



...: Lic. ELIZABETH  
CASILLAS CAMACHO

Gerente Legal de Intelegis Arcos  
Licenciada en Derecho  
Maestría en Impuestos

# Casos en que procede el pago de 20 días por año



Existe una gran confusión de cuándo procede el pago de una indemnización y cuándo el pago de los veinte días por año al momento de liquidar a un trabajador, ya que al momento de realizar el cálculo el departamento de recursos humanos lo realiza incluyendo el pago de indemnización (3 meses de salario), más los veinte días por año y demás prestaciones que le corresponden al trabajador, sin embargo es importante aclarar estos dos conceptos Indemnización y veinte días por año (rescisión) se consideran dos acciones legales totalmente diferentes que puede ejercer tanto el patrón como el trabajador al momento de darse la terminación laboral, siempre y cuando se den las condiciones jurídicas para ello y como mera orientación señalaremos cuando sí procede el pago de los veinte días por año, para ello la Ley, nos dice:

El artículo 123 fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone:

“El patrón que despidiera a un obrero (entiéndase cualquier trabajador) sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato (entiéndase a reinstalarlo) o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos.....”

El precepto anterior consagra el principio de estabilidad en el empleo, el cual garantiza al trabajador, la opción de conservar su trabajo, si es despedido injustificadamente, para lo cual, tendrá que acudir ante los Tribunales de Trabajo, a exigir la reinstalación en su empleo y si en el juicio, el patrón no acredita que existió justificación para el despido, el Tribunal, lo condenará a reinstalar al trabajador con todos sus derechos.

Solo en casos de excepción determinados en la Ley Federal del Trabajo y precisamente contemplados en el artículo 49, el patrón puede quedar eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización,

cuyas bases están establecidas en el artículo 50 de la misma ley. En estos casos, en los que el patrón no hubiere acreditado un motivo justificado de despido y el Tribunal lo hubiere condenado a reinstalar al trabajador, puede dejar de hacerlo, negándose a cumplir el laudo, debiendo para ello, pagar la indemnización prevista en el artículo 50, antes referido, más los salarios vencidos y la prima de antigüedad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 947 de la propia ley.

## Artículo 49

El patrón quedará 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 desempeña 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 doméstico; y
- V Cuando se trate de trabajadores eventuales.

## Artículo 50

Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior:

- I Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de 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 en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

## Artículo 947

Si el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado, la junta:

- I Dará por terminada la relación de trabajo;
- II Condenará a indemnizar al trabajador con el importe

de tres meses de salario;

III Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y

IV Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, frac. XXII, apartado "A" de la Constitución.

Otro supuesto en el cual procede el pago de los veinte días por año, es el contemplado en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que establece los casos en los cuales, el trabajador, sin ser despedido, opta por rescindir el contrato de trabajo, por causa imputable al patrón, por estimar que éste ha violado sus derechos fundamentales y acude ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a demandar el pago de la indemnización constitucional de tres meses de salario y la legal, prevista en los artículos 52 en relación con el 50 de la propia ley.

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 dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u 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 del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por qué no se cumplan las medidas preventivas 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 se encuentren en él; y

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

Artículo 52.- el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de treinta días siguientes a la fe-





cha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

La ley contempla otros casos contenidos en el artículo 439, cuando se trate de la implantación de maquinaria o procedimientos de trabajos nuevos, que traigan como consecuencia la reducción de personal; en estos casos, previa demostración de tales supuestos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, los trabajadores reajustados, tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados y además, al pago de la prima de antigüedad.

La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido jurisprudencia en contradicción de tesis, en la que aclara perfectamente, en qué supuestos procede el pago de los veinte días por año, y en cuales no:

OCTAVA EPOCA  
Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.  
Tomo: IV Primera Parte  
Tesis: 4ª. /J. 15 XII/89  
Página: 333

### **INDEMNIZACIÓN DE 20 DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS, PROCEDENCIA DE LA.**

En atención a que los artículos 123, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del Trabajo, no disponen que cuando se ejercitan las acciones derivadas de un despido injustificado procede el pago de la indemnización consistente en 20 días de salario por cada año de servicios prestados, a que se refiere el artículo 50, fracción II, de la Ley citada, se concluye que dicha prestación únicamente procede en los casos que señalan los artículos 49, 52 y 947 de la Ley mencionada, pues su finalidad es la de resarcir o recompensar al trabajador del perjuicio que se le ocasiona por no poder seguir laborando en el puesto que desempeñaba por una causa ajena a su voluntad, bien porque el patrón no quiere reinstalarlo en su trabajo, bien porque aquél se vea obligado a romper la relación laboral por una causa imputable al patrón, o sea, que tal indemnización constituye una compensación para el trabajador, que no puede continuar desempeñando su trabajo.

Varios 3/85 Contradicción de tesis: Entre los Tribunales Colegiados de los Circuitos: Sexto, Séptimo, Octavo y Noveno entonces únicos. 7 de agosto de 1989. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ulises Schmill Ordóñez. Secretario: Víctor Ernesto Maldonado Lara.

En síntesis, el pago de los 20 días por año, sólo procede cuando:

- Tratándose de trabajadores de confianza, domésticos, eventuales y con una antigüedad menor de un año.
- Cuando el patrón vencido en el juicio, se niega a reinstalar a alguno de los trabajadores a que se refiere el artículo 49 antes transcrito.
- Cuando el trabajador demanda la rescisión del contrato de trabajo al patrón que le ha violado alguno de sus derechos fundamentales consignados en el artículo 51 de la Ley y el patrón de niega a reinstalarlo, por lo tanto el patrón deberá pagar la indemnización correspondiente más los 20 días de salario por año laborado.
- Cuando se implante maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos, que traigan como consecuencia reajuste de personal, conforme a lo que establece el artículo 439 de la ley.

De cualquier manera lo importante es tomar en cuenta que será obligación de pagar las indemnizaciones del artículo 50 únicamente si el patrón decide no reinstalar al trabajador, sin embargo para que tenga el patrón la obligación de reinstalarlo, el trabajador deberá demandar ante las Autoridades Laborales la acción de reinstalación y el patrón deberá ser oído y vencido en juicio y en el laudo correspondiente condenado al pago de las prestaciones que haya demandado el trabajador.

Por último y como primicia el patrón no tiene obligación pagar los 20 días por año cuando se despide injustificadamente al trabajador, ya que el pago de dicha indemnización está sujeta a que el trabajador gane la demanda laboral que intente en contra de su patrón anterior.