



Ley Federal del Trabajo y las Relaciones Laborales

Sosteniendo Buenas Relaciones Laborales desde la reglamentación Mexicana

Dirigido a: Representantes de Recursos Humanos, Laboristas, Auxiliares de Contratación, o estudiantes de Administración, finanzas y/o psicología.



**Empleos
Fronterizos.com**

Objetivo:

Que el estudiante conozca las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo Mexicana en materia de Relaciones Laborales, para que el estudiante se desempeñe de forma competitiva en su área laboral

Temario

La sección de la Ley Federal del Trabajo Mexicana que comprende la tematica de las Relaciones Laborales.

Patron-Empleado

**Titulo Segundo: Relaciones
Individuales de Trabajo
Capitulo I al V**



A qué obligan las relaciones de trabajo que se pacten

Artículo 31

Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

Consecuencias del incumplimiento de las normas del trabajo por lo que respecta al trabajador

Artículo 32

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



Nulidad de la renuncia de los trabajadores a las prestaciones que se señalan

Artículo 33

Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.



Normas a observar en los convenios celebrados entre sindicatos y patrones

Artículo 34

En los convenios celebrados entre sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observaran las normas siguientes:

- I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;**
- II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y**
- III. Cuando se trate de la reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con el artículo 437.**



CAPITULO II

Duración de las relaciones de trabajo

Cómo puede ser la duración de las relaciones de trabajo

Artículo 35

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado.

En que caso puede estipularse el señalamiento de un tiempo determinado

Artículo 37

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a presentar.**
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente otro trabajador; y**
- III. En los demás casos previstos por esta ley.**



Las relaciones de trabajo en la explotación de minas

Artículo 38

Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

Prorroga de la relacion de trabajo en el caso que se señala

Artículo 39

Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedara prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.



Periodo de prueba en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado

Artículo 39-A

En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, solo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas



39-A ..

En el periodo de prueba el trabajador disfrutara del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe.

Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimiento necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, y tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.



Qué se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial

Artículo 39-B

Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarias para la actividad para que vaya a ser contratado.

La relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses solo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimientos profesionales especializados. Durante este tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe.



39-B ..

Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.



En los periodos a prueba o de capacitación inicial se debe garantizar la seguridad social del trabajador

Artículo 39-C

La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizará los derechos de seguridad social del trabajador.

Artículo 39-D

Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables. Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.



Se considera que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado, una vez que concluya el periodo a prueba o de capacitación.

Artículo 39-E

Cuando concluya los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, esta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computara para efectos del cálculo de la antigüedad.

Artículo 39-F

Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes, o el año. Los trabajadores que presenten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo determinado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.



Plazo Máximo de obligación de prestar su trabajo por parte de los trabajadores

Artículo 40

Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Normas aplicables en la sustitución de patrón

Artículo 41

La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de esta Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el termino de seis meses; concluido este, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere este párrafo anterior, se contara a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.



Capítulo III

SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

CAUSAS DE SUSPENSIÓN TEMPORAL EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR Y EL PATRÓN

Artículo 42

Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;**
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo**
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.**
- IV. El arresto del trabajador**



V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5to de la Constitución, y de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución.

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y

VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.



CUANDO SE EMITA UNA DECLARATORIA DE CONTINGENCIA SANITARIA EL PATRÓN ESTÁ OBLIGADO A PAGAR LA INDEMNIZACIÓN A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 429 FRACCIÓN IV

Artículo 42 Bis

En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que impliquen la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.



Artículo 429.

Sección IV. Si se trata de la fracción VII, el patrón no requerirá aprobación o autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.



FECHA QUE SURTIRÁ EFECTOS A LA SUSPENSIÓN

Artículo 43

La suspensión a que se refiere el artículo 42 surtirá efectos :

I. En el caso de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimientos de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado e la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar teniendo a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelve o termine el arresto. Si obtiene su libertad provisional, deberá presentarse a trabajar en un plazo de quince días siguientes a su liberación, salvo que se le siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o sus compañero de trabajo;



- III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años;**
- IV. En caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses; y**
- V. En el caso de la fracción VIII, desde la fecha de conclusión de la temporada hasta el inicio de la siguiente.**



Computo de la antigüedad de los trabajadores cuando sean llamados a servir en la guardia nacional

Artículo 44

Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicio se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

Cuándo deberá regresar el trabajador a su trabajo

Artículo 45

El trabajador deberá regresar a su trabajo:

- I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que se termine la causa de la suspensión; y**
- II. En los casos de las fracciones III, V, y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.**



CAPITULO IV

RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Opción del trabajador o patrón de rescindir la relación de trabajo, por causa justificada

Artículo 47

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en lo que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;**

- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes o proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;**



III. Comentar el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actor enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.



VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido, inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;



XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XIV BIS. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

XV. Las analogías establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere



El patrón que despidiera a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad de lo notifique en forma personal.

La precepción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzara a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por si sola determina la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad de despido.



Opción del trabajador de solicitar reinstalación o indemnización

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, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la cause de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.



Si al termino o del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagaran también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnización o prestaciones.

En caso de muerte del trabajador, dejara de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general.



Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.



En qué caso el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador
Artículo 49.

El patrón quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;**
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeñaba o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él, y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;**



- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio domestico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales



**En que consistirán las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior
Artículo 50.**

Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I.Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad al importe de los salarios de la mitad del tiempo de sus servicios prestados; si excediera de un año, 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;

II.Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y



III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previsto en el artículo 48 de esta Ley.



Causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador

Artículo 51

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I.Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de presentar sus servicios el trabajador.

II.Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos y otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;



III. Incurrir el patrón, sus familiares, o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud de trabajador o de su familiar, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;



VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que encuentren en él;

IX. Exigir la realización de acto, conductas o comportamiento que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y

X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere



Plazo en que el trabajador podrá separarse del trabajo en el caso que se señala

Artículo 53

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;**
- II. La muerte del trabajador;**
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;**
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y**
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434**



Causas de terminación las relaciones de trabajo

Artículo 434

Son causa de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental a su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;**
- II. La in incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;**
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;**
- IV. Los casos del artículo 38; y**
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos**



Derecho del trabajador, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, con motivo de su separación

Artículo 54

En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

Derecho del trabajador a indemnización o reinstalación en el caso que se señala

Artículo 55

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá los derechos consignados en el artículo 48.



**ARTICULOS ADICIONALES QUE COMPLEMENTAN EL TITULO SEGUNDO
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL CURSO**



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. Así mismo se pagará a los que se separen por causas justificadas y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;



IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observaran las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año 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 pagara 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 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.



- V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mocionadas en el artículo 501; y**
- VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que se les corresponda.**





**HAS TERMINADO EL CURSO! RECUERDA QUE YA FORMA
PARTE DE TU KIT DE HERRAMIENTAS Y PUEDES
REVISITARLO CUANDO NECESITES**