

## **Circular 953-2020**

Transcribimos a ustedes un artículo **sobre la antigüedad mayor a 20 años que ya se aplica desde hace muchos años pero que vale la pena recordar** escrito por Blanca Sánchez el 124 de enero de 2020 en el diario “El Economista”.

## **¿Tienes más 20 años de antigüedad? La Corte te cubre ante despido injustificado**

Para los empleados con más de dos décadas en una misma empresa no basta decirles que hicieron algo grave y ya no pueden trabajar ahí, hay que demostrarlo, advirtió el máximo tribunal.

Los trabajadores con más de 20 años de servicio en una empresa **no pueden ser despedidos a menos que haya un motivo realmente grave** para hacerlo, determinó la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). Y no sólo eso, las empresas están obligadas a comunicarles de manera detallada por qué consideran que la falta hace imposible que continúen laborando ahí.

Con esta sentencia, el máximo tribunal beneficia a colaboradores que muchas veces, debido a su antigüedad, tienen mejores condiciones laborales que los recién contratados. De acuerdo con el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval), del universo de trabajadores en México, el **55% de los jóvenes tiene alguna prestación, frente a 65% de los adultos**

Del total de las personas que trabajan en este país, [casi 20% lo hace en condiciones](#)

[precarias](#) , según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), para diciembre de 2019. Esto es porque sólo ha conseguido un puesto de media jornada y gana poco o porque labora más de 40 horas a la semana, pero le pagan poco.

## PUBLICIDAD

Un informe de la Federación Internacional de Derechos Humanos (FIDH) sobre las repercusiones del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en México indica que **55.3% de los nuevos empleos no “cumple con ninguna de las prestaciones de ley”**.

El documento, publicado en el 2006, señala que luego de la entrada en vigor del tratado comercial los [trabajadores no gozaban de seguridad social, aguinaldo ni vacaciones](#) .

## Los antecedentes del caso

En diciembre del 2019 los ministros analizaron una contradicción de tesis entre dos juzgados sobre un mismo caso. El segundo tribunal colegiado en materia de trabajo del séptimo circuito señaló que bastaba con que la empresa avisara al empleado que lo despedía por incurrir en una grave falta.

Pero el segundo tribunal colegiado en materia administrativa y civil indicó que el aviso debe contener la fecha y las causas, **explicando por qué considera que es una falta grave**.

El **asunto se presentó desde el 2013** en la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en Veracruz, de acuerdo con el expediente 165/2017.

En junio del 2013 un empleado entró a las instalaciones de la compañía fuera de su horario de labores, “incitando” a sus compañeros a iniciar un paro de labores. La versión de la empresa indica que el personal de seguridad le solicitó salir, pero él se negó a hacerlo.

Además de ese empleado, otros tres fueron despedidos. Los cuatro acudieron a la Junta de Conciliación y Arbitraje. El primer laudo fue favorable a la empresa. Entonces solicitaron un amparo al tribunal colegiado en materia civil, y se los concedió.

En el 2016, el tribunal colegiado en materia laboral le volvió a dar la razón a la empresa. La Junta dictó un nuevo laudo y determinó que esos cuatro despidos eran legales. Así, **absolvió a la compañía del pago de salarios vencidos**, prestaciones, inscripción y pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), del reparto de utilidades y de los vales de despensa.

## **No basta con decir que cometieron una falta**

El [caso finalmente llegó a la SCJN](#) y la mayoría de los ministros apoyó el proyecto de la ministra Margarita Luna. Ella señaló que la Junta de Conciliación sólo tomó en cuenta el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en él se establece que el aviso de despido debe indicar únicamente la conducta que lo motive, así como la fecha o fechas en que se cometieron los hechos.

Ese artículo no menciona el caso de los trabajadores con más de 20 años de antigüedad, como sí lo hace el 161, indicó la ministra. La junta “soslayó estudiar si el patrón” expuso a los trabajadores que la falta en que incurrieron era particularmente grave y hacía imposible que siguieran trabajando ahí. La explicación es **para que los trabajadores puedan preparar su defensa**.

La Junta “debió considerar el despido como injustificado y establecerse la condena correspondiente”, advirtieron los ministros.