



Ciudad de México a 01 de julio 2025.

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD
EN MEXICO E
IMPLEMENTACION DE
NUEVAS REFORMAS EN
EL SEGUNDO
SEMESTRE DEL 2025.**

Queridos Clientes y Amigos:

Por medio del presente boletín compartimos consideraciones acerca de la prima de antigüedad la cual es una prestación laboral obligatoria destinada a reconocer y recompensar la lealtad y el tiempo de servicio de los empleados que han dedicado un periodo considerable en una misma empresa.

La prima de antigüedad es importante porque incentiva la permanencia de los colaboradores en la empresa, promoviendo así estabilidad laboral y reduciendo la rotación de personal. Al ofrecer esta compensación, se reconoce el valor de la experiencia y dedicación del trabajador. Además, es una protección adicional que asegura un respaldo económico al colaborador en caso de terminar su relación laboral, ya sea por decisión propia o de la empresa.



El fundamento legal de la prima de antigüedad en México se encuentra en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Este artículo establece que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad equivalente a 12 días de salario por cada año de servicio, con ciertos límites y condiciones, dicho artículo especifica como condiciones:

La misma se debe pagar a los trabajadores que se separan voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido al menos 15 años de servicio.

Entiéndase por Renuncia Voluntaria del Trabajador: La prima de antigüedad se otorga cuando un colaborador decide renunciar voluntariamente a la empresa. En este caso, el reconocimiento económico respalda la decisión personal del trabajador, con 15 años cumplidos de servicio.

Por Renuncia por Causa Justificada: Si el colaborador abandona la empresa debido a una causa justificada, aún tiene derecho a la Prima de Antigüedad. En este escenario, las causas a tomar en cuenta están establecidas en el Artículo 51 de la LFT, entre las cuales se encuentran:

- Engaño.
- Faltas de probidad u honradez.
- Insubordinación.
- Faltas de asistencia injustificadas.

Derivado del Despido por causa justificada o injustificada: En caso de un despido justificado o injustificado, el trabajador también tiene derecho a la prima de antigüedad al ser finalizada la relación laboral por parte del patrón. Esto, siempre y cuando, tenga 15 años o más laborando en la compañía.

En cuanto a las causas justificadas, éstas se establecen en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, entre las cuales se incluyen:

- Certificados falsos o referencias engañosas.
- Faltas de probidad u honradez.
- Actos contra compañeros que alteran la disciplina.
- Ocasionar daños intencionados en el trabajo.

Fallecimiento del trabajador: En el caso de fallecimiento del trabajador, sus beneficiarios tienen derecho a recibir la Prima de Antigüedad, honrando así el compromiso laboral incluso en circunstancias difíciles.

Salario base: La base para el cálculo no puede ser inferior al salario mínimo establecido por la Federación y, si el salario base supera el doble del salario mínimo, se considerará esa cantidad como salario máximo.

Así mismo debemos tomar en cuenta lo que establece el Artículo 485 de la Ley Federal del Trabajo, que indica que la cantidad base para el cálculo no puede ser inferior al [salario mínimo establecido por la Federación](#). Si el salario base supera el doble del salario mínimo, se considerará esa cantidad como salario máximo.

CASOS PRACTICOS.

Paso a paso para el cálculo de la prima de antigüedad

Paso 1: Obtener el Salario Diario

Para ello dividimos su salario mensual entre 30 días:

$$\text{Salario Diario} = \$12,000.00 \text{ mensuales} / 30 \text{ días} = \$400.00 \text{ por día}$$

Paso 2: Multiplicar el Salario Diario por los 12 Días establecidos por la ley.

$$\text{Compensación} = \$400.00 \text{ (Salario Diario)} * 12 \text{ días} = \$4,800.00$$

Paso 3: Multiplicar esta compensación por los Años de Servicio de Andrea en la compañía, que en este caso son 15.

$$\text{Prima de Antigüedad} = \$4,800.00 * 15 = \$72,000.00$$

Por tanto, Alejandra estará recibiendo \$72 mil pesos por concepto de Prima de Antigüedad

Visto lo anterior exponemos un diverso caso práctico:

Un despido justificado con 10 años de antigüedad.

Un trabajador es despedido por causa justificada tras 10 años de servicio. Su salario diario es de \$300.00 pesos

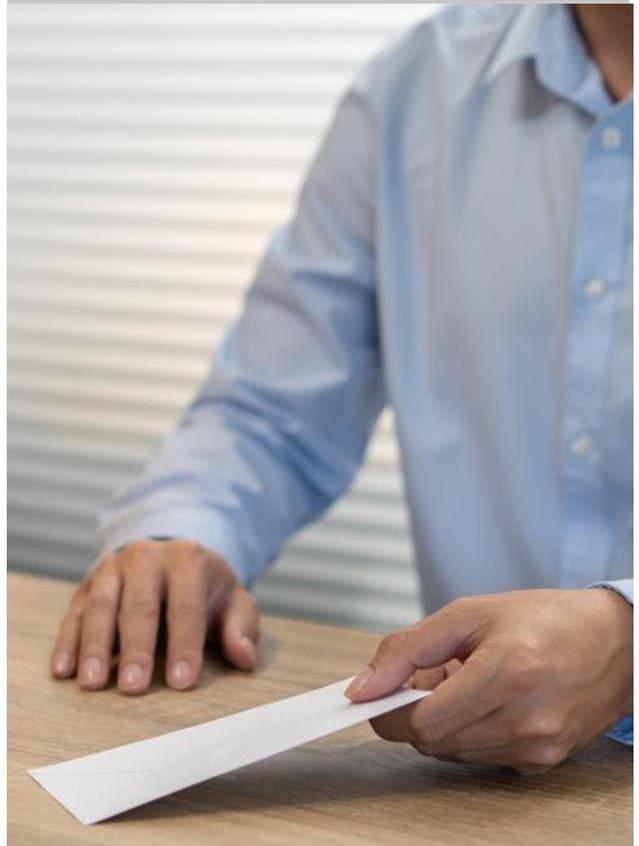
Cálculo:

$$- 12 \text{ días} \times \$300.00 \times 10 \text{ años} = \$36,000.00 \text{ pesos.}$$

Tiene derecho a la prima de antigüedad, aunque no haya cumplido 15 años laborados.

Recomendaciones legales para empleadores.

- ✓ Documentar correctamente cualquier causa de despido justificado.
- ✓ Informar por escrito al trabajador la causa de terminación.
- ✓ Conservar evidencia del tiempo de servicio y salario para el cálculo de la prima.
- ✓ Evitar acuerdos verbales en casos de renuncia voluntaria.
- ✓ Incluir cláusulas claras en contratos sobre causales de terminación y pagos.
- ✓ Consultar con el área legal o laboral ante cualquier duda sobre terminaciones.
- ✓ Cumplir con el pago de la prima de antigüedad incluso si el trabajador tiene menos de 15 años, salvo en renuncia voluntaria.



Conclusiones.



Como conclusiones y sobre todo, las razones por las cuales se recomienda contar con una provisión para el pago y otorgamiento de la prima de antigüedad dentro de una negociación ante los diversos centros de conciliación laboral derivadas de una separación de las relaciones de trabajo, como hemos expuesto a lo largo de la presente opinión jurídica, la prima de antigüedad es un incentivo al derecho adquirido por los trabajadores en el cual como fue expuesto, existen diversos factores y causales para que el mismo sea procedente y dentro de los cuales solo existe una causal muy clara para exceptuarnos de su cumplimiento que es la terminación voluntaria del trabajador que no ha cumplido más de 15 años de servicio, cualquier otro como hemos identificado es procedente en su pago.

Inclusive ya dentro de un litigio laboral, la omisión de reclamar expresamente el pago de prima de antigüedad no es omisión para que dentro de la sentencia que se emita, este concepto no se llegue a condenar, pues como observamos de la jurisprudencia que al rubro indica **“PRIMA DE ANTIGÜEDAD. AUN CUANDO NO SE DEMANDE EXPRESAMENTE, SU PAGO ES PROCEDENTE CUANDO SE DETERMINA LA ANTIGÜEDAD DE LA PARTE TRABAJADORA Y SE DEMUESTRA LA EXISTENCIA DEL DESPIDO O LA RESCISIÓN DEL VÍNCULO LABORAL.”**, la misma es procedente como se indica con el simple hecho de que el trabajador precise una fecha de ingreso que se determine en su resolución como cierta para que esta sea condenada.

Por lo que ante lo expuesto a lo largo del presente análisis, se determina la consideración de ser incluida esta prestación en toda negociación por ser un derecho y un incentivo considerado en la legislación mexicana determinado en función de los años laborados y el salario diario del trabajador al momento de la terminación de la relación laboral.

IMPLEMENTACION NUEVAS REFORMAS SEGUNDO SEMESTRE 2025.

Como hemos comentado, se avecinan cambios importantes en materia laboral en México.

La segunda mitad del 2025 estará marcada por reformas clave que impactarán tanto a empleadores como a trabajadores. Tres temas concentran la atención.

*Ley Silla - Entra en vigor el 17 de junio.

A partir de esta fecha, los empleadores deberán garantizar a sus trabajadores el derecho a descansar en un asiento con respaldo durante su jornada laboral, especialmente en sectores de comercio y servicios. La STPS tendrá 30 días para emitir a normatividad correspondiente.

*Reforma a la jornada laboral Inician foros el 19 de junio.

Se abre la discusión pública para reducir la jornada a 40 horas semanales hacia el 2030. Habrá foros en varias ciudades:

19 junio: CDMX, 30 junio: Guadalajara, 23 junio: Monterrey, 3 julio: Querétaro, 26 junio: Guadalajara, 7 de julio: Cancún, 27 de junio.

*Trabajo en plataformas digitales Programa piloto arranca al 27 de junio.

Comienza la afiliación obligatoria al IMSS para repartidores y conductores de apps. La reforma busca garantizar seguridad social y cobertura contra accidentes, sin importar el nivel de ingresos.



Por lo anterior, con mucho gusto le podemos proporcionar cualquier información adicional y aún más amplia sobre los temas aquí expuestos, todo esto de una manera más especializada y en caso en concreto, para lo cual no dude en comunicarse con nosotros.

TORRE WORLD TRADE CENTER WTC
CIUDAD DE MÉXICO

MONTECITO 38 PISO 38 OFICINA 38 COL. NAPOLES

C.P. 03810 CIUDAD DE MÉXICO

WEB PAGE WWW.CORPUSIURE.COM.MX

E-MAIL JURIDICO@CORPUSIURE.COM.MX

CONMUTADOR 9000 3900.

Atentamente.

DIRECCIÓN JURÍDICA
CORPUSIURE ABOGADOS.

La información contenida en el presente documento es de carácter general y no pretende brindar una asesoría sobre casos particulares o sustituir de algún modo el estudio que implicaría la aplicación de las disposiciones comentadas.

Para cualquier comentario, el personal de esta Firma Legal está a sus órdenes para analizar de manera detallada los efectos que pueden derivar de estas disposiciones en cada caso particular, Asimismo, en caso de requerir mayor información, ponemos a sus órdenes la dirección de correo electrónico: juridico@corpusiure.com.mx, en donde con gusto le atenderemos.