

20 DÍAS POR AÑO ¿CUÁNDO PROCEDEN?

El pago de esta indemnización genera controversias en las áreas de recursos humanos, por lo que conocer los supuestos de procedencia es fundamental para evitar desacatos a la LFT

Viernes, 26 de enero de 2018



Uno de los conceptos que invariablemente causa polémica en el ámbito empresarial, es el del pago de la indemnización de los 20 días de salario por año laborado, porque los casos en los en que procede su pago son poco conocidos, pues no se contemplan en una sola disposición.

Ante esto resulta trascendental mencionar las hipótesis respectivas y los fundamentos legales que las regulan.

La LFT, en sus numerales 49, 52, 439 y 947 precisan los siguientes supuestos:

- negativa del patrón al cumplimiento del laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) respectiva, en donde se le ordena la reinstalación del trabajador despedido. Tratándose de colaboradores de confianza; eventuales o domésticos se requiere que: el trabajador renuncie a la acción indemnizatoria de tres meses y ejerza exclusivamente la reinstalatoria, la cual tiene que ser demandada ante la citada autoridad, y que esta condene al patrón a reincorporar al subordinado y la empresa se niegue a hacerlo. Aquí la JCA de que se trate eximirá a la compañía de realizar la citada reincorporación, siempre y cuando cubra al colaborador los 20 días por año, tres meses de salario,

además de la parte proporcional de las prestaciones devengadas tales como aguinaldo, vacaciones y prima vacacional y la prima de antigüedad respectiva (arts. 49, 50, 79, 80, 87 y 162, fracc. III, LFT)

- rescisión imputable al patrón. Esta hipótesis se presenta cuando el patrón incurre en alguna de las causales de rescisión detalladas en el artículo 51 de la LFT, el trabajador agraviado demanda la acción rescisoria ante la JCA y la acredita plenamente, por lo que la JCA emitirá un laudo en donde condena a la organización al pago de los 20 días por año, independientemente de los tres meses de salario, parte proporcional de las prestaciones a que tuviese derecho (vacaciones, prima vacacional y aguinaldo) y la prima de antigüedad (numerales 79, 80, 87 y 162, fracc. III, LFT) ELART. 162 FRAC III PRIMA DE ANTIGUEDAD

- reajuste de personal por implementación de maquinaria o procesos nuevos. Cuando la compañía introduce instrumentos o metodologías de trabajo diferentes a las que tenía y siempre que impliquen la necesaria reducción de personal. El patrón está obligado al pago de cuatro meses de salario, además de la parte proporcional de las prestaciones a las que hubiese lugar (vacaciones, prima vacacional y aguinaldo) y la prima de antigüedad (numerales 79, 80, 87 y 162, fracción III, LFT), e

- insumisión al arbitraje y negativa de acatar el laudo de la JCA correspondiente. Consiste en la negativa de la organización de someter sus diferencias ante la JCA, solicitándole a esta no conocer del caso, situación que puede invocarse en cualquier momento y hasta antes de la etapa de demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas en el procedimiento laboral. Aceptada la solicitud y pronunciada su procedencia, la autoridad condenará a la empresa al pago de tres meses de salario, la parte proporcional de las prestaciones devengadas, prima de antigüedad y 20 días por año

Las hipótesis señaladas se corroboran mediante la jurisprudencia por contradicción de tesis resuelta por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: INDEMNIZACIÓN DE 20 DÍAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIO PRESTADO, PROCEDENCIA DE LA, localizable en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Parte IV Primera Parte, Jurisprudencia, Materia Laboral, Tesis 4a./J. 15, Registro 207990, p. 333, Julio-Diciembre de 1989.

Identificar con precisión cada uno de estos casos permite a los patrones cubrir con precisión y seguridad esta importante indemnización, evitando que se generen conflictos mayores o la realización de pagos indebidos.