

2



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN

298005

“ESTUDIO DEL DESPIDO BAJO LA
PERSPECTIVA DE UN CONTADOR”

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURIA
P R E S E N T A N :
LORENA GUADALUPE ACOSTA HERRERA
MARCO ANTONIO HERNANDEZ CAMPOS

ASESOR: L.C. BLANCA NIEVES JIMENEZ Y JIMENEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

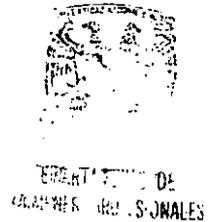
Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES



U. N. A. M.
FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES CUAUTITLAN
ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS



DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
P R E S E N T E

ATN: Q. Ma. del Carmen García Mijares
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:

"Estudio del despido bajo la perspectiva de un contador"

que presenta la pasante: Lorena Guadalupe Acosta Herrera
con número de cuenta: 9651039-1 para obtener el título de :
Licenciada en Contaduría

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 23 de Abril de 2001

PRESIDENTE L.C. Ma. Blanca Nieves Jiménez y Jiménez

VOCAL C.P. Elsa Aguilar Pacheco

SECRETARIO L.D. Isabel Ortega Mondragón

PRIMER SUPLENTE C.P. Rafael Delgado Colón

SEGUNDO SUPLENTE L.D. Araceli Gergina Campos Carreón



**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES**

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

**DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
P R E S E N T E**

ATN: Q. Ma. del Carmen García Mijares
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:

_____ "Estudio del despido bajo la perspectiva de un contador" _____

que presenta el pasante: Marco Antonio Hernandez Campos
con número de cuenta: 8105924-1 para obtener el título de :
Licenciado en Contaduría

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

A T E N T A M E N T E

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 23 de Abril de 2001

PRESIDENTE	<u>L.C. Ma. Blanca Nieves Jiménez y Jiménez</u>	
VOCAL	<u>C.P. Elsa Aguilar Pacheco</u>	
SECRETARIO	<u>L.D. Isabel Ortega Mondragón</u>	
PRIMER SUPLENTE	<u>C.P. Rafael Delgado Colón</u>	
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L.D. Araceli Georgina Campos Carreón</u>	

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

POR PERMITIRNOS LLEGAR HASTA ESTE MOMENTO CON SALUD Y AMOR, YA QUE NOS HAS DADO EL REGALO MAS GRANDE, LA VIDA Y EL RESPETO AL LIBRE ALBEDRIO.

A NUESTROS PADRES

POR SU AMOR Y APOYO INCONDICIONAL, POR LAS NOCHES DE DESVELO, PORQUE NOS HAN DADO PARTE DE SU VIDA, CARIÑO Y ESFUERZO, HABIENDONOS GUIADO POR UN CAMINO RECTO DE PRINCIPIOS Y VERDAD.

A NUESTROS HERMANOS

POR SU CARIÑO, COMPRESION, AYUDA, RESPETO Y APOYO INCONDICIONAL.

A LA UNAM

POR HABERNOS ABIERTO LAS PUERTAS A UN MAYOR CONOCIMIENTO, PARA SER MEJORES EN TODOS LOS AMBITOS DE NUESTRA VIDA.

A NUESTROS PROFESORES

POR TODA LA PACIENCIA, ENSEÑANZA Y PRINCIPIOS
TRANSMITIDOS A LO LARGO DE ESTE CAMINO.

A NUESTROS AMIGOS

POR COMPARTIR CON NOSOTROS ESOS MOMENTOS QUE NOS
HAN HECHO CRECER JUNTOS.

A ENRIQUE JAVIER CHAVEZ PEREZ

POR EL APOYO CARIÑO Y EJEMPLO QUE SIEMPRE NOS HAS
BRINDADO.

A L.C. BLANCA NIEVES JIMENEZ Y JIMENEZ

POR EL CARIÑO Y APOYO BRINDADO DURANTE TODOS ESTOS
AÑOS Y SOBRE TODO EN LA REALIZACION DE ESTE TRABAJO

***A ESAS PERSONAS QUE YA NO ESTAN JUNTO A NOSOTROS PERO
QUE SIEMPRE VIVIRAN EN NUESTROS CORAZONES.***

ESTUDIO DEL DESPIDO BAJO LA PERSPECTIVA DEL CONTADOR

A ESE PEQUEÑO SER QUE HA DADO ESPERANZA Y ALEGRIA A MI
VIDA, GRACIAS JULIAN POR EXISTIR TE AMO.

TU MANINA.

A TI PORQUE HAS ESTADO A MI LADO, REGALANDOME TU
AMOR, CONFIANZA, APOYO Y MOTIVANDO MI CORAZON, NO IMPORTA
QUE TAN LEJOS TE ENCUENTRES FISICAMENTE TODO EL TIEMPO
ESTARAS EN MI CORAZON. *S.T.L.*

ESTUDIO DEL DESPIDO BAJO LA PERSPECTIVA DEL CONTADOR

LISZ. (MI SOLECITO)

NO HAY PALABRAS PARA DECIRTE GRACIAS POR DARME LA
OPORTUNIDAD DE COMPARTIR PARTE DE TU VIDA.

JOSE LUIS

GRACIAS POR TU AMISTAD Y APOYO, DESEO QUE ESTE TRABAJO TE
MOTIVE A ALCANZAR TUS METAS.

MARCO A.

INDICE

	Pag.
Introducción.	
1. Generalidades.	1
1.1 Antecedentes históricos.	2
1.2 Conceptos básicos que se relacionan.	14
Apéndice de notas	17
2. De la relación de trabajo	18
2.1 Definición de relación de trabajo	19
2.2 Tipos de contratos de trabajo	22
2.3 Su modificación	25
2.4 La suspensión	26
2.5 Terminación	28
2.6 Diferencia entre despido y retiro	29
Apéndice de notas	31
3. Despido justificado	32
3.1 Concepto	33
3.2 Causas del despido justificado	35
3.3 Procedimiento para llevar a cabo el despido justificado.	41
Apéndice de notas.	45
4. Despido injustificado.	46
4.1 Concepto.	47
4.2 Consecuencias del despido.	50
4.3 Sugerencias para que el despido no sea injustificado.	54

ESTUDIO DEL DESPIDO BAJO LA PERSPECTIVA DEL CONTADOR

5. Documentos que se manejan en el despido.	59
5.1 Modelo de aviso de despido.	61
5.2 Modelo de aviso de despido cuando hay una negativa del trabajador para recibir éste.	62
5.3 Modelo de acta administrativa para acreditar hechos que sirvan de base para la rescisión de la relación de trabajo.	63
5.4 Modelo de convenio en el que se da por terminada la relación laboral ante la junta de conciliación y arbitraje.	64
5.5 Modelo de ratificación de convenio ante la junta de conciliación y arbitraje en la que dan por terminada la relación de trabajo voluntariamente y ratificación de la entrega de pago.	66
5.6 Modelo de carta finiquito con liquidación de prestaciones.	69
5.7 Modelo de carta de renuncia.	71
5.8 Modelo de demanda laboral por despido injustificado.	72
6. Caso práctico	76
6.1. Cálculo de la liquidación conforme a la L.F.T.	77
6.1.1. Cálculo del I.S.R. cuando se liquida a un trabajador antes del primero de diciembre.	80
6.1.2. Cálculo del I.S.R. cuando se liquida a un trabajador durante el mes de diciembre.	83
Anexo	87
Conclusiones.	
Bibliografía	

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿ Que beneficio aporta el estudio del despido laboral?

HIPOTESIS

El estudio del despido laboral bajo una perspectiva teórico práctico, es el instrumento que nos permitirá aportar un conocimiento integral, que pueda ser de utilidad a cualquier persona que desee profundizar en el tema.

OBJETIVOS

Contribuir en la elaboración de un material de apoyo que sea útil a cualquier persona que profundice en el tema.

Estructurar el procedimiento que deberá seguirse cuando se despide a un trabajador.

Diseñar los documentos que procedan en caso del despido.

Obtener un sistema que facilite la comprensión del cálculo del I.S.R. en el despido.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿ Que beneficio aporta el estudio del despido laboral?

HIPOTESIS

El estudio del despido laboral bajo una perspectiva teórico práctico, es el instrumento que nos permitirá aportar un conocimiento integral, que pueda ser de utilidad a cualquier persona que desee profundizar en el tema.

OBJETIVOS

Contribuir en la elaboración de un material de apoyo que sea útil a cualquier persona que profundice en el tema.

Estructurar el procedimiento que deberá seguirse cuando se despide a un trabajador.

Diseñar los documentos que procedan en caso del despido.

Obtener un sistema que facilite la comprensión del cálculo del I.S.R. en el despido.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿ Que beneficio aporta el estudio del despido laboral?

HIPOTESIS

El estudio del despido laboral bajo una perspectiva teórico práctico, es el instrumento que nos permitirá aportar un conocimiento integral, que pueda ser de utilidad a cualquier persona que desee profundizar en el tema.

OBJETIVOS

Contribuir en la elaboración de un material de apoyo que sea útil a cualquier persona que profundice en el tema.

Estructurar el procedimiento que deberá seguirse cuando se despide a un trabajador.

Diseñar los documentos que procedan en caso del despido.

Obtener un sistema que facilite la comprensión del cálculo del I.S.R. en el despido.

INTRODUCCION

Es común que en nuestro país el desempleo y el subempleo estén jugando un papel importante en el desarrollo económico y social, por lo cual es de suma importancia para nosotros hacer un estudio del comportamiento que existe en una relación laboral cuando dicha relación deja de funcionar por responsabilidad de una de las dos partes que la integran.

Al analizar en la F.E.S.-C. el material que se encuentra sobre el estudio del despido, nos percatamos que los trabajos que se han hecho de dicho tema se han enfocado más al estudio fiscal, por lo que el interés que tenemos es dar una visión bipartita, es decir, desde el punto de vista laboral y fiscal, lo cual pensamos que tiene validez. Por lo tanto ¿Qué beneficio tendría el estudio integral del despido para una persona que tuviera la necesidad de consultar sobre el tema por razones teóricas o prácticas?

Consideramos que el hecho de encontrar las causas y repercusiones del despido en un solo material, debe ser de utilidad para cualquier persona que desee saber del tema, además si el material esta basado sobre un estudio de campo y práctica laboral deberá aportar cuestiones de interés.

Durante el desarrollo de este trabajo se tratarán los siguientes temas: generalidades, en donde se observarán antecedentes y conceptos básicos del despido, en seguida abordaremos la relación de trabajo, otro tema será el despido justificado donde analizaremos las causas y el procedimiento para llevarlo a cabo, lo siguiente será el despido injustificado en el que se hablará de sus consecuencias y la forma de calcular la liquidación, también se mencionaran los documentos que deberán elaborarse para que proceda legalmente dicha situación, finalmente se establecerán varios casos prácticos con el cálculo del impuesto.

ESTUDIO DEL DESPIDO BAJO LA PERSPECTIVA DEL CONTADOR

A pesar de que las relaciones laborales están basadas sobre reglas legales, morales y de respeto, durante el desarrollo de éstas puede haber conflictos, y no podemos dejar de pensar que la mayor riqueza de un pueblo son sus hombres y su trabajo, dicho lo anterior queremos que este estudio sea un granito de arena más, que contribuya a la armonía de la riqueza de los pueblos.

CAPITULO 1

GENERALIDADES

1.1 Antecedentes históricos, 1.2 Conceptos básicos que se relacionan. Apéndice de notas.

1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS

A lo largo de la historia universal el abuso de los patrones hacia los trabajadores o esclavos como en alguna época se les llamó, ha ido suscitando conflictos y levantamientos, los cuales han dado pie a las nuevas leyes para mediar todo conflicto laboral.

Si hundimos nuestro recuerdo hacia tiempos pasados podemos determinar que antes del sistema capitalista dominante en el mundo contemporáneo lo precedieron, el esclavista y el feudal.

En el sistema esclavista la forma fundamental para la prestación de los servicios era la esclavitud, en la cual no solo la fuerza de trabajo sino la persona misma del trabajador pertenecían al amo o esclavista. Cada esclavo representaba para éste una inversión de capital, que lógicamente no quería perder, ello provocaba que cuando un esclavo cometía una falta, no se le despedía, sino que se trataba de obtener su corrección, de hacer lo necesario para que no repitiera su conducta. Los medios usados para lograrlo eran todo tipo de torturas físicas; azotes, pudiendo incluso causarle la muerte, pero esta se evitaba por la pérdida que significaba para el amo.

Analizando brevemente la situación que perduraba en la esclavitud, podemos percatarnos de que el despido como arma de disciplina y ejemplo no existía, pues resultaba incosteable, no se arrojaba a la calle al esclavo, si escapaba se le buscaba como presa de caza hasta encontrarlo reprendiéndolo para que no intentara repetir su conducta.

Si pasamos así al estado prevaleciente en el sistema feudal, podemos darnos cuenta que tampoco aparece el despido en el ámbito de la prestación de trabajo.

En efecto, en el sistema feudal encontramos en el campo, la institución llamada servidumbre que implicaba la sujeción del individuo a la tierra.

Ello provocaba que en los casos en que el siervo cometía alguna falta, el señor feudal tenía la autoridad y jurisdicción necesarias para castigarle a fin de que no volviera a cometer la infracción, evitando desde luego el correrle, pues cada hombre era para cada señor feudal una riqueza que tenía que conservar a toda costa ante la escasez que había de mano de obra, y el despido chocaba con la inamovilidad a que estaba sujeto el siervo.

Al lado del siervo en el campo encontramos a los artesanos en la ciudad, los que se unían a gremios; integrándose cada taller artesanal con un maestro, oficiales y aprendices; el maestro era el jefe, dueño y director del mismo.

Respecto al aprendiz, el maestro tenía un poder disciplinario bastante amplio, por lo que si aquel cometía una falta, éste podía castigarlo directamente, llegándose a admitir en algunas épocas y lugares, un derecho a castigar pleno, de manera que ninguna responsabilidad tenía el maestro si llegaba a provocar la muerte del aprendiz.

Por lo que hace a los oficiales y en último extremo a los aprendices, el maestro tenía la facultad de expulsarlos del taller.

Pero esta facultad no era relevante dentro de la situación prevaleciente en el sistema feudal y no era muy susceptible de ser usada. Primero en virtud de que el trabajador libre era la excepción, era minoría frente a los hombres que en diversos grados carecían de la libertad. Segundo para el maestro no era tan fácil desprenderse de los miembros de su taller porque:

A) Por regla general, la expulsión del taller solo podía derivar habiendo causa justa, en caso contrario debería cubrirse la indemnización respectiva.

B) Había gran escasez de mano de obra.

C) El trabajo desarrollado en el taller era manual con un toque artístico, por lo que la habilidad, destreza, velocidad y capacidad personal del aprendiz eran un peso esencial en la producción.

D) Expulsar a una persona en la que en su caso, se había invertido un largo periodo de formación, era una pérdida ante todo para el maestro.

De lo expuesto, desprendemos que en los anteriores sistemas esclavistas de producción el despido, jamás aparece como forma dominante de solución de los conflictos de labores sino que predominó el castigo con la finalidad de corrección conservándose al infractor en el centro de trabajo.

El despido con el carácter que actualmente tiene, es producto típico del sistema capitalista, pues, para su nacimiento y pleno desarrollo, se necesita una serie de factores que únicamente el actual modo de producción pudo dar; para determinar cuales son estos y las causas que lo hicieron posible hay que mencionar aunque sea muy superficialmente la génesis y desarrollo de este sistema, en cuya exposición seguiremos en lo esencial lo acaecido en Inglaterra, por ser la cuna de este sistema en donde con nitidez se nos presenta el proceso, y que con las adecuaciones necesarias es aplicable al resto de los países del mundo.

Previamente al nacimiento del capitalismo está el fenómeno histórico de la acumulación primitiva u originaria, que implica la acumulación de grandes sumas de dinero por un grupo de personas y el surgimiento de grandes masas de trabajadores libres. Lo primero se logra a través del comercio colonial lejano, del saqueo de las colonias, la usura en general, por un conjunto de prácticas de lo más violento. Lo segundo se llevó a efecto a través de la revolución agraria que acarreó el despojo de la tierra a los campesinos y los forzó como único medio de vida a la venta de su fuerza de trabajo, emigrando a las ciudades.

Surge así el trabajador característico del sistema capitalista, libre para vender su fuerza de trabajo y toda riqueza, desposeído de todo medio de producción, por lo que sí quería vivir día a día había de vender su energía.

Esta revolución agraria que se dio en Inglaterra provocó a su vez la extensión del mercado interno, pues los campesinos que hasta entonces satisfacían por sí mismos sus necesidades de ropa, alimentos, calzado, al ser privados de su tierra y verse obligados a emigrar a las ciudades, tuvieron en adelante que comprar lo necesario para su existencia y por el lado de los expropiadores estos no sólo tuvieron que comprar artículos de consumo sino medios de producción necesarios para realizar la explotación de los campos y demás actividades relacionadas con ella.

Sin olvidar que antes alrededor del siglo XVIII, fue surgiendo y aumentando el mercado tanto de bienes de lujo que los mercaderes traían de lejanas tierras, como el mercado interno, donde los campesinos cosechaban para luego vender.

Para cumplir con ello, una vez que levantaban sus cosechas iban al mercado a venderlas y del dinero obtenido, parte se lo entregaban al señor feudal como tributo con el cual este, satisfacía sus deseos de comprar artículos suntuosos, y la otra parte la ocupaban para cubrir sus propias necesidades.

A la anterior expansión del mercado interno producto de los factores señalados y de un crecimiento de la población se viene a sumar el impulso dado a la producción por el comercio exterior, con el continente recién descubierto: América.

Ante esta situación surge el “putting out system”; en éste, un mercader adinerado y conocedor del mercado salía de la ciudad, adquiría los productos que elaboraban los artesanos que vivían en las afueras de la ciudad, en las aldeas, en el campo. Más tarde no sólo los compraba sino facilitaba la materia prima y a veces los instrumentos de trabajo al artesano, quien a cambio de ello se comprometía a producir y retribuir en un tiempo determinado.

Esta industria doméstica y rural que se desarrolla entre los siglos XV y XVI, es la primera raíz histórica del capitalismo.

En esta primera etapa de desarrollo capitalista, el despido con el carácter actual, no es posible, ya que el trabajador, no es dueño ni del producto de trabajo ni de la materia prima, pero si de los instrumentos y del espacio de trabajo pues laboraba en su casa con la ayuda de su familia. En consecuencia, el despido entendido como privación del trabajo por exclusión del centro de producción no es posible, porque este era manual contando en su realización la habilidad y destreza del artesano por lo que estos factores hacían que el mercader no tuviera mucho interés en perder un trabajador y si lo hacían, este no tenía gran problema para encontrar un nuevo capitalista que lo contratara o bien, podía desarrollar el trabajo comprando él mismo la materia prima y seguir produciendo por cuenta propia.

La industria a domicilio no dejaba de presentar sus inconvenientes y desventajas por lo que a su lado empezó a desarrollarse una nueva organización capitalista de producción.

La manufactura se asemejaba mucho a las fábricas modernas; en grandes talleres se aglomeraban grupos numerosos de obreros, los que trabajaban simultáneamente bajo la dirección del empresario. En el seno de ésta surge pronto como característica destacada mayor o menor división del trabajo, por virtud del cual cada trabajador realizaba una operación parcial y entrelazada del proceso productivo, desde luego el trabajador de la manufactura no era dueño de la materia prima, ni de los medios de producción, el capitalista era el que controlaba el proceso de trabajo, quien decidía cuando, como y donde se trabajaba.

Como ya se dijo, el carácter eminentemente manual de la labor desarrollada en la manufactura provocaba que el trabajador aún pesara. Y si se quería tener diestros tenía que permitirseles la estabilidad en el empleo, pues solo al paso del tiempo se alcanzaba la destreza, habilidad y velocidad requeridas, gracias a ello se podía mantener la productividad a un nivel deseable. No era fácil deshacerse de un trabajador porque a los anteriores inconvenientes se unía la escasez de mano de obra que caracterizó a esta etapa. Lo anterior provoco que el propio trabajador se sintiera

indispensable. Ahora bien la manufactura representaba una seria limitante a la elevación de la productividad que le exigía el mercado creciente.

Era el obstáculo del propio ser humano, un trabajador de la manufactura podía ser muy veloz, hábil, pero no podía pasar cierto límite de rendimiento, urgía buscar algún medio capaz de romper la barrera que ponía a la productividad el organismo humano, ese medio fue la pareja máquina-vapor, la que logró romper con la limitante que representaba la habilidad del trabajador, esta característica se consideraba con mucha importancia en la producción.

Por otra parte se hacía necesario acabar con la idea que tenía el trabajador de ser indispensable y se logró; la máquina enterró su habilidad, pues su manejo era de tal sencillez y requería tan poco esfuerzo físico que un niño podía operarla.

La máquina puso la última gota que era necesaria para que el trabajador pudiera quedar totalmente en manos del patrón.

A lo anterior, vinieron a sumarse el crecimiento de la población que presenciaron los siglos XVIII y XIX sobre todo este último. La cantidad de artesanos que fueron arrojados a las capas proletarias, los que al no poder resistir la competencia de las formas de explotación quebraron poco a poco.

Esto provocó una oferta de mano de obra que superaba por mucho a la demanda y apareció el desempleo.

Bajo las circunstancias la figura del despido aparece con pleno auge, por fin la amenaza de este podía vencer hasta a los obreros más reacios a someterse, ya que perder el empleo significaba una bofetada para su vida, pues cada vez era más difícil encontrar uno nuevo.

De pronto surge como medida de solución a todos los problemas del empresario, las frases como: "trabaja rápido si no te despiden", "acepta este sueldo, si no, te despiden". Esta amenaza surtía mejor efecto que cualquier látigo de capataz.

El despido es una pieza que armoniza con el liberalismo individualista, tu patrón, eres libre para contratar o no con quien quieras. Tu trabajador eres libre para contratar o no con el patrón, pero si has contratado y no te convienen las condiciones de trabajo por ser infrahumanas, ese es tu problema en uso de tu libertad las has aceptado y debes cumplir si no, se te impondrá una responsabilidad civil o incluso penal. Porque el despido permitía que el patrón usara o no la fuerza de trabajo de los obreros como si se tratara de una mercancía más. Y si el trabajador cometía una falta, el patrón lo despedía del centro de trabajo.

A esas condiciones, que hacían del despido el arma perfecta para el patrón se sumaron las leyes que consagraban esa realidad desastrosa para los intereses del trabajador; patrón en uso de tu libertad natural, eres libre de romper la libertad de trabajo en cualquier momento, ya que lo que hizo tu libertad puedes desbaratarlo en el momento que más te parece. La ley no protegía a los trabajadores, sino por el contrario los aplastaba al permitir el despido indiscriminado, al prohibir la sindicalización y la huelga, que hubieran puesto un límite al arbitrio patronal.

Sin embargo, la rueda de la historia no paró, siguió su paso y poco a poco el horizonte para los intereses de la clase trabajadora comenzó a cambiar.

La industria fue reuniendo a miles de obreros, que fueron tomando conciencia de la fuerza que les da su unión para enfrentarse en condiciones más ventajosas al capital. Su arma fundamental, la huelga ha hecho su aparición en todo el mundo, lo que ha ocasionado que el Estado preocupado quite esa amenaza constante de la fuerza obrera, y se haya visto obligado a imponer algunas limitaciones al capital en beneficio de este. Así se han señalado límites a la jornada de trabajo, salario mínimo

y en general se han ido imponiendo barreras a todas las facultades hasta ayer arbitrarias.

A estas circunstancias producto de la organización obrera y del intervencionismo estatal, se han ido sumando otras que hacen ventajoso al propio patrón, limitan el despido, lo cual empieza a sentirse en nuestro país. Esto se debe a que un mayor desarrollo industrial para el manejo adecuado de las máquinas y la aplicación correcta de las técnicas usadas por la empresa mecanizada, requiera cada vez de personal calificado y capacitado, para lograrlo, la negociación tiene que invertir dinero y tiempo en la formación de cada empleado por lo que su pérdida implica mayor afectación de la empresa, el obrero sustituto no se encuentra fácilmente, hay que formarlo como trabajador idóneo a los requerimientos de la misma, de esta forma, se piensa dos veces antes de despedirlo.

Sin que el despido sea aún un gran dilema para la industria mecanizada, indudablemente, los empresarios están cada vez más conscientes de las pérdidas que provoca la separación de un trabajador.

Sin embargo en los países más avanzados se ha llegado a lo que se denomina, automatismo o automatización.

En el campo de la producción industrial (se entiende) por automatismo todos los desarrollos actuales que tienden a hacer automáticamente la producción y por tanto, a eliminar de ella la intervención del hombre. Se incorporan al mecanismo funciones que en otro tiempo nos parecían típicamente humanas el decidir a la vista de ciertos datos y obrar en consecuencia.

En este tipo de sistemas de producción el mecanismo sustituye al hombre no solo en lo que hasta ahora hacía su mano, sino en operaciones hasta entonces reservadas al cerebro humano. "Por lo que el trabajador pasa de un productor a vigilante u operador".

Para que se aprovechen adecuadamente las gigantescas inversiones de capital que se requieren para hacer posible este sistema de explotación, se necesita que la empresa brinde a sus trabajadores cada vez más profunda formación en las técnicas específicas, especiales de este.

Lo anterior provoca la integración al nivel de la formación profesional: los nuevos sistemas de organización del trabajo han producido una especialización más avanzada en cada empresa, las máquinas universales, dejan de serlo, cada empresa elabora sus medios de producción específicos. El obrero vinculado a este tipo de máquinas especializadas adquirirá una práctica que no podrá utilizar en cualquier empresa; este conocimiento no tendrá ningún valor en otro lugar.

Además el automatismo o automatización acarrea la integración al nivel de la seguridad en el empleo que se produce precisamente porque las técnicas modernas de producción implican por parte de la dirección en las empresas la necesidad de formar ellas mismas una mano de obra adecuada. La fluidez del personal lejos de ser diferente como ocurre en las empresas mecanizadas va a ser por el contrario, una obsesión para la dirección del personal, y esta preocupación unida a los cambios de seguridad cada vez más avanzados, a causa de las organizaciones sindicales, conducirá a una verdadera funcionalización de la condición obrera, en consecuencia la estabilidad en el empleo esta prácticamente asegurada.

Una actitud patronal arbitraria, que realiza despidos no plenamente justificados, hace que se gane el empresario la mala voluntad de sus trabajadores, lo que es incompatible con la nueva necesidad empresarial de contar con la buena voluntad de estos, para motivar una elevada productividad, además por razones técnicas pues las nuevas máquinas de precisión exigen gran cuidado y atención de parte de los trabajadores, condiciones que dependen mucho de su buena voluntad. Por lo tanto el empresario esta a merced de la buena voluntad de los trabajadores en una proporción mucho mayor que antes.

El derecho del trabajo mexicano se sustenta sobre reglas de estructura filosófica, ética y jurídica que, en una u otra forma, están presentes en todas y cada una de sus instituciones.

LA IDEA DEL TRABAJO COMO UN DERECHO Y UN DEBER SOCIAL

Este principio está reconocido expresamente en el texto del artículo 123 constitucional y en el artículo 3° de la L.F.T.

En la reforma constitucional de 1978 se afirmó el derecho al trabajo, que ya estaba contemplado en la Ley Reglamentaria con el sentido que se analiza en esta parte.

Para explicar su significado, qué mejor que las palabras de Mario de la Cueva: "La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana." (1)

"En verdad, todos los trabajadores son seres humanos, en el uso y goce de los mismos derechos fundamentales. Entre esos derechos debemos incluir el derecho al trabajo, por sí mismo nivelador de los individuos, derechos que deben ser llevados hasta sus últimas consecuencias, en cuanto a la aplicabilidad de todas las normas generales de protección que los derechos confiere a los trabajadores".

"La miseria es la peor de las tiranías. Su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, porque entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia". Estas palabras fueron pronunciadas por Heriberto Jara en la Asamblea Constituyente de Querétaro, en su discurso del 21 de diciembre de 1916. En el actual periodo de crisis económica, a nivel mundial, ante las cifras crecientes de desempleo

y subempleo, el tema de la estabilidad en el trabajo vuelve a cobrar gran importancia; "es fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores." (2)

Asimismo, se erige en un derecho a favor de la clase trabajadora, y lo es por dos razones:

- 1.- Porque los trabajadores pueden renunciar a él; es decir, tienen la alternativa de desligarse del empleo en cualquier tiempo, con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que puedan ocasionar con ello a la empresa, si la salida se produce antes de cumplir el primer año de servicios, esto lo encontramos reflejado en el artículo 5º y 32 de la L.F.T. y,
- 2.- Porque pueden exigir el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de una de las dos acciones que existen en su favor; la reinstalación en el puesto, aun en contra de la voluntad del patrón, y si es preciso mediante el uso de la fuerza pública, estipulado en el artículo 48 de la L.F.T. y 123, apartado "A", fracción XXII, de la Constitución.

Por otro lado, se tiene una importantísima manifestación del principio de la estabilidad en el empleo en la regla que determina que, en principio, toda relación de trabajo se entiende celebrada por tiempo indeterminado o indefinido, salvo los casos expresamente previstos en la misma legislación, excepciones que, en todo caso, atienden a la naturaleza misma del vínculo laboral entablado. Esta regla está consignada en el artículo 35 de la L.F.T. que indica:

" Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado."

Esta disposición adquiere un mayor relieve en el artículo 39 de la L.F.T.: " Si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia."

Todos los conflictos que se suscitan entre trabajadores y empleados, estaban fuera del alcance de las Juntas de los Estados ocasionando con esto, que las demandas se prolongaran más de la cuenta y en perjuicio de los trabajadores, por esto que el día 27 de septiembre de 1927 se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación; mismas que hasta la fecha siguen dando asesoría a todos los conflictos laborales.

En el Diario Oficial del día 4 de enero de 1980 fueron publicadas las reformas a la L.F.T. de 1970.

Las reformas tuvieron por objeto subsanar deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clase.

Así pues, es en estas reformas donde destacan los efectos del aviso del despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

Es así como llegamos a que el despido se regula por medio de la Ley Federal del Trabajo y por el artículo 123 de la Constitución.

Con estos antecedentes podemos, observar que los conflictos laborales se suscitan a lo largo de la historia de diferentes formas, pero con el tiempo se le han ido dando más armas a los trabajadores para poder defender sus derechos, en algunos casos los mismos trabajadores abusan de estos derechos y trae como consecuencia que los patrones realicen acciones para protegerse de los abusos de los mismos.

1.2. CONCEPTOS BASICOS QUE SE RELACIONAN

Es importante que mencionemos algunos conceptos básicos de los términos más utilizados en el presente trabajo. Solo se dará la idea de cada uno de ellos, sin profundizar en su significado ya que solo deseamos nos sirva de base para comprender mejor el tema a tratar.

Existen muchas definiciones de cada uno de estos conceptos, mas sin embargo seleccionamos las más sencillas y apropiadas para llegar a comprender el objetivo del presente trabajo.

TRABAJO. Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

PATRON. Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Ley Federal del Trabajo Art. 10. Elemento subjetivo del trabajo.

TRABAJADOR. Persona que presta su servicio a otra, ya sea física o moral. El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas las personas que, con apego a las disposiciones de la ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra. El trabajador siempre será una persona física, el servicio ha de ser en forma personal, el servicio ha de ser de manera subordinada. Elemento subjetivo del trabajo. L.F.T. Art. 8

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. Es aquel documento por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Los elementos esenciales para el contrato son: consentimiento y objeto posible. De acuerdo al artículo 25 de la L.F.T. todo contrato deberá contener: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; el tipo de relación de trabajo: para obra o tiempo determinado

o tiempo indeterminado, es sumamente importante mencionar en este punto, que los contratos a prueba o de 28 días no existen, sin embargo, en la práctica no conviene dar la planta a un trabajador que no cumple con los requisitos de la actividad a desarrollar es por eso que aunque los contratos a prueba estas prohibidos por la Suprema Corte de Justicia, las empresas los elaboran. Una opción para que no se lleven a cabo estos contratos es estipular dentro de las mismas cláusulas del contrato una que especifique un periodo de prueba para el trabajador; el tipo de servicio o servicios que deban prestarse, el lugar o los lugares en que deba prestarse el trabajo, la duración de la jornada y la forma, monto y el lugar de pago, así como otras condiciones de trabajo, tales como día de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Estos términos son enunciativos no limitativos.

RESCISION. La rescisión de los contratos es una forma "patológica" de terminación de los mismos, ya que implica siempre y en todos los casos, el incumplimiento de lo pactado por alguna de las partes.

DESPIDO. El despido es el acto por medio del cual el patrón le entera al trabajador que prescinde de sus servicios.

RENUNCIA. Documento que contiene o recoge la acción de dejar voluntariamente el trabajo que se estaba desempeñando, sin responsabilidad para el patrón y sin derecho a que el trabajador tome acción alguna en contra del mismo.

SUSPENSIÓN. Cuando todos los efectos contractuales desaparecen, más no en carácter definitivo; cuando desaparecen provisionalmente, para que renazcan algún tiempo después, se da la suspensión del contrato individual de trabajo.

SALARIO. Es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón. Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su

trabajo. Es un elemento esencial de la relación de trabajo, no es una contraprestación, más bien es un instrumento de justicia social.

EMPRESA. Es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. Sus elementos son esenciales y accidentales. En donde encontramos que los esenciales son los trabajadores, los patrones, ambos constituyen el elemento subjetivo. Los elementos accidentales son aquellos que presumen, salvo prueba en contrario, la existencia de la empresa; entre los más importantes están; el domicilio común, el nombre comercial común, la explotación de una misma marca y la comunidad de propietarios.

JORNADA DE TRABAJO. Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. L.F.T. Art. 8. Podemos clasificar la jornada de trabajo en:

Jornada diurna.

Jornada nocturna.

Jornada mixta.

Jornada reducida.

Jornada especial.

Jornada indeterminada.

Jornada continua.

Jornada discontinua.

Jornada de emergencia.

Jornada extraordinaria.

APENDICE DE NOTAS

- (1) Russomano Mozart, Victor "LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA" UNAM. Segunda edición. México, 1981, pag. 9
- (2) Dávalos, José notas al libro "LA ESTABILIDAD DEL TRABAJO EN LA EMNPRESA" de Russomano Mozart Victor. UNAM. Segunda edición México, 1981, pag. 41

CAPITULO 2

DE LA RELACION DE TRABAJO

2.1 Definición de relación de trabajo, 2.2 Tipos de contratos de trabajo, 2.3 Su modificación, 2.4 La suspensión, 2.5 Terminación, 2.6 Diferencia entre despido y retiro. Apéndice de notas.

2.1 DEFINICION DE RELACION DE TRABAJO

Según la Ley Federal de Trabajo en su artículo 20 nos dice lo siguiente:

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Por lo tanto para que exista una relación de trabajo es necesario la existencia de dos personas jurídicas: El patrón y el trabajador.

Con referencia al artículo mencionado se han suscitado una serie de controversias debido a que algunos expertos en la materia opinan que la relación de trabajo y el contrato son substancialmente lo mismo, como por ejemplo el maestro Trueba Urbina dice:

“Claramente se desprende del texto que en el fondo no hay ninguna diferencia entre el contrato y relación de trabajo, aun cuando en la Ley se define primero la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato individual, ya sea expreso o tácito. Pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere el consentimiento del patrón.

Ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia toda vez que el propio precepto que una y otra producen los mismos efectos jurídicos”. (1)

Por otra parte otros autores como el maestro Miguel Bermúdez Cisneros, defienden la posición de que son dos aspectos jurídicos diferentes tal y como lo plantea en su libro titulado “Las obligaciones en el Derecho del Trabajo”, en donde nos dice lo siguiente:

“...Entiéndase por relación de trabajo la que se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; aunque al decir de algunos autores como Trueba

Urbina, la relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, y tal vez fue esta la opinión de los redactores de la L.F.T. a quienes a través del artículo 20 de la misma, de una manera confusa no distinguieron ambas acciones al establecerse de manera común a ella y al contrato de trabajo, los mismos elementos de definición, como fueron el servicio personal subordinado y el pago de salarios ...”. (2)

Reforzando lo anteriormente citado, el maestro Baltasar Cavazos nos da una clara diferencia entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo:

“...El contrato de trabajo se perfecciona desde el instante mismo en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario convenido. La relación de trabajo, en cambio surge hasta el preciso momento en que se empieza a presentar el servicio.

En consecuencia, podemos afirmar que un contrato de trabajo puede existir sin relación laboral, y que ésta implica la presunción de existencia de un contrato, aunque sea de naturaleza verbal”. (3)

De lo anterior se puede resumir que la relación de trabajo es autónoma con respecto al contrato de trabajo, ya que, aun no habiendo un contrato de trabajo puede existir la relación de trabajo, también se puede dar el caso de que existiendo el contrato de trabajo, todavía no se lleva a cabo la relación de trabajo hasta que el trabajador empiece a laborar en sus funciones.

Además, al analizar la relación de trabajo, hay quienes niegan o subestiman el aspecto contractual del trabajo entre empresarios y trabajadores, y de esto se desprenden dos teorías: los Contractualistas y la Anticontractualista.

Al respecto el maestro Euquerio Guerrero nos dice:

“ La teoría contractualista sostiene que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso que una se considere tácita. Cuando

el acuerdo este dirigido a producir un efecto jurídico llamado contrato. Por eso se entiende que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, el patrón y éste convienen que se realice la labor material de que se trate, ha surgido el acuerdo de voluntades que obligan jurídicamente a los sujetos mencionados, de acuerdo con las leyes vigentes y aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia de un contrato.

La teoría anticontractualista sostiene a partir de Lotmar en Alemania, que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo, pero después salió de este ámbito para abrigar aspectos fuera del vínculo contractual, pues se refiere a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrón...”. (4)

2.2 TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

De acuerdo al artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo:

...contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario...

Existen diferentes tipos de contratos de trabajo y estos se clasifican como sigue:

- a) Contrato de trabajo por obra determinada
- b) Por tiempo determinado
- c) Por tiempo indeterminado
 - a) Este contrato es por obra determinada y al respecto el artículo 36 de la L.F.T. nos dice, que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

El maestro José Dávalos nos comenta lo siguiente:

“...Este tipo de trabajo atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que, una vez realizado produce la extinción de la relación laboral y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad”. (5)

El contrato por obra determinada es muy similar al de tiempo determinado, solo que en éste último la materia de trabajo se termina totalmente y por lo tanto, en el momento en que ya no subsiste la materia de trabajo, se da por terminada la relación laboral, estando consciente de esto el trabajador, y por lo tanto, no se le podrá exigir a la empresa que lo siga manteniendo a su servicio.

Como ejemplo de esta situación tenemos el trabajo de los albañiles a los cuales se les contrata para hacer una casa y cuando ésta se termina acaba la relación de trabajo.

b) En cuanto a este contrato por lo general, la Ley Federal de Trabajo determina ciertas sanciones al patrón si es que éste despide al trabajador en forma injustificada, pero hay una excepción a la regla general y ésta la constituye precisamente la relación de trabajo por tiempo determinado, (un mes, seis meses, un año, etc.), y que el vencimiento de este contrato terminará el compromiso de ambos.

Dicho contrato se ve plasmado en el artículo 17 de la L.F.T. que nos dice:

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

1. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
2. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a un trabajador.
3. En los demás casos previstos por la L.F.T.

En el caso de este tipo de contrato el patrón debe dejar bien establecido ante el trabajador; que es un trabajo por tiempo determinado y que al término de éste, se acaban las obligaciones de ambos, de esta forma el patrón no incurre en ninguna responsabilidad.

Para reforzar lo anterior existe la siguiente jurisprudencia:

“ De acuerdo con el artículo 126 fracción IV de la L.F.T., los contratos por obra determinada tienen fin cuando se ha concluido la obra para cuya ejecución fueron celebrados, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden condenar a un patrón al pago de salarios caídos por el tiempo que exceda a la duración de la obra objeto de este contrato, ya que la responsabilidad patronal, en caso de haber cumplido el contrato íntegramente manteniendo al trabajador en sus labores, no puede exceder del pago de salarios...si una junta condena a pagar salarios caídos por tiempo mayor a la duración de la obra contratada, viola en perjuicio de la parte patronal la disposición legal citada”.

Como ejemplo de esto podemos mencionar la contratación de una persona para cubrir la incapacidad de otra, o el trabajador que se contrata por temporada, como por ejemplo en época navideña, todos los almacenes contratan a empleados sobre todo jóvenes que se encuentran de vacaciones escolares por un periodo que va del 14 o 15 de diciembre al 7 u 8 de enero.

- c) El contrato por tiempo indeterminado esta incluido en el artículo 35 de la L.F.T., el cual nos dice:

"Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, la falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

Con respecto a lo mencionado anteriormente, ya habíamos señalado que solo en los casos de tiempo y obra determinada, el patrón podrá prescindir de los servicios del trabajador, sin responsabilidad para el patrón, ya que se había determinado con anterioridad el fin de la relación de trabajo.

Por otra parte, es diferente el trabajo por tiempo indeterminado, ya que, tomado en cuenta el derecho a la estabilidad en el empleo, el trabajador tiene derecho a conservar su empleo por todo el tiempo necesario.

Por lo tanto, el contrato por tiempo indeterminado puede ser disuelto únicamente por una causa grave que lo origine, por ejemplo cuando el trabajador incurra en una falta grave establecida en el artículo 47 de la L.F.T.

2.3 SU MODIFICACION

Por lo que toca a los cambios que pueden introducirse en el contrato de trabajo el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo dice lo siguiente:

El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

El Lic. Francisco Ramírez Fonseca dice al respecto:

"El artículo 57 únicamente abre la posibilidad para que el trabajador solicite la fijación de un salario remunerador o la reducción de la jornada, y de parte del patrón, para que dada la modificación de salario o de la jornada haga lo necesario. Como consecuencia de lo dicho cualquier modificación subsecuente tiene que ser objeto de otro mecanismo de auto composición. Si la modificación se impone por la junta a través del proceso, las partes quedan obligadas en términos del fallo, ya no por propia voluntad, sino atendiendo al principio de caso juzgado". (6)

Además también existe dicha modificación en forma colectiva, la cual se lleva a cabo mediante los sindicatos establecidos en las diferentes empresas, lo anterior esta apoyado en el artículo 426 de la L.F.T. el cual nos dice:

Los sindicatos de trabajadores o de patronos podrán solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos de Ley.

Por lo regular cuando los sindicatos solicitan modificaciones salariales, es debido al aumento del costo de la vida, requiriéndose así un beneficio que mejore las condiciones del trabajo y de su familia.

2.4 LA SUSPENSIÓN

Según el artículo 42 de la Ley Federal de Trabajo, son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón las siguientes:

- 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 la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.
- IV. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución; y de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción tercera de la misma Constitución.
- V. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales de los salarios mínimos, Comisiones Nacionales para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes.
- VI. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

El maestro Roberto Muñoz Ramón en su libro "Derecho del Trabajo" nos dice:

"La suspensión en razón de su propia naturaleza, es temporal, no se puede concebir jurídicamente la suspensión definitiva de la relación de trabajo, porque en este supuesto se trataría de una disolución... suspensión de la relación de trabajo consiste en que continuando el vínculo laboral, cesan temporalmente los efectos de alguno de los derechos y deberes que lo integran". (7)

2.5 LA TERMINACION

En cuanto a la terminación de la relación de trabajo el maestro Mario de la Cueva nos dice lo siguiente:

" Terminación es la disolución de la relación de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos que hace imposible su continuación".

(8)

El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo nos señala las causas de terminación:

- 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 del trabajador o inhabilidad manifiesta, que imposibilite la prestación del trabajo.
- V. Los casos a los que se refiere el artículo 434.

De lo anterior, podemos derivar que la terminación de la relación de trabajo, existen varios factores ajenos tanto a patronos como a trabajadores que dan como ejemplo lo establecido en el artículo 38 de la L.F.T. en donde el patrón ya no puede seguir manteniendo a sus trabajadores en sus puestos, pues ya la mina carece de minerales, por ello, sería absurdo tener trabajadores sin tener maquinaria ni materias primas.

2.6. DIFERENCIA ENTRE DESPIDO Y RETIRO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

Existen causas de rescisión en las relaciones de trabajo imputables al trabajador y al patrón. Ambas son distintas, por eso es que no es adecuado hablar solo de rescisión. Cuando se da un supuesto de rescisión imputable al trabajador se habla que existe un despido; en cambio, si existe una causa de rescisión imputable al patrón se habla de un retiro.

En México la doctrina se divide por cuanto hace uso del término rescisión que es utilizado por la L.F.T., terminología seguida entre otros autores por Mario de la Cueva. Contrarios al uso de ese vocablo se declaran los doctores Trueba Urbina y De Buen Lozano, tomando como fundamento las expresiones del artículo 123, apartado "A", fracción XXII de la Constitución.

En el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, encontramos que se menciona que tanto el patrón como el trabajador podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. De ahí brota el principio de que cualquiera de los sujetos de la relación laboral puede decidir la rescisión, ya que uno u otro pueden incumplir sus obligaciones. La L.F.T. consideró en preceptos separados las causas, ya en el trabajador, bien en el patrón; y no es necesario insistir en que las causas, o son de naturaleza distinta o están expresadas en forma diferente.

La terminología laboral del artículo 123, apartado "A", fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término de despido por el de rescisión.

La L.F.T. utiliza, a propósito de la acción unilateral de cualquiera de las partes para dar por terminada la relación laboral la expresión rescisión. El término, es

equivoco, y puede tener diferentes sentidos. En el caso de que el patrón rescinda el contrato mediante una acción de cumplimiento del contrato se puede mantener viva la relación; en el caso de que el trabajador rescinda el contrato, esta queda extinguida por el acto de retiro, subsistiendo únicamente el problema de determinar a quien es imputable la responsabilidad consiguiente.

Por las razones anteriores y otras que ya expusimos, nos parece más adecuado denominar despido a la rescisión que realiza el patrón y retiro a la que hace valer el trabajador.

Hasta ahora la L.F.T. a soslayado esta polémica doctrinal y sigue empleando el término rescisión para significar despido o retiro.

APENDICE DE NOTAS

- (1) Trueba Urbina, Alberto "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO"
Ed. Porrúa, S.A. Sexta edición. México, D.F. 1981, pag. 278
- (2) Bermúdez Cisneros, Miguel "OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO" Cardenas editor y dist. Primera edición. México, D.F. pag. 62
- (3) Cabazos Flores, Baltasar "CAUSALES DE DESPIDO" Editorial Trillas. Segunda edición. México, D.F. 1983, pag. 22
- (4) Guerrero, Euquerio "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO" Editorial Porrúa. Décima cuarta edición. México, D.F. 1984, pag. 30
- (5) Dávalos, José "DERECHO DEL TRABAJADOR" Editorial Porrúa, Tomo I. Tercera edición. México, D.F. pag. 118
- (6) Castro Zavaleta, Salvador y Muñoz, Luis "55 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA" Cardenas, editor y dist. Segunda edición. México, D.F. 1975, pag. 94
- (7) Muñoz Ramón, Roberto "DERECHO DEL TRABAJADOR" Editorial Porrúa. Tercera edición. México, D.F. 1976, pag. 304
- (8) De la Cueva, Mario "DERECHO DEL TRABAJO" Editorial Porrúa. México, D.F. 1938, pag. 238

CAPITULO 3

DESPIDO JUSTIFICADO

3.1 Concepto, 3.2 Causas del despido justificado, 3.3 Procedimiento para llevar el despido justificado. Apéndice de Notas.

3.1 CONCEPTO

Según Mario de la Cueva el despido es “el acto por virtud del cual hace saber el patrón al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que en consecuencia queda separado del trabajo” (1)

Por otra parte Nestor de Buen nos dice que el despido “ es un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador” (2)

Otra opinión es la del maestro Alberto Trueba Urbina quien nos dice: “La falta de cumplimiento de las obligaciones en las relaciones laborales, originan lo que en técnica civilista de nuestra legislación se denomina rescisión de las relaciones jurídicas y económicas que se derivan de la L.F.T.” (3)

Por último, para el Lic. Rubén Delgado Moya, da su punto de vista con respecto al despido: “ Jurídicamente hablando, el término rescisión equivale a que las dos partes que en el Derecho del Trabajo intervienen para la conformación del contrato laboral, una de ellas da por terminado el Contrato de Trabajo, siendo ésta terminación solicitada o llevada a cabo por las partes, a la que la ley le da el nombre de rescisión.

En otras palabras la terminación de los contratos laborales, se lleva a efecto exclusivamente por una de dichas partes. Así tenemos que la rescisión de los contratos de trabajo puede ser solicitada, bien por el patrón o bien por el trabajador, cada quien, como se ha dicho por su lado ” (4)

De las anteriores definiciones podemos resumir que el despido es la acción por la cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios, dicho concepto tiene tres características principales las cuales son:

- Es un acto unilateral, es decir, se inicia la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.
- Es un acto potestativo, supone que el sujeto a quien corresponde ese derecho puede ejercitarlo o no.
- Es un acto formal, se tiene que dar aviso por escrito de la fecha y causas del despido, pero dicho aviso es imputable solo al patrón.

3.2 CAUSAS DEL DESPIDO JUSTIFICADO

Las causas del despido justificado son varias y estas se encuentran plasmadas en su mayoría en el artículo 47 de la L.F.T., sin embargo, en dicho artículo se deja abierta la posibilidad de que existan otras causas que por su gravedad y sus consecuencias sean semejantes a las descritas en el mencionado artículo.

Según el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo las causas del despido justificado son las siguientes:

I. “Engañar al trabajador, o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los 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”.

En este punto la causa del despido es el engaño al patrón y dicha causa solo podrá hacerse valer dentro de un plazo de treinta días a partir de la iniciación de la prestación del servicio, si no se hace en este término se entiende que el patrón está conforme con la capacidad y destreza mostrada por el trabajador. Por otra parte la Ley Federal del Trabajo prohíbe el contrato a prueba salvo en los casos específicamente previstos por esta Ley.

Para probar el engaño se requiere que el patrón lo acredite con las cartas de recomendación que los trabajadores presentaron al inicio del trabajo y en estas se manifieste expresamente que poseen las cualidades o capacidades necesarias para desempeñar el trabajo. De tal forma que si el trabajador no es capaz, con estas cartas se prueba el engaño.

Otra forma de probar el engaño o la mala fe del trabajador es, si en el contrato que se celebra se estipula una cláusula en donde el trabajador manifieste bajo protesta

de decir verdad, que posee la capacidad y los conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo.

II. “Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo de la empresa o establecimientos, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia”.

Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas. Las injurias son expresiones dirigidas a ofender a una persona. Además se considera que no es admisible que se mantenga dentro de la empresa a una persona que ha faltado al deber elemental del respeto al patrón con violencia, amagos o malos tratos.

III. “Cometer el trabajador contra algunos de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en el que se desempeñe el trabajo”.

En esta causa se condiciona que se altere la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo. Por ejemplo una riña del trabajador en horas de labores en el centro de trabajo, siempre que el altercado haya sido provocado por el trabajador despedido y que éste tomara la iniciativa.

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

El trabajador no debe realizar alguno o varios de los actos señalados, ya que, de así suceder podrá ser despedido justificadamente, pues no sólo dentro de la jornada de trabajo debe comportarse con probidad y honradez hacia el patrón.

Lo que hay que tener en cuenta para la aplicación de esta fracción, es que la misma sólo resulta procedente cuando las faltas que se imputan al trabajador, 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”.

Esta causa se establece debido a que el patrón sufre una merma en su patrimonio con la conducta del trabajador, y no solo podrá despedirlo, sino también tendrá la posibilidad de exigir que sean reparados los daños y perjuicios causados, e inclusive podrá ejercitar las acciones penales que correspondan.

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”.

En este caso deberá existir la negligencia por parte del trabajador en el desarrollo de sus actividades que ocasionen perjuicios en el patrimonio del patrón que se relacione con el trabajo.

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

Si el trabajador incurre en dichos supuestos y compromete la seguridad del establecimiento o de las personas que estén en el mismo, no será necesario que se

llegue a realizar un perjuicio, para poderlo despedir sin responsabilidad para el patrón.

VIII. “Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo”.

Moral es el conjunto de normas mediante las cuales se rige el hombre con relación a Dios, la sociedad y consigo mismo.

La persona que determine que es moral y que no es moral deberá atender a la característica de la materia de la relación laboral para poder determinar si la conducta del trabajador es inmoral o no, pues la moral es un concepto subjetivo y lo que en un trabajo resulte inmoral, en otro puede no serlo.

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

Se entiende por secreto todo aquello cuanto el empleador lleva al conocimiento del empleado en confianza o por necesidad del servicio, independientemente de la voluntad del empleador.

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

Para que las faltas al trabajo en que incurre un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de la causa de las mismas y acreditar cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo el despido será justificado. Cabe mencionar que las faltas se empiezan a contar a partir de que se de la primera, la L.F.T. habla de más de tres faltas en un lapso de treinta días, no importa si son continuas o discontinuas. El trabajador sólo puede considerar que existe permiso para faltar al trabajo cuando recibe el aviso de que se le ha concedido.

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

Si el trabajador no cumpliera con los deberes establecidos en su contrato de trabajo o inherentes a su relación laboral durante la jornada respectiva, la causa de despido se da, y es un despido justificado, sin embargo, en dicha fracción hay una excepción que la desobediencia se deba a una causa justificada.

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

Lo que se busca con esta fracción es evitar por una parte que el trabajador contraiga enfermedades o sufra accidentes en contra de su integridad física y por la otra que el patrón no tenga cargas económicas adicionales por concepto de indemnizaciones por riesgos de trabajo.

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”.

Un trabajador en estado de embriaguez o bajo la influencia de alguna droga o enervante sin prescripción médica, no está en condiciones de desempeñar su trabajo en forma normal o correcta, además corre el riesgo de sufrir algún accidente o causárselo a sus compañeros de trabajo, es esto lo que se trata de evitar con esta sanción.

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

Cuando hay un impedimento real para que el trabajador desempeñe su trabajo por la privación de la libertad siempre y cuando haya sentencia ejecutoria, es decir, a las sentencias firmadas por ministerio de ley, lo cual le impediría la prestación de sus servicios y esto propiciaría la terminación de la relación laboral.

XV. “ Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que el trabajo se refiere”.

Como no le es posible al legislador prever todos los acontecimientos que sean factibles de producirse y que constituyan causas de despido, al final del artículo en cuestión deja abierta la posibilidad de que existan más.

Cabe mencionar que el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo consigna una disposición que tiende a proteger los derechos de los trabajadores cuando éstos alcancen una antigüedad de 20 años o más al servicio del patrón, que consiste en que su contrato de trabajo no puede ser rescindido válidamente, aun en el caso de que el trabajador incurra en alguna de las hipótesis señaladas en las diversas fracciones del artículo 47 de la propia Ley, a menos que la falta cometida sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo. Si esto último no sucede, el patrón sólo podrá aplicar la medida disciplinaria a que esté autorizado de conformidad con los instrumentos legales respectivos.

En cuanto a la carga de la prueba por despido, ésta queda a cargo del patrón y no basta que solo mencione la causa, sino que es indispensable que precise los hechos que constituyeron, conforme a su parecer, la causal de ese despido. Sin embargo, en la práctica es muy difícil reunir pruebas que sean determinantes en un despido justificado, por lo cual muchas veces es preferible llegar a un acuerdo con el trabajador en cuanto a una posible liquidación, es decir, ofrecerle menos dinero del que le correspondería, tales acuerdos son llevado a cabo ya sea en la misma empresa o en las juntas locales de conciliación y arbitraje.

3.3 PROCEDIMIENTO PARA LLEVAR A CABO EL DESPIDO JUSTIFICADO.

El artículo 47 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo en sus últimos párrafos nos establece la forma en que deberá procederse cuando exista una causal de despido justificado, no importando que el patrón alegue varias causales de despido, bastara que compruebe una de ellas para considerar el despido justificado.

Los pasos que deberán seguirse en un despido justificado son los siguientes:

1. El patrón deberá dar aviso por escrito de la fecha y causa o causas del despido al trabajador.
2. Si el trabajador se niega a recibir el aviso, entonces el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha del despido, deberá hacerlo del conocimiento de la junta local de conciliación y arbitraje, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.
3. El trabajador tendrá hasta dos meses para poder inconformarse y hacer valer algún recurso (juicio).

Las personas facultadas para efectuar los avisos de despido deben tener en cuenta los elementos indispensables que a continuación exponemos:

- a) Tener presente a la persona que se va a despedir, esto quiere decir que en muchas ocasiones por las circunstancias que acarrea el despido el patrón se encuentra irritado o molesto y despide en el acto al trabajador, cosa
- b) que no debe hacer toda vez que no tiene el escrito de aviso de despido por lo que debe antes de manifestarle cualquier cosa al trabajador, tenerlo ya elaborado, y después hacerle saber lo que sea pertinente, y evitar problemas posteriores.

c) Tener las pruebas indispensables por las cuales va a ser despedido el trabajador, ya que, es un problema muy grave si no se llegasen a tener, una vez entregado al trabajador el aviso de despido y no se tienen las pruebas necesarias, con ese documento el trabajador manifestará que fue despedido injustificadamente.

d) Hay que tomar en cuenta que el patrón tiene un mes para despedir a los trabajadores y que corre a partir del día siguiente a la fecha en que:

- Tenga conocimiento de las causas de separación o de la falta cometida.
- Desde el momento en que se comprueban los errores cometidos o las pérdidas o averías imputables al trabajador.
- Desde la fecha en que la deuda sea exigible.

Es importante antes de despedir al trabajador tomar en cuenta el mes que otorga la Ley Federal del Trabajo en el artículo 517 fracción I, ya que, en este término podemos buscar las pruebas necesarias para dar el aviso de despido al trabajador, dichos días serán naturales.

El aviso de despido que se le presente al trabajador debe venir debidamente estructurado, en hojas membreteadas de la empresa, firmada por el representante legal y especificar la causa o causas del despido, por lo cual a continuación presentamos un modelo de escrito para el aviso referido:

México, D.F. a _____ de _____ del 2001.

Señor:

Presente

Por medio del presente aviso a partir de esta fecha queda usted despedido de su trabajo de _____ con fundamento en el artículo 47 fracción _____ de la Ley Federal del Trabajo, por las siguientes razones:

- 1.- _____

- 2.- _____

La Empresa

Representante Legal

Recibí este aviso el día _____ del mes _____ del 2001

(Esto lo debe escribir el trabajador con su puño y letra).

Como podemos observar el procedimiento para llevar a cabo el despido de un trabajador sin responsabilidad para el patrón, debe reunir ciertos requisitos que con cuidado y mesura se pueden cumplir, sin embargo, como el derecho laboral es un derecho de excepción, es decir, es un derecho que protege mas al trabajador, consideramos que el demostrar cualquiera de las fracciones del artículo 47 de la L.F.T. es complicado debido a que las pruebas para demostrarlo en muchas ocasiones no son definitivas y hay que seguir un proceso tardado, engorroso y desgastante en juzgados.

APENDICE DE NOTAS

- (1) Mario De La Cueva . El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa. Pag. 251.
- (2) Nestor De Buen. Derecho del Trabajo. Edit. Porua. Pag. 78.
- (3) Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Del Trabajo. Edit. Porrúa. Pag. 301.
- (4) Rubén Delgado Moya. Elementos Del Derecho Del Trabajo. Edit. Porrúa. Pag. 95.

CAPITULO 4

DESPIDO INJUSTIFICADO

4.1 Concepto, 4.2 Consecuencias del despido, 4.3 Sugerencias para que el despido no sea injustificado. Apéndice de notas.

4.1 CONCEPTO

Cuando el patrón da por terminada la relación laboral sin fundamentarla en alguna de las causales señaladas en el artículo 53 de la L.F.T., los trabajadores pueden ejercitar las acciones citadas en el artículo 48 de la misma y en su momento exigir el pago de todas las prestaciones a que tienen derecho, según lo establecido en el artículo 55 de dicha ley. Esta acción del patrón nos da como consecuencia un despido injustificado.

Esto es cuando no se acredita alguna de las causales previstas en el artículo 47 de la L.F.T., o no se dé el aviso en los términos del último párrafo del mismo, así como en los casos señalados en el artículo 51 de la L.F.T., aún cuando en este último caso, se trata más bien de una separación del trabajador.

Según la Ley Federal del Trabajo son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador:

1. Si el patrón engaña al trabajador respecto a las condiciones del mismo. Esta causa deja de tener efecto después de treinta días. El trabajador no podrá dar por terminada la relación por esta causa si ya lleva laborando en la empresa más de treinta días, esto lo plantea la autoridad para que el trabajador no abuse y después de un año o más quiera que lo indemnicen, porque el trabajo no es lo que le prometieron.
2. Incurrir en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos del patrón hacia el trabajador, cónyuge, padres, hijos u hermanos.

El patrón no podrá tener malos tratos ni con el trabajador ni con sus familiares mientras que este se encuentre dentro de servicio. Tampoco podrán tener ninguna de

estas actitudes los familiares o personal directivo del patrón, ya que también se puede tomar como causa para un despido injustificado.

3. Fuera del servicio los familiares o trabajadores del patrón mucho menos este mismo, podrán incurrir en los actos que mencionamos en el punto anterior, si son de tal manera graves que haga que sea imposible la relación de trabajo.

4. Que el patrón disminuya el salario del trabajador. Para poder realizar una disminución de salario el patrón debe siempre contar con la firma de autorización del trabajador.

5. Otra causa es que el patrón no pague al trabajador el salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Es obvio que el patrón no podrá traer al trabajador de un lado a otro para que pueda recibir su salario, en la actualidad todo esto es más fácil ya que con las tarjetas de nómina el trabajador solo debe de pasar a firmar sus recibos, y su salario será depositado a su cuenta por medio de una institución bancaria.

6. El patrón en ningún momento podrá ocasionar daños en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador.

7. Si existiera una inseguridad en el lugar de trabajo tanto para el trabajador como para su familia, como carecer de condiciones higiénicas.

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

Todas las causas anteriores así como las análogas y que sean de consecuencias graves serán motivo para que el trabajador declare un despido injustificado.

El que un patrón no justifique las causales del artículo 47 de la L.F.T. como ya mencionamos anteriormente o que se dé alguna de las causas antes enumeradas, ocasionará que el trabajador alegue un despido injustificado.

4.2 CONSECUENCIAS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO

Por despido injustificado el trabajador puede optar entre la indemnización constitucional consistente en tres meses de salario y salarios vencidos u optar por la reinstalación.

En el caso de que el trabajador opte por la indemnización constitucional, no tendrá derecho a los 20 días por año, que se demandan ante conciliación y arbitraje.

Si el trabajador opta por la reinstalación y ésta se la niega el patrón, el trabajador tendrá derecho a los tres meses de salario, salarios vencidos y a los veinte días por cada año cumplido de servicios. En atención a que los artículos 213, 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 indemnización consistente en 20 días de salario por cada año de servicios prestados, a que se refiere el artículo 50, fracción II, de la L.F.T., se concluye que dicha prestación únicamente procede en los casos que señalan los artículos 49, 52 y 497 de L.F.T. 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, o 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. También se deberá de pagar 12 días por cada año como prima de antigüedad.

En la práctica hemos encontrado una gran diferencia entre el tiempo efectivo de servicios y tiempo efectivamente laborado, esto ha ocasionado algunas complicaciones que se han tenido que solucionar por jurisprudencia. Es claro que el tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras que este concepto comprende exclusivamente los días que materialmente

laboró el trabajador, aquél se integra no sólo con este tipo de días, sino también con los efectivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los periodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aún cuando no trabaje, todo lo cual permite concluir que para efectos del pago de prima de antigüedad no es posible que se compute únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador, sino que aplique, en todo caso, el concepto de tiempo efectivo de servicios que resulta acorde con los razonamientos que sobre el particular se expresan en la tesis de jurisprudencia 181, que con el rubro “PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE, EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIO DEL OBRERO NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”.

El salario integrado que se toma para efecto de indemnización será el vigente a la fecha en que nazca el derecho a la indemnización.

El trabajador tiene derecho a reclamar su indemnización en un plazo de 2 meses según el artículo 518 de la L.F.T. En el caso de que el trabajador rescinda el contrato sin su responsabilidad y con responsabilidad para el patrón, tendrá un mes a partir de que tenga conocimiento de la causa de separación.

Entonces se debe de aplicar tal cual lo utilizó el legislador, como años de servicio.

A pesar de que esta jurisprudencia antes mencionada, no menciona analíticamente las faltas injustificadas y permisos sin goce de sueldo como integrantes al tiempo efectivo de servicios es un hecho que si el patrón no terminó la relación de trabajo por faltas injustificadas y permitió los permisos, significa que no hubo una interrupción o suspensión de la relación de trabajo y deben de contar estos días para el pago de prima de antigüedad, ya que aunque el trabajador no se presentó a sus labores se encontraba a disposición del patrón.

Los trabajadores que renuncien voluntariamente y que tengan menos de quince años de servicios prestados, no tendrán derecho a percibir la prima de antigüedad. En algunas ocasiones se puede pactar dentro del contrato colectivo de trabajo, que se firma con el sindicato de la empresa, el pago de dicha prima a pesar de no tener el tiempo estipulado por la L.F.T.

Ahora bien, al darse un despido injustificado por ende se tiene que realizar una indemnización, y corresponde a nosotros los contadores calcularla. Ya mencionamos anteriormente las partes que conjuntan esta indemnización y en que casos proceden, primeramente analizaremos la prima de antigüedad. En la L.I.S.R., las indemnizaciones por separación y las primas de antigüedad son totalmente deducibles, mientras se mantengan en los límites y reglas que establece la L.F.T., ya que en la práctica se ha visto, que son los que la autoridad hacendaria ha manejado como los estrictamente indispensables, para cumplir con el artículo 24 para personas morales o 136 para personas físicas, ambos en su fracción I de la propia L.I.S.R. En estos artículos nos mencionan que podrán ser deducibles aquellas erogaciones “Que sean estrictamente indispensables para los fines de la actividad del contribuyente...” o “Que sean estrictamente indispensables para la obtención de ingresos...” respectivamente.

Se puede considerar que definir lo que es estrictamente indispensable es muy subjetivo, pero podemos mencionar que los gastos deben tener relación con el negocio, generar ingresos con su erogación y ser razonables. Aplicando estos conceptos a las indemnizaciones y a las primas de antigüedad, observamos que cumplen perfectamente con el concepto de relación con el negocio, para que cumplan con que se encuentren dentro de lo razonable, simplemente deben estar dentro de los límites que marca la L.F.T., con el único concepto con el que no se cumple es con aquel que dice “ que generen ingresos con sus erogaciones”, pero al final podemos ver que se pueden ahorrar gastos posteriores.

También tenemos otro párrafo en estos artículos en donde nos dicen “Que estén debidamente registradas en contabilidad...” cosa que se cumple automáticamente y sin problemas ya que todas las operaciones del contribuyente quedan registradas. Así también se deben de realizar las retenciones o pagos de impuesto correspondientes y enterarlos ante la S.H.C.P., ya que sin este requisito no se considerarán como deducibles las indemnizaciones o primas de antigüedad.

Otro punto sumamente importante es que todas estas erogaciones por indemnizaciones y primas de antigüedad, deberán estar pagadas antes del 31 de marzo para personas morales y 30 de abril para personas físicas, así como los recibos que se entreguen por dichas erogaciones, estos deben tener la fecha del ejercicio en que serán deducibles.

Como podemos observar no es difícil que las indemnizaciones y primas de antigüedad sean deducibles, y en el caso práctico analizaremos con más detalle su cálculo y determinación.

4.3. SUGERENCIAS PARA QUE EL DESPIDO NO SEA INJUSTIFICADO

Como lo comentamos en otro capítulo, es sumamente difícil justificar un despido, pero por el contrario, para el trabajador es demasiado fácil demandar al patrón, pues basta y sobra que el trabajador deje de presentarse a trabajar y a la semana siguiente o antes, demandar al patrón por despido injustificado ante la junta de conciliación y arbitraje y lo más seguro es que gane el caso, solamente que el patrón realice todas las recomendaciones que se han mencionado anteriormente en el capítulo de despido justificado, tendrá posibilidades de ganar, demostrando que la tarjeta dejó de chequearse en el día que el trabajador comenzó a ausentarse, presentar testigos y allegarse de asesoría profesional, también tuvo que haber dado aviso a la junta de la situación, para que esta a su vez, le haya notificado al trabajador del despido por las ausencias injustificadas, como se podrá observar es bastante complicado para el patrón el hecho de que un empleado se ausente y protegerse contra una posible demanda, aunque parezca mentira, existe mucha gente que se dedica a hacer este tipo de cosas, pues como en la mayoría de los casos el patrón no da aviso a la junta, sino que simplemente lo da de baja en el I.M.S.S. y se abstiene de consultar a un abogado, a la hora de que llega la demanda, ya es tarde para corregir los avisos omitidos, y se ve obligado a negociar un despido injustificado que nunca ocurrió, pero como el patrón es el responsable de probar que no fue despido injustificado y desafortunadamente nunca se tienen los elementos de prueba, pues no le queda otro remedio, más que hacer los ofrecimientos, partiendo de la base de los tres meses, doce días por año, partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, salarios vencidos, etc.

Es común que aquí en el Estado de México, el trabajador haga su demanda en Toluca, para dificultarle al patrón las cosas, y que ceda rápidamente a liquidarlo pues cada audiencia es prácticamente un día perdido, mientras más se tarde el patrón en llegar a un acuerdo, más cara va a salir la liquidación, pues los salarios vencidos seguirán corriendo hasta el momento de la liquidación.

Hemos tenido experiencias en que a pesar de que tengamos todos los elementos suficientes para echar la demanda abajo, inclusive la renuncia firmada por el propio trabajador, éste puede alegar que la firma que aparece en la carta de renuncia no es la de él, y si el patrón no puede probar lo contrario, indudablemente pierde el caso, por eso es conveniente que firmen y pongan su huella digital en la carta de renuncia.

Existen varias formas de evitar toda esta problemática del despido injustificado, pero es necesario llevar un control sobre los empleados y reflejarlo en su expediente, cada vez que llegue tarde el trabajador, amonestarlo por escrito a través de un acta administrativa, en caso de que él no la quiera firmar se solicitará el apoyo de dos testigos y la firma del jefe inmediato, esto deberá hacerse cada vez que ocurra una falta de las mencionadas en el art. 47 de la L.F.T., como mencionar malas palabras o insultos a compañeros, agresiones, retardos, faltas, robos, etc. Todas estas pruebas serán de gran utilidad en el caso de que se presentara algún juicio por despido injustificado, pues el jefe de la junta podrá observar fácilmente si se trata de una persona con antecedentes conflictivos.

Además de todo esto, nuestras recomendaciones son las siguientes:

Evitar sobre todo las posibilidades de una demanda, esto se puede arreglar de común acuerdo en la propia empresa, pues en un pleito, siempre salen perdiendo ambas partes, al trabajador le va a costar cerca del 40 % de su liquidación para el abogado que lo represente, además de que lo más seguro es que no le vayan a dar carta de recomendación, por otro lado al patrón le va a costar más dinero arreglarlo en la junta que en su empresa y sobre todo la pérdida de tiempo, que como ya dijimos son varios días perdidos.

Un patrón siempre va a querer conservar a un buen elemento hasta donde le sea posible, pero cuando se trate de un trabajador conflictivo, nuestra recomendación es llegar a un acuerdo con él y rescindir lo antes posible su contrato, pues además se corre el riesgo de que contamine a los demás empleados.

La persona de recursos humanos que se encargue de los despidos, deberá ser una persona bien capacitada para esto, pues ha habido casos en que las personas despedidas, han recurrido inclusive a la agresión. Tendrá que tener poder de decisión para el pago de la liquidación, pues muchas veces el momento se presenta ideal para que el trabajador acceda a firmar su renuncia con un mínimo arriba del autorizado, además es recomendable que le diga al empleado que no es conveniente cerrarse las puertas de la empresa en la que trabajó, que es preferible salir de ahí con una carta de recomendación, en fin, tratar por todos los medios de evitar una demanda y arreglarlo de buena manera en la empresa.

En la elaboración de nuestra tesis en la que se nos han presentado situaciones reales, nos hemos percatado del problema que representan los despidos, tanto para el trabajador como para el patrón, en el 97 % de los casos, las personas trabajan por necesidad, el otro 3 % generalmente se trata de personas que su único motivo es el aprendizaje, con esto observamos la importancia que representa para una persona el buscar trabajo, el mayor patrimonio que tenemos es el tiempo y es eso precisamente lo que se va a ocupar en trabajar, cuando una persona busca un trabajo, lo hace por necesidad, pero también lo hace con la ilusión de progresar, de aprender, de convivir con otras personas, de hacer amigos y de superarse, o sea que es una decisión importante en su vida la que toma en el momento de decidir el lugar en el que piensa laborar, pues de ahí va a depender su familia, y no solamente económicamente, sino que debe ser un ambiente sano, y adecuado ya que las impresiones que se lleve en el trabajo las va a reflejar de una forma u otra en su hogar.

Por otro lado, para el patrón, también es una gran responsabilidad el contratar a un trabajador, ya que se trata de ingresar a una persona en la que va a depositar su confianza, a la que le va a dedicar tiempo en enseñarle sus actividades, es decir la va a capacitar, hasta que domine totalmente el puesto, le va a invertir mucho tiempo y dinero, además de las obligaciones que adquiere al ingresarlo a la nómina.

Como se podrá observar, para ambas partes representa una decisión importante, por lo tanto una vez que se de esta relación, hay que cuidarla al máximo, tenemos que hacer lo humanamente posible por conservarla, pues si esta relación se conserva en óptimas condiciones, ambas partes saldrán beneficiadas en muchos aspectos, al trabajador le reeditarán un ingreso seguro, desarrollarse en un ambiente agradable y superarse en su profesión, lo que repercutirá directamente en su familia, por el lado del patrón, la imagen que crea una empresa donde no existe rotación de personal continua, da confianza a proveedores, clientes y sobre todo empleados, por otro lado si el empleado está a gusto, va a tener un mayor rendimiento y seguramente será más eficiente, repercutirá en una mayor producción y en una mejor calidad.

Una vez analizado lo anterior, obtenemos como conclusión que a ambas partes les conviene conservar la relación laboral y que a ambas partes les perjudicaría terminarla y más terminarla por un despido, justificado o injustificado, si se da un despido, es por que algo falló en la relación y comúnmente estas fallas se originan desde la contratación, ya sea por que el entrevistador no aplicó los exámenes, o por que no realizó bien la entrevista, por que no pidió referencias o por muchas cosas más que son sumamente importantes y que por cuestiones de tiempo no se llevan a cabo.

El principal consejo o nuestra mejor sugerencia que queremos aportar tanto a los patrones como a los trabajadores es que se conserve hasta donde sea posible la relación laboral, es decir, evitar por todos los medios posibles que se presente un despido, para esto existen muchas formas que nos ayudan a evitar que se presente la ruptura laboral, misma que afecta además del patrón - trabajador, a la familia, a la empresa y a la sociedad entera.

¿ De que forma podemos evitar un despido?

Ser específico en el anuncio en el que se solicite personal, es decir definir bien el perfil: edad, experiencia, grado de estudios, de preferencia que viva cerca del centro de trabajo (esto evitará posibles retardos).

Realizar una buena entrevista breve pero concisa, observar la presentación, el vocabulario, expresiones etc.

Aplicar exámenes de habilidad en las actividades que va a desempeñar.

Hablar a las referencias y asegurarse de que son empresas bien establecidas, preguntar los motivos de la separación del trabajador.

Una vez que se decida realizar la contratación, leer frente a él, el contrato, cláusula por cláusula y explicar brevemente cada una aunque no lo requiera así el nuevo empleado, de igual forma hacerlo con el reglamento interior de trabajo. Esto tal vez nos lleve un par de horas, pero seguro que nos va a evitar mucho más tiempo en conciliación y arbitraje.

Una vez que haya ingresado el empleado y si se llegaran a presentar ciertas anomalías, lo primero es hacer el comentario en general en alguna de las juntas, por ejemplo: "algunos de ustedes han llegado tarde", si persiste el comportamiento, hablar directamente con él en privado y explicarle el porque es importante que llegue a tiempo, esto le muestra al empleado la preocupación del patrón por su comportamiento y siente la importancia que tiene él en el trabajo, si aún así persiste el comportamiento erróneo, levantar un acta administrativa que lleve las firmas del jefe directo, del empleado amonestado y de dos testigos, archivarla en su expediente, ya que tal vez, eso pueda concientisar al empleado de la gravedad del asunto, si se llegasen a juntar más de tres actas administrativas, lo más seguro es que se tenga que despedir al empleado y una vez que desafortunadamente se haya tenido que tomar la decisión, recomendamos no dar marcha atrás, ya que eso de decir: " Te voy a despedir", o " Estas despedido" y luego se le dice: " Bueno está bien, pero que sea la última vez que lo haces", se presta a falta de seriedad y de carácter del patrón y luego ninguno de los empleados tomará en serio el reglamento interior y disminuirá la autoridad del patrón.

CAPITULO 5

DOCUMENTOS QUE SE MANEJAN EN EL DESPIDO

5.1 Modelo de aviso de despido, 5.2 Modelo de aviso de despido cuando hay una negativa del trabajador para recibir éste, 5.3 Modelo de acta administrativa para acreditar hechos que sirvan de base para la rescisión de la relación de trabajo, 5.4 Modelo de convenio en el que se da por terminada la relación laboral ante la junta de conciliación y arbitraje, 5.5 Modelo de ratificación de convenio ante la junta de conciliación y arbitraje en la que dan por terminada la relación de trabajo voluntariamente y ratificación de la entrega de pago, 5.6 Modelo de carta finiquito con liquidación de prestaciones, 5.7 Modelo de carta de renuncia, 5.8 Modelo de demanda laboral por despido injustificado.

5. DOCUMENTOS QUE SE MANEJAN EN EL DESPIDO

En los formularios que a continuación se mencionaran se ha procurado que sean útiles a las dos partes de la relación laboral, a fin de que, al señalar las formas contractuales y de procedimiento en los casos de mayor frecuencia e importancia que puedan preverse en el despido, se faciliten tales relaciones y eviten conflictos innecesarios, muchas veces suscitados por omisión o falta de claridad en las estipulaciones contractuales, y si el conflicto llega a producirse, se encuentran ya establecidas las bases para acreditar y hacer valer los derechos y obligaciones respectivas; con lo cual también se simplifica el trámite del mismo y se propicia su solución.

5.1 MODELO DE AVISO DE DESPIDO

Sr. _____

PRESENTE

En mi calidad de _____ de la empresa _____ le comunico a usted con fundamento en el artículo 47 último párrafo de la Ley Federal del Trabajo, que a partir de esta fecha queda usted despedido de su trabajo sin ninguna responsabilidad para el patrón, por haber incurrido en la causa de rescisión del contrato de trabajo previsto por la fracción ____ del artículo antes mencionado, precisamente porque:

(aquí deben narrarse las causas del despido, precisando cada una con la mayor claridad)

En _____, a ____ de _____ del 2001.

Nombre y firma del patrón
ó su representante legal

Razón de recibido _____

(Aquí debe firmar de recibido el trabajador)

5.2 MODELO DE AVISO DE DESPIDO CUANDO HAY UNA

NEGATIVA DEL TRABAJADOR PARA RECIBIR ÉSTE.

C. PRESIDENTE DE LA JUNTA *LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL D.F.

(*Modificar a Junta Federal ó Local de algún estado según corresponda a cada empresa).

_____, en mi carácter de _____
 _____, de la empresa _____
 cuya actividad es _____, personalidad que acredito
 en los términos del testimonio notarial que para este efecto acompañe al presente
 escrito, solicitando que el mismo me sea devuelto previa copia certificada que se
 quede en autos, señalando como domicilio para oír notificaciones _____
 _____,

ante usted con todo respeto comparezco y digo:

Que con fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 47 de la Ley
 Federal del Trabajo, adjunto al presente el aviso por escrito de la fecha y causas que
 motivaron la rescisión de trabajo del trabajador _____
 _____, quien se negó a recibirlo, por tanto solicito que esta H.
 Junta le notifique dicha rescisión en su domicilio sito en _____
 _____, por lo expuesto:

A USTED C. PRESIDENTE, atentamente pido se sirva:

Notificar al trabajador _____
 que la empresa que represento le rescindió la relación de trabajo, entregándole copia
 del aviso que para ese efecto adjunto al presente escrito.

México, D.F. a _____ de _____ del 2001.

Atentamente

5.3 MODELO DE ACTA ADMINISTRATIVA PARA ACREDITAR HECHOS QUE SIRVEN DE BASE PARA LA RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.

En la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo las..... horas del día....., en la empresa..... ubicada en estando presentes los señores..... quienes ocupan los puestos de comparecieron ante el con objeto de hacer constar los hechos que acontecieron en las instalaciones de....., y que consistieron en: (Aquí poner los hechos, tal como pasaron: Ejemplo. La riña que se llevó a cabo en las instalaciones de la empresa entre los trabajadores..... y....., dentro de su jornada de trabajo).

Al respecto declara el señor..... que(ejemplo: vió el pleito, se llevó a cabo a tales horas, que consistió en.....) y que es todo lo que tiene que decir, y firma al margen para constancia.

Declara el señor(ejemplo: vió el pleito, los separó, etc.,) y que es todo lo que tiene que declarar y firma al margen para constancia.

FIRMA

.....

FIRMA

.....

5.4 MODELO DE CONVENIO EN EL QUE SE DA POR TERMINADA LA RELACION LABORAL ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

En la ciudad de.....siendo las..... horas del día.....de.....
comparecieron ante esta junta especial No..... de la.....
de Conciliación y Arbitraje, el señor.....
..... por su propio derecho, y el señor.....
..... en su calidad de representante de la empresa.....
..... y manifiestan: que han tenido un acuerdo sobre los puntos que se
precisarán posteriormente, y que ahora desean formalizarlo mediante este convenio,
que sujetan al tenor del siguiente clausulado:

CLAUSULAS

PRIMERA. Manifiesta el señor..... que
reconoce la personalidad con que se ostenta el señor
..... que ingreso a prestar sus servicios a la empresa en el mes de
..... del año de..... desempeñando últimamente el
puesto de..... agrega que en esta fecha, por así convenir a sus
intereses, da por terminado el contrato individual de trabajo que celebró con
..... haciendo constar, que durante el tiempo que duró la
relación de trabajo, EL PATRON cumplió con las obligaciones que le impone la Ley
Federal de Trabajo, pues siempre le pagó puntual e íntegramente, su salario, séptimos
días, días festivos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, tiempo extra, cuando
ocasionalmente lo trabajó, prima de antigüedad, y en general cada una de las
prestaciones a que tuvo derecho, que derivaron del vinculo laboral. Por otra parte,
desea hacer constar que la Empresa.....

siempre cumplió con sus obligaciones en materia de seguridad social, toda vez que lo inscribió oportunamente al I.M.S.S., pagó las cuotas patronales, puntualmente informó de sus cambios de salario y proporcionó los avisos correspondientes, al igual que lo referente al I.N.F.O.N.A.V.I.T.

SEGUNDA. Por su parte el señor.....
quien comparece en representación de la empresa.....,
expresa que está de acuerdo con lo manifestado por el trabajador señor.....
..... y que en este acto le hace entrega de la cantidad de \$...
.....(.....),
por concepto de pago....., solicitando a esta junta haga
constar expresamente lo anterior.

TERCERA. Manifiesta el trabajador.....
que recibe a su entera satisfacción y en pago de los conceptos anotados, la cantidad
señalada en la cláusula que antecede, por lo que no tiene ninguna reclamación que
hacer, por ningún motivo, a la empresa.

CUARTA. Ambas partes, debidamente impuestas del contenido y alcance del
presente convenio, solicitan de esta autoridad le imparta su aprobación y otorgue los
efectos inherentes a un laudo consentido y ejecutoriado.

La junta acuerda...

**5.5 MODELO DE RATIFICACION DE CONVENIO ANTE LA
JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN LA QUE DAN
POR TERMINADA LA RELACION DE TRABAJO
VOLUNTARIAMENTE Y RATIFICACION DE LA ENTREGA DE
PAGO.**

En la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo lasdel día
de.....del día y hora en que comparece el C.C.....
.....en su carácter de trabajador de la empresa.....
..... y el.....
como representante legal de la misma, en su carácter de.....
y dijeron: EN SU USO DE LA PALABRA LOS COMPARECIENTES DIJERON
Que por así convenir a sus intereses, vienen a dar por terminada la relación de trabajo
que los ligó, con fundamento en el Artículo 53 Fracción I de la Ley Federal de
Trabajo vigente, en los términos que a continuación se denuncian:

CLAUSULAS

PRIMERA: El trabajador compareciente se identifica con su credencial expedida por
el Instituto Federal Electoral con el número.....

(o cualquier otro documento que tenga fotografía y firma) siendo identificado,
además, por la empresa bajo la más estricta responsabilidad reconociéndose ambas
partes la personalidad con que comparecen:

SEGUNDA: El trabajador compareciente manifiesta que voluntariamente o por así
convenir a sus intereses, viene a dar por terminada la relación de trabajo que lo ligó
con la empresa.....

sin reservarse acción ni derecho alguno que ejercitar en contra de la mencionada empresa ni de quien sus derechos represente.

TERCERA: El trabajador compareciente manifiesta que a la fecha desempeñaba el puesto de percibiendo un salario de \$..... (.....) diarios por sus servicios a partir del día de del

CUARTA. Manifiesta el trabajador que durante el tiempo de prestación de sus servicios para la empresa, no sufrió accidente ni enfermedad alguna de carácter profesional por lo que le otorga el más amplio finiquito que en derecho proceda.

QUINTA. La empresa manifiesta que está de acuerdo con la terminación de contrato que realiza su trabajador que ha comparecido en el presente convenio y a título de finiquito de la relación laboral le entrega las siguientes cantidades:

PARTE PROPORCIONAL DE VACACIONES	\$.....
(sobre..... días)	
PARTE PROPORCIONAL DE LA PRIMA VACACIONAL	\$.....
(sobre..... días)	
PARTE PROPORCIONAL DE AGUINALDO	\$.....
(sobre..... días)	
PARTE PROPORCIONAL DE FONDO DE AHORRO	\$.....
(sobre..... días)	
TOTAL	\$.....
MENOS	
I.S.P.T.	\$.....
I.M.S.S.	\$.....
TOTAL DEDUCCIONES	\$.....
NETO A RECIBIR	\$.....
que se entrega en cheque número..... a su favor y a cargo de...	

.....

SEXTA. El trabajador compareciente se reserva su derecho a cobrar la participación de utilidades por el ejercicio que termina el treinta y uno de diciembre del....., en su oportunidad.

SEPTIMA. Ambas partes convienen en solicitar que se apruebe el presente convenio por estar formado conforme a derecho dándose por terminada la relación de trabajo que los ligó en sus términos y solicitan, en este acto que se eleve la categoría de laudo condenándose a las partes a estar y pasar por él en todo tiempo y lugar como si se tratara de laudo debidamente ejecutoriado pasado ante autoridad de cosa juzgada.- Esto dijeron y formaron al margen para constancia.- DOY FE.

CERTIFICACION:

LA JUNTA ACUERDA: Visto el convenio que antecede previa identificación de las partes que en el intervinieron, se aprueba el presente convenio y se da por terminada la relación laboral entre los contratantes, CERTIFIQUE EL C. SECRETARIO la entrega del cheque descrito y hecho que sea, fórmese expediente con el número que corresponda y en su oportunidad archívese como asunto total y definitivamente concluido, NOTIFIQUESE. Notificados los comparecientes firman al margen y al calce de los C.C. Miembros que integran la Junta Especial Número.....de la Federal de Conciliación y Arbitraje.- DOY FE.

EL C. SECRETARIO CERTIFICA: Que el Sr quien fue debidamente identificado, recibe de conformidad el cheque No..... expedido por..... a cargo de por la cantidad de \$.....(.....). Firmando al margen para constancia.- DOY FE.

5.6 MODELO DE CARTA FINIQUITO CON LIQUIDACION DE PRESTACIONES.

NOMBRE:.....
 RECIBI DE:.....
 LA CANTIDAD DE: \$.....(.....)
 POR CONCEPTO DE.....

DATOS GENERALES:

FECHA DE INGRESO:
 FECHA DE BAJA:
 SUELDO MENSUAL:
 TOTAL DE DIAS TRABAJADOS:

PRESTACIONES:

AGUINALDO PROP.: \$.....
 PRIMA POR ANTIGÜEDAD
 PRIMA DE VACACIONES
 FONDO DE AHORRO
 3 MESES DE SUELDO
 20 DIAS POR AÑO
 OTRAS
 TOTAL DE PERCEPCIONES \$.....

DEDUCCIONES:

I.S.P.T. \$.....
 OTRAS
 TOTAL DEDUCCIONES \$.....
 NETO A RECIBIR \$.....

Declaro para los efectos correspondientes, que otorgo a
el más amplio finiquito de obligaciones en los términos de la Ley Federal de Trabajo,
(y del contrato de trabajo si lo hay) por concepto de sueldos ordinarios, horas extras,
vacaciones, así como cualquier otra prestación legal o contractual, manifestando el
trabajador que no contrajo enfermedad profesional alguna durante el tiempo laborado
en..... y no se reserva acción ni
derecho de ninguna naturaleza que ejercer en contra de la misma.

México, D.F., a de del 2001

RECIBI DE CONFORMIDAD

Nombre y Firma del Trabajador

5.7 MODELO DE CARTA DE RENUNCIA

Nombre de la empresa.

Domicilio.

Por la presente, les manifiesto que con esta fecha, y por así convenir a mis interés, me separo voluntariamente del trabajo que venia desempeñando para esa empresa, es decir, renunció en forma voluntaria a las labores que venia desempeñando.

Expresamente, les manifiesto que durante mi trabajo siempre se me otorgaron y pagaron íntegramente todas las prestaciones que me correspondieron, por lo que a la fecha no se me adeuda en lo absoluto ninguna cantidad por: salarios, séptimos días, días de descanso obligatorio, horas extras, vacaciones, prima vacacional ni dominical, aguinaldo, utilidades, prima de antigüedad ni por algún otro concepto derivado de la relación de trabajo que con esta fecha, personal y voluntariamente término.

Por otra parte, deseo hacer constar de que esa empresa siempre cumplió para conmigo, con sus obligaciones en materia de seguridad social, tales como afiliarme al Instituto Mexicano del Seguro Social e INFONAVIT, pagar las cuotas patronales, dar los avisos correspondientes.

Por lo anterior, les agradezco las atenciones que me dispensaron.

Atentamente

Nombre y firma del trabajador

Ratifico lo anterior

Nombre y firma del trabajador

a.....de..... del 2001

5.8 MODELO DE DEMANDA LABORAL POR DESPIDO INJUSTIFICADO

C. PRESIDENTE DE LA HONORABLE JUNTA LOCAL (O FEDERAL) DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE
P R E S E N T E

(Nombre del trabajador), por mi propio derecho señalando para oír o recibir toda clase de notificaciones el despacho número x ubicado en la calle x de la colonia x en esta ciudad, autorizado para que en mi nombre y representación las oigan y reciban a los señores; x, ante usted con el debido respeto comparezco y expongo:

Que de conformidad con los lineamientos constitucionales establecidos en el artículo 123 de nuestra Constitución y relativos de la Ley Federal de Trabajo, vengo a demandar al señor x, (patrón o administrador general de la S.A. o a la misma Sociedad Anónima). Quien puede ser notificado legalmente en el domicilio de x (el domicilio del establecimiento o fábrica o empresa donde prestaba sus servicios), demanda las siguientes prestaciones:

- a) El pago del importe de 3 meses de salarios íntegro y compactado debiendo ingresar a éste todas las prestaciones en dinero o especie que recibía por motivo de la prestación de mis servicios, a razón de \$..... diarios, con motivo del despido injustificado de que fui objeto.
- b) La reinstalación (según sea su intención) al puesto que venía desarrollando en el departamento x, en los mismos términos y condiciones, por el despido injustificado de que soy objeto.
- c) El pago de los salarios caídos que se generen hasta en tanto no se declare por parte de esta honorable junta la terminación del contrato de trabajo.

- d) En el caso de que en las condiciones generales de trabajo o en el contrato ley se establezca una indemnización especial hacerla valer.
- e) El pago de 20 días por año trabajado.
- f) La prima de antigüedad cuando corresponda. Si es el caso: el pago de la prima de antigüedad prevista en el artículo 162 de la L.F.T., a razón de doce días de salario por cada año de servicios prestados.
- g) El pago de horas extras que trabajé a favor de la hoy demandada, en los términos de los artículos 67 y 68 de la L.F.T.
- h) El pago de mis vacaciones que me corresponda desde el momento en que ingresé al establecimiento hasta en la actualidad pues nunca las he gozado.
- i) La prima vacacional correspondiente a razón de un mínimo del 25% sobre salarios correspondientes.
- j) El pago de reparto de utilidades que me corresponda según el ejercicio fiscal correspondiente al presente año (o en su caso el año anterior).
- k) La expedición de la constancia de servicios a que tenga derecho.
- l) El pago de aguinaldo correspondiente al año proximo pasado y la parte proporcional del año en curso, de acuerdo con el artículo 87 de la L.F.T.
- m) En caso de que se reclame pago de tiempo extraordinario, días festivos, descansos obligatorios, séptimos días, diferencias de salarios, fondos de ahorro, participación de utilidades o cualquier otra prestación prevista en la L.F.T., en el contrato colectivo de trabajo o contrato ley, el trabajador deberá precisarla, señalando el origen de la misma y los hechos que se relacionan con ella.

Fundo mis demandas en las siguientes consideraciones de hechos y derechos.

HECHOS

1.- Con fecha x, ingresé a laborar a la empresa x, siendo contratado por x, dándome una categoría de x, asignándome un horario x, teniendo como jefe inmediato al Sr. x.

2.- A últimas fechas me desempeñé en la categoría x, con un salario x pesos diarios (al salario mensual dividirlo entre 30) en el departamento x, teniendo como jefe inmediato al Sr. x.

3.- Es al caso de que el día x del año x mi jefe inmediato; (o en su caso la persona que le notifique el despido) al término de mis actividades fui informado de que ya no se requerían más mis servicios dentro de la empresa y que podía recoger mis cosas e irme de ahí. (Puede ser que su jefe sea disciplinado y le notifique por escrito, caso en el cual anexar su escrito de despido).

4.- Durante el último año que trabajé para la demandada, no disfruté de vacaciones ni me fueron pagadas, por lo que deberá cubrirse su importe, conforme a mi antigüedad, a razón del salario diario, aumentado en un 25% por concepto de prima vacacional.

5.- La demandada me adeuda el aguinaldo correspondiente al año próximo pasado y la parte proporcional al tiempo trabajado durante el año en curso, por lo que se reclama su pago.

6.- En la fecha del injustificado despido mencionado en el hecho número 2, la demandada quedó adeudándome el pago de la prima de antigüedad a que tengo derecho, así como el pago de todas y cada una de las prestaciones reclamadas en esta demanda.

Nota: Si en el centro de trabajo donde laboraba el trabajador, rige un contrato colectivo de trabajo o un contrato ley, deberán aplicarse aquellas cláusulas que otorguen prestaciones superiores a las consignadas en la Ley Federal de Trabajo.

7 - A raíz de lo anterior y considerando no existe causa para mi despido, solicite al gerente x; se me reinstalara o se me explicara las razones para el despido, pero no obtuve respuesta, razón por la cual le solicité mi liquidación correspondiente, a lo que me repuso que no me iba a dar nada y que le hiciera como quisiera. Razón por la cual acudo a este órgano jurisdiccional.

DERECHO

En cuanto al fondo de mi demanda la fundan los artículos 123 Constitucional así como los artículos 8,10,11,12,17,18,26,35,46,50,58,69,76,82 al 86 y demás relativos a la Ley Federal de Trabajo.

Norman el procedimiento los artículos 685, 870, 875, 876, 877, 880 y demás aplicaciones de la propia Ley Federal de Trabajo.

Por lo expuesto:

A USTED C. PRESIDENTE DE LA H. JUNTA, Atentamente se sirva:

PRIMERO.- Tenerme por presentado a usted en forma respetuosa, y en los términos de este escrito.

SEGUNDO.- Admitir mi demanda, ordenando el traslado y emplazamiento al hoy demandado, con las copias de mi demanda que anexo a este escrito, turnando la causa a la junta correspondiente.

TERCERO.- Incoado que sea el procedimiento, señalar día y hora para audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento de pruebas.

CUARTO.- En su oportunidad condenar a la demandada el pago de las prestaciones que le reclamo dictando su laudo definitivo.

PROTESTO LO NECESARIO

MEXICO, (Fecha y lugar)

CAPITULO 6

CASO PRACTICO

6.1 Cálculo de la liquidación conforme a la L.F.T., 6.2 Cálculo del I.S.R. cuando se liquida a un trabajador antes del primero de diciembre, 6.3 Cálculo del I.S.R. por una liquidación superior al último sueldo mensual ordinario, 6.4 Cálculo del I.S.R. por una liquidación inferior al último salario mensual ordinario.

6.1. CALCULO DE LA LIQUIDACION CONFORME A LA L.F.T.

Una persona que laboró en una empresa durante quince años fue indemnizada por despido injustificado el día 31 de mayo del 2000, dicha persona no aceptó la liquidación y se inconformó ante las autoridades correspondientes. En su demanda solicitó su reinstalación o se le liquidara conforme a los artículos 48, 49 y 50 de la L.F.T. esta persona ganó la demanda en el mes de agosto, ya que la empresa no tomó ninguna iniciativa al momento en que el trabajador no aceptó su primera liquidación. Más adelante detallamos todos los datos.

Antes de iniciar el cálculo de la liquidación debemos aclarar que para la determinación de los conceptos del Art. 50 de la L.F.T., como son los 20 días por año laborado y los 3 meses de salario, debemos tomar el salario diario integrado de acuerdo al Art. 89 de la L.F.T.

Además el salario que deberá considerarse para calcular la prima de antigüedad será el que señale el Art. 486 de la L.F.T. el cual no deberá exceder al doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar donde se presta el servicio.

Una vez hechas estas aclaraciones seguiremos con el cálculo de la liquidación de acuerdo a la L.F.T.

DATOS GENERALES DEL EJEMPLO

Fecha de liquidación	31/05/00
Antigüedad	15 años
Proporción de subsidio	75%
Salario diario	\$ 160.00
Salario mínimo general	\$ 37.90
Ultimo salario mensual ordinario	\$ 4,800.00
Impuesto al salario mensual	\$ 167.05

DETERMINACION DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

Salario anual	\$ 160.00 X 30 días X 12 meses	\$ 57,600.00
Vales anuales de despensa	\$ 1,362.00 X 12 meses	16,344.00
Gratificación anual	\$ 160.00 X 15 días	2,400.00
Prima vacacional	\$ 160.00 X 18 días X 0.25	<u>720.00</u>
Ingresos anuales		\$ 77,064.00
Entre		
Días del año		<u>365.00</u>
Salario diario integrado		\$ 211.13

CALCULO CORRESPONDIENTE A LA LIQUIDACION

a) 3 mese de salario	
\$ 211.13 x 90 días	\$ 19,001.70
b) 20 días por año laborado	
\$ 211.13 x 20 días x 15 años	63,339.00
c) Prima de antigüedad	
\$ 37.90 x 2 x 12 días x 15 años	13,644.00
d) Segunda quincena de mayo	
\$ 160.00 x 15 días	2,400.00
e) Salarios caídos	
\$ 160.00 x 30 días x 3 meses	14,400.00
f) Gratificación anual	
\$ 160.00 x 15 días / 365 x 135	887.67
g) Vacaciones	
\$ 160.00 x 18 días/ 365 x 76 días	599.67
h) Prima vacacional	
\$ 599.67 x 25%	149.92
i) I.S.P.T. de 2° quincena de mayo	<u>74.94</u>
TOTAL	\$ 114,347.02

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

6.1.1. CALCULO DEL I.S.R. CUANDO SE LIQUIDA A UN TRABAJADOR ANTES DEL PRIMERO DE DICIEMBRE

En este caso el trabajador es despedido injustificadamente antes del primero de diciembre, la empresa no tendrá la obligación de hacer el cálculo anual del I.S.P.T. según lo establece la L.I.S.R. en su Art. 81 fracción VI inciso a), sin embargo, si deberá hacer la retención correspondiente por el despido. El trabajador firma de conformidad su liquidación.

DATOS GENERALES

Fecha de liquidación	31/05/00
Antigüedad del trabajador	15 años
Salario diario	\$ 160.00
Salario mínimo general	\$ 37.90
Proporción de subsidio	75%
Último salario mensual ordinario	\$ 4,800.00
Impuesto al salario mensual **	\$ 149.88
Importe de la liquidación	\$114,347.02

** Cálculo del impuesto al salario mensual

	ART. 80	ART. 80-A
Base gravable	\$ 4,800.00	
menos		
Límite inferior	<u>3,591.61</u>	
Excedente	1,208.39	
por		
Porcentaje sobre excedente	<u>17%</u>	
	205.43 x 50%	\$ 102.71
más		
Cuota fija	<u>329.53</u>	<u>164.77</u>
I.S.R. Bruto	534.96	267.48
por		
Porcentaje subsidio acreditable		<u>50%</u>
Subsidio acreditable	<u>133.74</u>	\$ 133.74
	401.21	
menos		
Crédito al salario mensual	<u>251.33</u>	
Impuesto mensual	<u><u>\$ 149.88</u></u>	

Este cálculo se realizará según el Art. 80 VIII párrafo de la L.I.S.R. el cual dice a la letra lo siguiente:

“ Las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere el Art. 79, efectuarán la retención aplicando al ingreso total por este concepto una tasa dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario entre dicho sueldo, el cociente se multiplicara por 100 y el producto se expresara en porciento”.

Tasa real de I.S.R. mensual

$$\frac{\$ 149.88}{\$ 4,800.00} \quad 0.031 \quad \times 100 \quad 3.1\%$$

CALCULO

Liquidación	\$ 114,347.02
Exención Art. 77-X L.I.S.R. 37.90 x 90 días x 15 años	51,165.00
Ultimo sueldo ordinario	<u>4,800.00</u>
Ingreso gravado	58,382.02
Tasa real de I.S.R.	<u>3.1%</u>
I.S.R. A retener	\$ 1,809.84

Cuando el ingreso gravado es inferior al último salario mensual ordinario se aplica la tarifa del Art. 80 L.I.S.R. y el resultado es el impuesto a retener.

6.1.2 CALCULO DEL I.S.R. CUANDO SE LIQUIDA A UN TRABAJADOR DURANTE EL MES DE DICIEMBRE.

Una empresa despidió injustificadamente el día 15 de diciembre del 2000 a un empleado que tenía 16 años de antigüedad. Este trabajador estuvo de acuerdo con dicha liquidación, la cual firmó de conformidad. El procedimiento que se efectuó para el cálculo del I.S.R. en la liquidación, fue el siguiente:

DATOS GENERALES DEL EJEMPLO

Fecha de inicio de labores	01/03/84
Fecha de liquidación	15/12/00
Salario mensual ordinario	\$ 5,300.00
Vales de despensa mensuales	\$ 1,020.00
Proporción de subsidio	75%

PERCEPCIONES ANUALES

Salario anual \$ 5,300.00 x 12 meses	\$ 63,600.00
Vales de despensa anuales \$ 1,020.00 x 12 meses	12,240.00
Gratificación anual \$ 176.66 x 30	5,300.00
Prima vacacional \$ 176.66 x 16 x 25%	794.99
Liquidación por despido	<u>106,590.40</u>
Total de ingresos anuales	\$ 188,525.39

RETENCIONES

Retención al ingreso normal en el año más	\$ 3,719.64
Retención por liquidación ****	<u>2,718.72</u>
Total de retenciones	\$ 6,438.36

****Cálculo obtenido en base al Art. 80 VIII párrafo de la L.I.S.R.

A continuación se deberá hacer el cálculo anual de acuerdo al Art. 79 de L.I.S.R.

a) Se le disminuirá al total de percepciones por liquidación el último salario mensual ordinario que percibió el trabajador.

Liquidación	\$ 106,349.92
menos	
Ultimo salario mensual ordinario	<u>5,300.00</u>
Salario base Art. 79 L.I.S.R.	\$ 101,049.92

b) El sueldo que restaremos a la liquidación lo sumaremos a los otros ingresos que obtuvo el trabajador durante el año del 2000.

INGRESOS DEL AÑO 2000

CONCEPTO	PERCEPCION ANUAL \$	INGRESOS EXENTOS \$	BASE GRAVABLE \$
Salario	63,600.00		63,600.00
Vales de despensa	12,240.00	12,240.00	
Gratificación anual	5,300.00	1,137.00	4,163.00
Prima vacacional	706.64	568.50	138.14
Ultimo salario ordinario	5,300.00		5,300.00
Suma	87,146.64	13,945.50	73,201.14

c) Una vez determinada la percepción gravada calcularemos el impuesto anual por el total de los demás ingresos aplicando los Art. 141, 141-A y 141-B de la L.I.S.R.

	ART. 141	ART. 141-A
Base gravable	\$ 73,201.14	
menos		
Límite inferior	<u>65,161.45</u>	
Exedente	8,039.69	
por		
Porcentaje sobre exedente	<u>25%</u>	
	2,009.92 x 50%	\$ 1,004.96
más		
Cuota fija	<u>8,176.17</u>	<u>4,088.40</u>
I.S.R. Bruto	10,186.09	5,093.36
por		
Porcentaje subsidio acreditable		<u>50%</u>
Subsidio acreditable	<u>2,546.68</u>	\$ 2,546.68
	7,639.41	
menos		
Crédito al salario anual	<u>1,565.79</u>	
I.S.R. neto por el total de los demás ingresos recibidos en el 2000	\$ 6,073.62	

Ver tabla en el anexo de la página 89

d) Ya calculado el I.S.R. anual de los demás ingresos, ahora determinaremos la proporción que le será aplicada a los ingresos por liquidación restando el último salario mensual ordinario.

I.S.R. Neto	\$ 6,073.62
entre	
Base gravable	73,201.14
	0.0830
por	100.00
Proporción aplicable	8.30%
a ingresos por liquidación	

e) Se aplicará la proporción a los ingresos gravables por liquidación.

Ingresos por liquidación	\$ 106,349.92
menos	
Ingresos exentos	54,576.00
(90 días x 37.90 x 16 años)	
menos	
Ultimo salario mensual ordinario	<u>5,300.00</u>
Base gravable	46,473.92
por	
Proporción	<u>8.30%</u>
I.S.R. por liquidación	3,857.34
más	
I.S.R. por los demás ingresos	6,073.62
menos	
Retenciones de I.S.R.	<u>7,815.33</u>
I.S.R. a cargo	\$ 2,115.63

TABLA DE ANEXO

Tabla obtenida del Diario Oficial de la Federación del día 27 de diciembre de 1999
(aplicable para el cálculo del impuesto anual)

Artículo 141 L.I.S.R.

Limite inferior \$	Limite superior \$	Cuota fija \$	Porciento s/exe. lim. Inf \$
0.01	4,368.51	-	3%
4,368.50	37,078.02	131.07	10%
37,078.02	65,161.44	3,401.97	17%
65,161.44	75,747.45	8,176.17	25%
75,747.45	90,690.21	10,822.70	32%
90,690.21	182,909.19	15,604.35	33%
182,909.19	533,234.28	46,036.65	34%
533,234.28	1,599,702.60	165,147.12	35%
1,599,702.60	2,132,936.91	538,411.17	38%
2,132,936.91	En adelante	738,374.01	40%

Artículo 141-A L.I.S.R. (Subsidio)

Limite inferior \$	Limite superior \$	Cuota fija \$	Porcentaje/exe. lim. Inf \$
0.01	4,368.51	-	50%
4,368.50	37,078.02	65.52	50%
37,078.02	65,161.44	1,701.09	50%
65,161.44	75,747.45	4,088.04	50%
75,747.45	90,690.21	5,411.34	50%
90,690.21	182,909.19	7,802.19	40%
182,909.19	288,290.10	19,975.05	30%
288,290.10	365,818.35	30,723.93	20%
365,818.35	438,981.45	35,995.89	10%
438,981.45	En adelante	38,483.31	0%

Artículo 141-B L.I.S.R. (Crédito al salario)

Para ingresos de \$	Limite superior \$	Crédito al salario mensual \$
0.01	15,578.04	3,584.34
15,578.04	22,937.49	3,582.69
22,937.49	23,366.49	3,582.69
23,366.49	30,582.99	3,580.68
30,582.99	31,155.57	3,458.73
31,155.57	33,336.57	3,368.04
33,336.57	39,154.23	3,368.04
39,154.23	41,540.88	3,119.61
41,540.88	46,985.28	2,860.98
46,985.28	54,816.39	2,594.52
54,816.36	62,646.93	2,232.60
62,646.93	65,011.02	1,916.22
65,011.02	En adelante	1,565.79

CONCLUSIONES

PRIMERA: El despido es un problema para la empresa, le cuesta dinero, tiempo y sobre todo la enseñanza que da a cada una de las personas que laboran en ella. Lo mejor que se puede hacer es evitar el despido.

Antes que nada hay que asegurarse que la persona que nos va a prestar sus servicios sea la indicada para poder darle cumplimiento a los objetivos de la empresa, y que nosotros podamos brindarle lo que necesita para su bienestar personal y de su familia.

Al momento de hacer la selección de personal debemos asegurarnos, desde el principio de que el trabajador sea quien dice ser, tanto en sus datos personales como en sus referencias. Debemos leer el contrato junto con él, aclarar cada una de las cláusulas, que no quede ninguna duda de cuáles serán sus obligaciones y sus derechos. Es importante no dejar fuera el aclarar el reglamento interior de trabajo, ya que es en este donde se especifican las políticas y disposiciones de la empresa y debe estar de acuerdo el trabajador para que en un futuro no tengamos sorpresas.

SEGUNDA: En la práctica nos hemos encontrado sin que esto sea una excusa válida, que una gran cantidad de microempresas por la situación económica tan precaria por la que atraviesan, no tienen la documentación mínima de control administrativo de los empleados y trabajadores, como son listas de asistencia, altas al I.M.S.S., proyectos de P.T.U., etc. lo cual ocasiona roces con los trabajadores y ante una demanda de despido, aún cuando esta sea justificada, se puede perder, por lo cual sugerimos que a pesar del costo que implica la asesoría de un abogado y un contador, estas siempre serán necesarias y a la larga resultarán en un costo menor que si no se tienen.

TERCERA: El tema de despido para un contador es de suma importancia debido a que en una gran cantidad de ocasiones seremos los primeros en asesorar a

ESTUDIO DEL DESPIDO BAJO LA PERSPECTIVA DEL CONTADOR

los patrones en el procedimiento que hay que seguir y de la justa aplicación de la Ley, por lo cual debemos estar preparados para su aplicación.

CUARTA: Sugerimos que el patrón levante todas las actas administrativas por hechos en los que esté en desacuerdo con el trabajador, o violaciones del reglamento interior de trabajo por parte de los trabajadores, pues estas pueden ser usadas para concientizar al trabajador de posibles fallas que ocasionarían un despido.

QUINTA: Consideramos que el análisis que hemos hecho del despido nos conduce a señalar que cualquiera que sea la causa de éste, antes de llevarlo a cabo se deberán tomar en cuenta las pruebas que se tienen y la forma de hacerlo, es decir, preparar los documentos (avisos), que deberán ser firmados o presentados ante las autoridades competentes.

SEXTA: Una vez que se tome la decisión de despedir a un trabajador se deberá valorar el costo económico que esto conlleva, o sea, se deberá preparar su liquidación o finiquito según lo que proceda, ya que, es frecuente que se hagan despidos, que al calor de los hechos o desacuerdos entre patrón y trabajador sea lo último en que se piensa y puede ocasionar un golpe fuerte a las finanzas de la empresa.

BIBLIOGRAFIA

- a) Baltasar, Humberto, y otros. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. México. Pac, S.A. de C.V.
- b) Mario Salinas Suarez Del Real. Formulario Tematizado de Derecho del Trabajo. México. Pac, S.A. de C.V.
- c) Borrel Navarro Miguel. Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. MÉXICO. Pac, S.A. de C.V.
- d) Jesús Elías Piña. Colección de Temas Laborales. México. Escuelas de Artes Graficas. 1976.
- e) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México. Porrúa. 1990.
- f) Trueba Urbina. Ley Federal del Trabajo. México. Porrúa. 1990.
- g) Raúl Eduardo Avendaño López. Me Despidieron A Cuanto Asciede Mi Indemnización. México, Línea Ejecutiva Especializada, S.A de C.V 1990.
- h) Alejandro Rojas y Novoa. Indemnización por Cese o Separación. México. 2000.
- i) Manuel Solano Rivero. Manual de Mis Prestaciones y Derechos Laborales. México. Ediciones Contables. Administrativas y Fiscales, S.A. de C.V. 2000.
- j) Baltasar Cavazos Flores. Causales de Despido. México. Trillas. 1998.
- k) Juan B. Climent Beltran. Formulario de Derecho del Trabajo. Edit. Esfinge, S.A. de C.V. 2000.
- l) Francisco Ramírez Fonseca. El Despido Comentarios y Jurisprudencia. México. Edit. Pac, S.A. de C.V. 1997.
- m) José Davalos. Derecho del Trabajo. México. Porrúa. 1999