



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE DERECHO

ANÁLISIS DE LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

T E S I S

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

DAFNE DIANA DEL CARMEN PEÑA VERA

ASESOR: LIC. JORGE SOTELO MÉDINA.

México, D.F. Noviembre de 2010.



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

MTRA. ZAUDISARETH BOBADILLA CASTILLO
SECRETARIA DE EXÁMENES PROFESIONALES
DE LA FACULTAD DE DERECHO, U.N.A.M.
P R E S E N T E.

Muy distinguida Maestra:

La alumna: **DAFNE DIANA DEL CARMEN PEÑA VERA**, con número de cuenta **094371176**, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **ANÁLISIS DE LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES**, bajo la dirección del **LIC. JORGE SOTELO MEDINA** para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El **LIC. HUGO SEGOVIA MÉNDEZ**, en el oficio con fecha 9 de noviembre de 2010, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Exámen Profesional de la alumna referida.

Atentamente

"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"

Ciudad Universitaria, D.F., 22 de Noviembre de 2010.



P. Marquet
FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La alumna deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.
c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno (a)

100 UNAM
UNIVERSIDAD NACIONAL
DE MÉXICO
1910 2010

Mi cariño a:

Mi señora madre.- Porque esta es tu herencia plasmada en un título, por ser mi guía e inspiración, y porque este es el fruto de tu dedicación.

Mis abuelos Francisco y Carmen.- Porque donde quiera que estén, se que estarán orgullosos de este logro, porque siguen conmigo convertidos en mis ángeles guardianes.

Mis Hermanos.- Porque son mi otra parte y deseo de todo corazón su éxito y felicidad.

Mi familia Vera.- Porque siempre han creído en mi y son parte fundamental en mi vida, gracias en especial a mi tía Claudina y Gaby por ser mis cómplices de toda la vida.

Mi familia Peña.- Porque a pesar de la ausencia se que han estado conmigo durante toda la vida, gracias en especial a mi tío Ale.

Mis amigos.- Haydeé, Claudia, Marisol, Paola, Camelia y Paulina, porque me apoyaron y me instaron a lograr este objetivo, y más aun por haber compartido tantas noches de desvelo y haber hecho un buen equipo de trabajo, Rodrigo, por ser y estar, Mario, por tantos años de apoyo y especialmente Pedro que creíste y te emocionaste conmigo desde que pensé en este tema.

Mis hawaianas.- Porque siempre han estado ahí para las porras y el apoyo en clase, en especial a Jesy y familia, Citlalli y familia, y las que ahora están a mi lado Gaby y Romi, gracias por creer en mi, Jessy, Fanny, Ale y Eira, Paty e Isa por tanta diversión en estos últimos años.

Mis compañeros de trabajo.- Eva, Polo, Alma, Juan, Lili, Alfredo, por creer en mi trabajo siempre.

Mi compañero.- Porque llegaste a mi vida en el preciso momento y tu amor me impulso en gran medida terminar mi proyecto, gracias estar.

ANÁLISIS DE LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Introducción

I.- Marco conceptual	1
1.1 Trabajo	1
1.2 Patrón	4
1.3 Trabajador	9
1.4 Relación laboral	12
1.5 Rescisión	14
1.6. Terminación de la relación laboral	18
1.7 Aviso de rescisión	20
1.8 Proceso de rescisión	21
1.9 Artículo 123 apartados “A” y “B”	22
II.- Causales de rescisión de la relación laboral	60
2.1 En la Ley Federal del Trabajo	68
2.1.1 Sin responsabilidad para el trabajador	68
2.1.2 Sin responsabilidad para el patrón	73
2.2. En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	89
III.- Procedimientos para la rescisión de la relación laboral	102
3.1 En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	103
3.1.1 El procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje	103
3.2 En la Ley Federal del Trabajo	105
3.2.1 El aviso por escrito	106

3.2.1 Procedimiento Para procesal o voluntario	109
IV. Propuesta de procedimiento de rescisión de las relaciones laborales en la Ley Federal del Trabajo	115
Conclusiones	130
Bibliografía	132

Introducción

El presente trabajo tiene como finalidad, hacer un análisis y consecuente estudio de las relaciones laborales, mismas que se encuentran reguladas en el artículo 123 Constitucional, en ambos apartados "A" y "B"; además de hacer el análisis de las formas en las que se concluyen las mismas.

En el primer capítulo se analizará la parte conceptual relacionado al tema, esto quiere decir se abarcan conceptos tanto de Diccionarios como de la Doctrina.

En el segundo capítulo se analizan las causas reguladas de rescisión de las relaciones laborales en las leyes reglamentarias de ambos apartados del artículo 123 constitucional, esto quiere decir, tanto en la Ley Federal del Trabajo, como en la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado.

En el tercer capítulo se lleva a cabo el análisis de los procedimientos previstos en ambas leyes para rescindir las relaciones laborales.

Finalmente en el cuarto capítulo se formaliza la propuesta a modificar los artículos de la materia que prevén la rescisión de las relaciones laborales (aparatado “A”) o bien el cese de los efectos del nombramiento (apartado “B”) porque a nuestro juicio, una autoridad laboral es quien debe determinar la procedencia o no de las causales que se invoquen para rescindir o cesar la relación que existe entre la patronal y el trabajador.

Se hace esta propuesta, porque pensamos que la legislación laboral permite alegar cualquier situación para rescindir o cesar de su empleo a los trabajadores, pensamos que mayoría de las causales de rescisión contenidas en las leyes de la materia tienen un alto grado de subjetividad, lo cual hace que sea sumamente difícil su acreditación, no imposible, sin embargo la propuesta de este trabajo, es que si la autoridad laboral es quien califica de inicio la causal de rescisión o cese que se pretenda hacer valer, será pues lógico que con el tiempo se irán unificando los criterios culminando quizá en jurisprudencias.

CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL

En el marco teórico conceptual, señalaremos las definiciones básicas de los conceptos que integran el presente trabajo de investigación en los casos que así procedan, en primer término se elegirá el concepto del Diccionario de la Lengua Española, que se ajuste a la materia, seguido del significado del Diccionario Jurídico Mexicano y finalizaremos con las aportaciones de distinguidos y reconocidos maestros de la materia.

1.1. Trabajo

La Real Academia Española, define al trabajo como:

*Trabajo: Acción y efecto de trabajar; ocupación retribuida; obra, resultado de la actividad humana; esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza; en contraposición a capital.*¹

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en el artículo tercero indica que el trabajo es:

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo

¹ Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, Tomo II, vigésima segunda edición, Editorial Espasa Calpe, Madrid, 2001, Pág. 2204.

presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Sin embargo, la definición se encuentra en el segundo párrafo del artículo 8 que a la letra señala:

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

El Diccionario Jurídico Mexicano establece que:

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra laborare o labrare, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y otros más ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego thlibo que denota apretar, oprimir o afligir²

Por su parte, el maestro Mario de la Cueva puntualiza que el trabajo es:

² Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano*, Editorial Porrúa-UNAM, México 1991, Pág. 3112.

*Todo el trabajo humano que se preste a otro en relación a la subordinación.*³

El profesor Jorge Olvera Quintero simpatiza con la definición que de este concepto se encuentra en la Ley Federal del Trabajo y que en renglones anteriores ha quedado establecida, sin embargo y a manera de explicación indica lo siguiente:

El trabajo es un actividad que la persona humana desarrolla, ya sea intelectual o material la que será objeto de regulación jurídica; debiendo ser desempeñada de forma personal y no por terceros, por ser la persona humana titular de derechos y obligaciones un trabajador no debe aprovecharse del trabajo de otro, ello sería improbo, pues constituiría un robo de lo devengado por otro con su esfuerzo; más claramente, el trabajo no debe desempeñarse por intermediario, por ser el trabajo un patrimonio personal; menos aún puede concebirse que lo puedan prestar sociedades anónimas o sindicatos, con el pretexto de un contrato de arrendamiento de equipo y suministro de servicios; una de ellas presta a otra equipo y personal, dando a trabajadores el tratamiento de cosas: Claro fraude a la Ley es evidente, lo anterior sirve para destacar lo acertado de la definición legal que comentamos. El otro elemento del concepto consiste en que ese

³ De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa, México, 2008. Pág. 163

trabajo desarrollado de forma personal y directa por el hombre, debe de ser prestado en forma subordinada; dicho de otro modo, solo se ocupa el Derecho Laboral del trabajo subordinado.

La subordinación implica por parte del trabajador un deber jurídico de obediencia en cuanto al poder jurídico de mando del patrón, en relación a la modalidad, prácticas estilos e instrucciones sobre el trabajo a desarrollar.⁴

A su vez, el maestro Alfredo Sánchez Alvarado menciona que:

El trabajo del individuo tiene por objeto el producir riqueza; es orientado técnicamente, es patrimonio del ser humano como ente social.⁵

1.2 Patrón

La Real Academia Española define al patrón de la siguiente manera:

Del latín patrōnus, defensor; protector; que tiene cargo de patronato; patrono, persona que emplea obreros⁶

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en el artículo 10 establece que:

⁴ Olvera Quintero, Jorge, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 2001, Págs.88-89

⁵ Sánchez Alvarado, Alfredo, *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Oficina de Asesores del Trabajo, México, 1967, Pág. 26

⁶ Real Academia Española, *Op. Cit.*, Pág. 1703

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

El Diccionario Jurídico Mexicano define al patrón de la siguiente manera:

De patrono y este a su vez del latín patronus. Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (a. 10 de la LFT)

En confrontación con la figura de trabajador, el patrón representa a otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, cuando no la regla, en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común, por el contrario, su disolución físico individual en la integración de sociedades (personas jurídicas o morales)

Pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen en relación subordinada, los trabajadores de la misma, la definición de ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que omite el concepto de

subordinación y no alude al compromiso de retribuir trabajo. En efecto resulta evidente a nuestro juicio que al suprimirse la condicionante de la preexistencia de un contrato de trabajo, ignorándose la limitante de la subordinación, pretendió fortalecerse el carácter expansivo del derecho del trabajo. Por otra parte el señalamiento de la contraprestación que se haga indispensable para definir el carácter del patrón, toda vez que la obligación del pago del salario esta sobreentendida, es insalvable y por disposición de ley es irrenunciable.

La desvinculación del concepto de patrón respecto del contrato de trabajo, obedece, dentro de nuestro sistema, al acogimiento de la autonomía relacionista que explica la prestación de los servicios como razón generatriz de la aplicación y beneficio del derecho del trabajo.

Para algún sector de la doctrina y del derecho comparado, suele confundirse el concepto de patrón, identificándolo indiscriminadamente, con el de empleador o empresario, cuando no, con los de dador o acreedor de trabajo. Pensamos que no es exacto.

II Es inadecuado el hablar de empleador, puesto que en nuestro sistema por lo que hace fundamentalmente a la empresa de notable envergadura, caracterizada por su paulatina

despersonalización, no es el patrón quien emplea sino el personal administrativo de la misma, especializado para tales menesteres.

Tampoco es factible identificarlo con el empresario, toda vez que las relaciones de trabajo no se presentan exclusivamente dentro de la empresa, sino también dentro de otros sectores, por ejemplo, el trabajo doméstico.

La connotación de dador del trabajo es no solo gramatical y fonéticamente inadecuada sino que revela graves deficiencias técnicas, como el designar de manera indistinta, tanto a la persona que ofrece el trabajo (patrón) como a la que lo realiza o proporciona (trabajador).

Por otra parte, amén de su remisión a la teoría de las obligaciones y de los contratos civiles, la expresión acreedor de trabajo como denominación sustitutiva de patrón, es definitivamente impropia, pues pudiera llevarnos al extremo de llamar a los trabajadores deudores de trabajo quizá acreedores de salario.

El concepto de patrón desprendido del prejuicio de poder resultar peyorativo para quienes concentran la riqueza, sin duda el más idóneo, pues precisa la noción de la figura despeja las confusiones y responde mejor que las otras aceptaciones a la realidad tradición jurídicas de nuestro ordenamiento del trabajo.

III.- Con el propósito de obligar directamente al patrón con los trabajadores y evitar el subterfugio de la intermediación desvinculante, la Ley establece que “los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores” (artículo 11 LFT)⁷

Por su parte, el maestro Mario de la Cueva refiere en su libro *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* dos conceptos de patrono *que es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo y patrono es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores* refiriendo estos dos conceptos de la ley vieja y la ley de 1970, respectivamente.⁸

Por otro lado el profesor Jorge Olvera define al patrón como:

La persona que rige los destinos del centro de trabajo, por ser titular de los derechos, por ser dueño o por ejercerlos como tal. Puede por lo tanto tratarse de una persona humana o como los

⁷ Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Op. Cit.*, Págs. 2363 y 2364

⁸ De la Cueva, Mario, *Op. Cit.* Pág. 159

*llama nuestra ley, física; o bien de una persona jurídica de las denominadas jurídico – colectivas o morales.*⁹

Sin embargo el maestro Olvera Quintero, puntualiza que en la definición legal de nuestro sistema jurídico en lugar de decir “utiliza” debería decir “recibe”.

El profesor Sánchez Alvarado nos proporciona la definición de patrón en los siguientes términos:

*Patrón es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada.*¹⁰

Sigue indicando, que al patrón se le identifica como *aquel que se beneficia con el servicio, es decir; el sujeto que directa o indirectamente obtiene una ventaja de los servicios que presta el que trabaja en forma subordinada.*¹¹

1.3 Trabajador

La Real Academia Española define al trabajador como:

*Que trabaja; muy aplicado al trabajo; jornalero, obrero.*¹²

⁹ Olvera Quintero, Jorge, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 2001, Págs.88-89

¹⁰ Sánchez Alvarado, Alfredo, *Op. Cit.* Pág. 299

¹¹ *Idem.*

¹² Real Academia Española, *Op. Cit.* Pág. 2203

En el artículo 8 de Ley Federal del Trabajo se le define al trabajador de la siguiente manera:

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

A su vez, el Diccionario Jurídico Mexicano, indica que trabajador:

Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado” (a. 8 de la Ley Federal del Trabajo. Precizando el concepto el pfo. segundo de dicho precepto previene el efecto que “se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio”. Terminológicamente frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obra dependientes, etc, la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual. Ciertamente, este término homogéneo suprime la discriminación

aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes la condición del obrero, el empleado y el trabajador.

II.- Descomponiendo en sus aspectos esenciales la noción jurídica de trabajador recogida en la ley, podemos distinguir tres elementos: a) la persona física; b) la prestación personal del servicio y c) la subordinación.

La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro tiempo de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo; figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación, robusteciendo la intermediación en detrimento del sindicato.

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador que, generalmente entendida como una obligación prototípica de hacer no puede sustituirse por la de otro diferente sin consentimiento del patrón.

III.- Aunque su proyección es expansiva el concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía elemento gestor de la

*llamada subordinación que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia de aquel.*¹³

Para Mario de la Cueva, la subordinación *no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón sino una de las formas de prestarse los servicios; aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa. Hablamos en todo caso, de la subordinación técnico - funcional relacionada con la prestación de los servicios, sin que se constriña en forma alguna la dignidad o libertad de los trabajadores.*¹⁴

El profesor Sánchez Alvarado establece que trabajador es:

*Toda persona física que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en forma subordinada.*¹⁵

1.4 Relación laboral

En este punto tenemos dos conceptos del Diccionario de la Lengua Española el primero “relación” y el segundo “laboral” de la siguiente forma;

Relación: *Del latín relatio – ōnis; conexión, correspondencia de algo con otra cosa; conexión, correspondencia, trato, comunicación de alguien con otra persona; que tiene conexión o correspondencia con algo.*¹⁶

¹³ Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Op. Cit.* Págs. 3106 y 3107

¹⁴ De la Cueva, Mario, *Op. Cit.*, Pág. 154

¹⁵ Sánchez Alvarado, Alfredo, *Op. Cit.*, Pág. 294

Laboral: *Perteneiente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social*¹⁷.

En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, se conceptualiza de la siguiente forma: *Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.*

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.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

El Diccionario Jurídico Mexicano conceptúa a la relación del trabajo como:

*I.- La Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia que haya motivado la vinculación laboral.*¹⁸

Uno de los conceptos más acertados y explícitos es el establecido por el profesor Mario De la Cueva;

¹⁶ Real Academia Española, *Op. Cit.*, Pág. 1935

¹⁷ *Ibidem.* Pág. 1339

¹⁸ Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Op. Cit.* Pág. 2769

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos –ley y de sus normas supletorias¹⁹

El maestro Trueba Urbina establece respecto a dicho concepto que;

Es un término que no se opone al contrato sino lo complementa, ya que precisamente aquella es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito que genera la prestación de los servicios y trae consigo la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social. En todo contrato o relación laboral se aplica forzosamente el derecho objetivo social, consignado en la legislación del trabajo, así como el derecho autónomo que se establezca en el contrato y que se supone que es superior a la ley en prestaciones favorables al trabajador²⁰

1.5 Rescisión

¹⁹ De la Cueva, Mario, *Op. Cit.* Pág. 187

²⁰ Trueba Urbina Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría integral*, Editorial Porrúa, México, 1975. Pág. 278

La Real Academia Española, define la palabra rescisión:

Del latín rescissō, -ōnis. Acción y efecto de rescindir²¹.

Por su parte en el Diccionario Jurídico Mexicano, se encuentra específicamente la definición de rescisión del contrato de trabajo, la cual se encuentra acorde a nuestra investigación indicando que:

Es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave y culposo del otro.

Cabe advertir que en rigor no debe de hablarse de rescisión del contrato de trabajo, sino de la relación de la relación individual, que, conforme a nuestro ordenamiento, deviene de la prestación de los servicios desprendiéndose en su caso del acto de origen.

Junto a la terminación, la rescisión suele estudiarse como una de las formas de disolución de las relaciones de trabajo, sub clasificándose en dos tipos esenciales: el despido y la separación.

II.- Ya en el sistema de la LFT de 1931, subsistente en nuestros días, se clasificaron las causales de disolución en causas de rescisión y causas de terminación por otra. En tanto que éstas producen efectos diferentes, la rescisión se distingue de la terminación en que aquella se origina por el incumplimiento de las

²¹ Del lat. rescindere; de re y scindere, rasgar). 1. tr. Dejar sin efecto un contrato, una obligación, etc.

obligaciones de los sujetos de las relaciones de trabajo, en tanto que ésta deriva de una imposibilidad superveniente.

Un buen sector de la doctrina estima que como reminiscencia civilista, nuestro ordenamiento laboral conserva la terminología tradicional de rescisión, no obstante de existir figuras propias dentro del derecho del trabajo. En efecto, más que rescisión del contrato por parte del patrón, cabe hablar de despido, entendido como la disolución de la relación de trabajo operada unilateralmente por aquel, ante el incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales del trabajador. Correlativamente, en vez de rescisión del contrato de trabajo por el trabajador se habla de separación, figura original del derecho del trabajo, entendida como la disolución de la relación de trabajo llevada a cabo por éste, en forma unilateral, ante el incumplimiento laboral culposo y grave por parte del patrón.

III.- La facultad potestativa de la rescisión, señala De la Cueva, está condicionada por diversos presupuestos:

a) que se trate de un acto u omisión de alguna de las partes, que implique el incumplimiento de las obligaciones generadas por la relación jurídica de empleo.

b) Que el incumplimiento de la acción u omisión de alguna de las partes resulte grave, descartándose por inferencia de la ley

(artículo 47 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo), la disolución de las relaciones de trabajo por incumplimiento leve o inobservancia de las obligaciones secundarias.

c) Que se trate de un acto intencional, culpable que pudo haber evitado.

Si en mérito al principio de libertad de trabajo el trabajador puede disolver su compromiso laboral en cualquier tiempo, el patrón solo puede rescindirlo en los casos y términos taxativamente señalados en la ley (artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Cabe observar al efecto, que sin perjuicio del estudio pormenorizado del despido y la separación en sus voces respectivas, para la determinación de las llamadas causales de rescisión, el legislador adopta el siguiente sistema:

Establece primero, en forma limitativa las principales causas, respectivamente de despido y de separación, incluyendo al final de la enumeración, la posibilidad de que la Junta de Conciliación y Arbitraje determine a su criterio las causas análogas de igual gravedad (artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo).

La regulación de esta figura representa dentro de nuestro sistema una pieza maestra para la preservación de la estabilidad en el empleo.²²

El profesor Jorge Olvera, puntualiza este concepto como:

La terminación culposa de la vinculación jurídica, atribuible a uno de los sujetos; es decir el despido jurídicamente se expresa por medio de la rescisión de la relación laboral. De la misma manera y en contrapartida, los trabajadores pueden rescindir su vínculo laboral cuando la causa sea atribuible al patrón y se expresa mediante la separación culposa, que es el acto del trabajador por el cual deja de concurrir al empleo por una causa justificativa y atribuible a la responsabilidad patronal. Hacemos la distinción culposa, porque existe la separación voluntaria del trabajador por motivos de su propia conveniencia.²³

1.6. Terminación de la relación laboral

La Real Academia Española solo proporciona el término de Terminación señalando:

²² Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Op. Cit.* Pág. 2815

²³ Olvera Quintero, Jorge, *Op. Cit.* Págs. 233 y 234

*Del latín terminatio, -ōnis; acción y efecto de terminar o terminarse; parte final de una obra o de otra cosa.*²⁴

El maestro Jorge Olvera puntualiza un vínculo entre el concepto de rescisión y terminación de la relación laboral indicando que:

Toda rescisión de la relación laboral significa una terminación de la misma, disuelve los efectos, pero no toda terminación se produce por rescisión, de aquí que a la disolución de la relación laboral por causas justificativas de su terminación les llamemos la terminación en estricto sentido de la relación de trabajo, que puede producirse individual o colectivamente, por mutuo consentimiento de las partes o por imposición de la naturaleza de las cosas, atendiendo al principio de que nadie está obligado a lo imposible.

La terminación individual de las relaciones laborales solo puede darse por mutuo consentimiento de las partes, porque valga el símil, las relaciones de trabajo son matrimonios de conveniencia, luego entonces el divorcio sólo puede darse voluntariamente si concurren en ellas las voluntades, de otra manera sólo es posible mediante el procedimiento de divorcio necesario o culposos;

²⁴ Real Academia Española *Op. Cit.* Pág. 2161

*consecuentemente al invocar renuncias al trabajo, solo hace pensar que lo que se pretende cubrir es un despido injustificado.*²⁵

1.7 Aviso de rescisión

En este punto y debido a que en páginas anteriores se ha definido el concepto de rescisión; de la Real Academia Española solo tomamos el concepto de aviso.

*Del latín. Ad visum; noticia o advertencia que se comunica a alguien; advertencia, consejo.*²⁶

El profesor Jorge Olvera explica que

Al disolverse la relación laboral, vía despido en el que se traduce la rescisión debe constar por escrito, además por imperativo de los principios de seguridad y de certeza se le debe precisar por escrito al trabajador la causa que motiva el mismo y además para deslindar la controversia en caso de litigio laboral, por la razón de que solo le sea atribuible una conducta incompatible al trabajador para la pertenencia de la comunidad laboral en la empresa, es que se le puede despedir del empleo; por ello el legislador estableció la obligación del patrón de dar aviso a su trabajador por escrito donde se le indique la fecha y causas del despido, determinando

²⁵ Olvera Quintero, Jorge, *Op. Cit.* Págs. 245 y 246

²⁶ Real Academia Española *Op. Cit.* Pág. 258

*el mismo precepto que la falta de aviso al trabajador, o en su caso por medio de notificación legal a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje por si sola bastara para considerar que el despido es injustificado.*²⁷

1.8 Proceso de rescisión

En el Diccionario de la Lengua Española se establece el concepto de Proceso:

*Que proviene del latín processus; conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno natural o de una operación artificial.*²⁸

El maestro Jorge Olvera Quintero nos indica los elementos que deben de seguirse en el proceso de rescisión de las relaciones laborales, explica

El aviso de rescisión de la relación laboral deberá hacerse del conocimiento del trabajador, firmando éste la copia del mismo, como constancia de haberlo recibido, al no hacerlo ello equivale a una negativa, por lo que es recomendable hacer intervenir a dos testigos de asistencia de tal acto, quienes firmaran haciendo constar la intención patronal de entrega al trabajador; esto es así porque tal circunstancia debe ser acreditada, para promover que la Junta de Conciliación y Arbitraje mediante un procedimiento voluntario o paraprocesal, comisione a un actuario y este se

²⁷ Olvera Quintero, Jorge, *Op. Cit.* Págs. 238 y 239

²⁸ Real Academia Española *Op. Cit.* Pág. 1838

*apersone en el domicilio del trabajador y proceda a entregarlo al interesado.*²⁹

1.9 Artículo 123 apartados “A” y “B”

Señalaba el profesor Baltasar Cavazos que el artículo 123 de Nuestra Carta Magna, constituye la ley fundamental, la norma de normas, de donde, en efecto deriva la ley reglamentaria conocida como la ley laboral.

Siguió enunciando, que la historia del derecho del trabajo se encuentra reflejada en el artículo 123 de la Constitución de 1917, pues en dicho precepto se recogieron los ideales y aspiraciones así como las necesidades de la clase trabajadora antes de la promulgación de la Carta Magna de 1971.

Detallaba el profesor Cavazos los antecedentes de dicho precepto legal, señalando que durante la Colonia, con las llamadas Leyes de Indias se constituyó el punto de partida de la legislación laboral, pues en ellas se establecieron diversas disposiciones relativas entre otras, al salario mínimo, a la jornada de trabajo, a la prohibición de las tiendas de raya, etc.

Para 1857, se frenó la constitucionalización del derecho del trabajo, sin embargo en 1904, en el estado de México se reguló respecto a los accidentes de trabajo, la cual fue parte aguas para diversas regulaciones que en materia laboral establecieron varios estados de la republica entre los que destacan Nuevo León, Coahuila, Veracruz y Yucatán.

²⁹ Olvera Quintero, Jorge, *Op. Cit.* Pág. 239

Texto original del Artículo 123

TITULO SEXTO.

DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL.

Art. 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diez y seis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de diez y seis, tendrán como jornada máxima la de seis horas.

El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de diez y seis años y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las

poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el

uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la

República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del

patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores, será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las

cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

(a). Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

(b). Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

(c). Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

(d). Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago de salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

(e). Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

(f). Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

(g). Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

(h). Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX.- Se consideran de utilidad social: el establecimiento de Cajas de Seguros Populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de Instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

XXX.- Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

Desde que se promulgó nuestra carta magna, el artículo 123 ha tenido un total de 23 reformas, haremos una breve reseña de cada una de ellas:

La primera reforma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación del el 6 de septiembre de 1929, se reformó la fracción XXIX para quedar como sigue:

Se considera de utilidad pública a la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de la invalidez, de vida y cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos.

Para el 4 de noviembre de 1933 se reformó la fracción IX para quedar:

La fijación del tipo de Salario Mínimo, y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por Comisiones Especiales que se formaran en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada Estado. En defecto de esas Comisiones, el Salario Mínimo será fijado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva.

El 31 de diciembre de 1938, se llevó a cabo la reforma a la fracción XVIII:

Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. las

huelas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

En cuarto lugar tenemos que en el año de 1942, se adicionó fracción XXXI:

La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales, en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera y azucarera, minería, hidrocarburos, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, y las industrias que le sean conexas; a empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten dos o mas entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y términos que fija la ley respectiva.

El 5 de diciembre de 1960, fue publicada la quinta reforma y adición

El congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

.....

B.- Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores:

I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II.- Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de sueldo integro:

III.- Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV; Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI.- Solo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública.

VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón, a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos y aptitudes y antigüedad

IX.- Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo procedimiento legal. en los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determina la ley, respecto de una o varias dependencias de los

Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservara el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley;

c) Las mujeres disfrutaran de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. Durante el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. además, disfrutaran de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayuda para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) *Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.*

f) *Se proporcionan a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados;*

XII.- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII.- Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes;

XIV.- La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozaran de los beneficios de seguridad social.

Por cuanto hace a la reforma del 27 de noviembre de 1961 que es la sexta reforma quedó de la siguiente forma:

...

IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general del Distrito Federal y en las Entidades de la República.

La séptima reforma publicada el 21 de noviembre de 1962 la séptima reforma versó sobre las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII, y XXXI del inciso "A"

II.- La jornada máxima de trabajo nocturna será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciséis años; el trabajo nocturno industrial para unas y otros; el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche para la mujer y el trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regorán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas

determinadas de la industria o del comercio o en profesiones o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con Representantes de los Trabajadores, de los Patronos y del Gobierno y será sometido para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista por las Comisiones Regionales.

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

Una Comisión Nacional integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria inversión de capitales;

La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

La Ley podrá exceptuar la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta, Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los

malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, huletera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcado la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o mas Entidades Federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una Entidad Federativa, y por último las obligaciones que en materia educativa corresponden a patronos, en la forma y términos que fija la Ley respectiva.

Por cuanto se refiere a la octava reforma esta es del lunes 14 de febrero de 1972, sobre la fracción XII, del apartado A:

XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo estará obligada según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo adicional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de los trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permitirá a éstos otorgar crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

El 10 de noviembre de 1972, fue publicada la novena sobre adiciones y reformas quedando de la siguiente forma:

A):-.....

B).-

XI.-

a).-.....

f) Se proporcionaran a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas o pagar pasivos adquiridos por estos concepto.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los que se administrara el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos

XII.-...

XIII.-...

El estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este Apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y

XIV.-

La décima reforma fue del martes 8 de octubre de 1974:

A...

B.- Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

I a XIV.-

La undécima reforma del 31 de diciembre de 1974 versó sobre ambos apartados, el apartado A) fracciones II, V, XI, XV, XXV y XXIX y el B) fracciones VIII y XI.

A...

I...

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años;

III y IV...

V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

VI a X....

XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII a XIV.-....

XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar

las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI a XXIV.....

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

XXVI a XXVIII.-

XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

XXX y XXXI.-.....

B).-...

I a V.-

Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad en igualdad de condiciones tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

IX a X.-.....

XI.-.....

y b)

c).- las mujeres durante el embarazo no realizaran trabajos que exijan un esfuerzo considerable o signifiquen un peligro para su salud en relación a la gestación, gozarán

En la doceava reforma de febrero 6 de 1975, se adicionó la fracción XXXI:

A.....

Fracción XXXI.- La aplicación de las leyes de trabajo correspondiente a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minería petroquímica, metalúrgica, y siderúrgica, abarcando la explotación

de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención del hierro metálico, y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, industria automotriz, productos químicos farmacéuticos y medicamentos, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, empacada y enlatado de alimentos, bebidas emvasadas, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; empresas que actúan en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, y por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y término que elija la ley respectiva.

Para el 9 de enero de 1978 se publicó las siguientes adiciones y reformas, siendo esta la décimo tercer reforma:

A.-

I a XI.-.....

XII.-----

Además, de esos mismo centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes deberá reservarse un espacio de

terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.

XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligados a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas y métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.

XIV a XXXI.-.....

La reforma de la fracción XXXI fue publicada el 9 de enero de 1978, siendo ésta es la décimo cuarta reforma:

A.-

I a XXX.-

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas Industriales:

- 1.- *Textil;*
- 2.- *Eléctrica;*
- 3.- *Cinematográfica;*
- 4.- *Hulera;*
- 5.- *Azucarera*
- 6.- *Minera;*
- 7.- *Metalúrgica y siderúrgica abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;*
- 8.- *De hidrocarburos:*
- 9.- *Petroquímica;*
- 10.- *Cementera:*
- 11.- *Calera;*
- 12.- *Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;*
- 13.- *Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos*
- 14.- *De celulosa y papel*

15.- *De aceites y grasas vegetales;*

16.- *Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;*

18.- *Ferrocarrilera*

19.- *Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;*

20.- *Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y*

21.- *Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;*

b) Empresas:

1.- *Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;*

2.- *Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y*

3.- *Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.*

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o mas entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una Entidad Federativa; obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

La décimo quinta reforma adicionó el párrafo inicial el día 19 de diciembre de 1978

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.-....

B.-.....

El apartado B fue adicionado con la fracción XIII bis el día 17 de noviembre de 1982, siendo esta adición la décimo sexta reforma:

B.- ...

I a XIII.-

XIII bis.- Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado

XIV.-...

El día 23 de diciembre de 1986 se publicó la décimo séptima reforma respecto a la fracción VI del apartado A)

VI.- Los salarios mínimos que deberá disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos, se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

La décimo octava reforma verso sobre el apartado B) reforma del 27 de junio de 1990

B...

XIII bis. Las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado

La reforma décimo novena del 20 de agosto de 1993 se refirió de nueva cuenta al apartado B)

B...

I a XIII

XIII bis.- El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

XIV...

Ya para finales del año 1994, 31 de diciembre de 1994 se publicó la reforma número veinte para quedar de la siguiente forma:

A...

B....

I a XI...

XII.-...

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores públicos serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

XIII a XIV...

La penúltima reforma del 8 de marzo de 1999 considera solo al apartado B)

A...

I a XXXI...

B...

I a XII...

XIII.- Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales se registrarán por sus propias leyes.

...

Los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal , así como de la Federación, podrán ser removidos de su cargo si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento de la remoción señalen para permanecer en dichas instituciones, sin que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la remoción y, en su caso, solo procederá la indemnización. La remoción de los demás servidores públicos a que se refiere la presente fracción, se registrará por lo que dispongan los preceptos legales aplicables.

XIII. bis y XIV...

Recientemente fue reformado el artículo 123, reforma publicada el pasado 18 de junio de 2008, quedando de la siguiente forma:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

Apartado A...

Apartado B...

I a XII...

XIII.- Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones periciales, se regirán por sus propias leyes.

Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, podrán ser separados de su cargo si no cumplen con los requisitos de que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja o cese o cualquier otra de terminación del servicio fue justificado, el Estado solo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido.

Las autoridades del orden federal, estatal, del Distrito Federal y municipal, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social.

El estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.

XIII bis y XIV...

A modo de resumen diremos que en el apartado A, se establecen derechos y obligaciones del capital y el trabajo.

Por su parte, en el apartado B se encuentra la regulación de las relaciones de los servidores del Estado y los poderes de la Unión y del gobierno del Distrito Federal

Cabe señalar que a falta de disposición expresa, a los trabajadores de los estados y municipios les será aplicable el apartado a) del 123 constitucional. Es importante señalar que hay autores que consideran que debían ser encuadrados en el apartado b).

CAPÍTULO II

CAUSALES DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Previo al estudio de las causales de rescisión contempladas tanto en la Ley Federal del Trabajo, como en las que se aprecian en la Ley Federal de los Trabajadores del Estado, y a manera de clarificar este apartado, haremos un breve análisis de las causas de extinción de las relaciones laborales.

La Ley Federal del Trabajo divide las causas de disolución de las relaciones de trabajo en: terminación y rescisión, esta última, materia del presente trabajo.

Entendamos pues que la terminación del trabajo según el profesor Néstor de Buen es:

“La cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias.

En la esencia de la terminación se encuentra la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuación

*de la relación laboral, puede jugar también la voluntad de las partes.*³⁰

El artículo 53 de la Ley Federal de Trabajo establece los supuestos por los cuales termina la relación laboral.

La primera causa se refiere al mutuo consentimiento de las partes, esta situación resulta muy común y puede presentarse porque el trabajador “renuncia” a su trabajo y el patrón se encuentra conforme con ello, lo ideal ante esta causa es formalizar la voluntad de las partes de terminar la relación laboral mediante un convenio, el cual se presente para su aprobación ante la autoridad laboral, la que dará el visto bueno del mismo y levantará un acta en la que conste la presentación del convenio, así como su ratificación y en su caso si se entrega alguna cantidad de dinero por prestaciones, salarios devengados o en algunos casos algún tipo de gratificación, en la comparecencia antes señalada la autoridad dará fe de la entrega de la misma.

La segunda causa se refiere a la muerte del trabajador, esto es así en virtud de que el trabajador es una persona física, quien tiene ciertas aptitudes o conocimientos para la realización del trabajo y por ende no se puede señalar a otra persona para que continúe con la relación laboral, además que en estos casos existe la posibilidad de que la muerte del trabajador haya acaecido por

³⁰ De Buen Lozano Néstor, *El derecho administrativo laboral y la administración pública del trabajo en México*, Editorial Porrúa, México, 1994, Pags. 40 y 41.

accidente de trabajo y en este caso se integran otro tipo de indemnizaciones para los beneficiarios del trabajador.

La tercera causa se refiere a la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38, de la Ley Federal del Trabajo, los cuales se refieren a la naturaleza del trabajo contratado, si no se cumplen con los requisitos señalados en estos artículos, es decir que se den las condiciones necesarias para que se presten los servicios personales subordinados por tiempo determinado aun y cuando se haya señalado en el contrato de trabajo que la relación es por obra y tiempo determinado, si persiste la materia del trabajo nos encontraremos ante una relación laboral por tiempo indeterminado.

Por cuanto se refiere a la fracción cuarta, ésta es la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

La inhabilidad manifiesta del trabajador únicamente puede ocasionar el incumplimiento del trabajo, estableciéndose para este supuesto que si la incapacidad deviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de acuerdo a lo establecido en el artículo 162, el cual se refiere a las primas de antigüedad y de ser posible si así lo desea a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, siendo el caso que en la práctica esta situación

resulta muy difícil, debido a que en la mayoría de los casos los trabajadores optan por las indemnizaciones.

Finalmente el artículo en comento establece como causa de terminación las causas señaladas en el artículo 434, y estas son las que se refieren a las causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Por otro lado para el caso de los trabajadores de confianza la ley establece en el artículo 185, que solo podrá rescindirse la relación laboral por pérdida de confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión, además de ello la Ley dispone que si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta o de base volverá a el, salvo que exista una causa justificada para su separación.

Será conveniente señalar que las causas justificadas de la pérdida de confianza deben partir de un hecho objetivo para que lógicamente se llegue a la conclusión de que el trabajador no merece la confianza del patrón.

Por otro lado la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en este tema prevé que los efectos del nombramiento solo pueden dejar de surtir efectos por lo siguiente:

- I. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas que, ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en

peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva.

II. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;

III. Por muerte del trabajador;

IV. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;

V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos contenidos en el artículo 46, fracción V, incisos a) al j) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; causas análogas a las previstas en la Ley Federal del Trabajo.

La rescisión de las relaciones de trabajo se entiende como el acto por medio del cual uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada la misma, de forma unilateral, invocando una causa de incumplimiento imputable al otro sujeto.

Es importante señalar, que esta figura solo opera respecto a las relaciones individuales de trabajo, pues la Ley no contempla causales de rescisión para las relaciones colectivas de trabajo.

La rescisión de la relación laboral se da por causas humanas supervenientes contrarias al derecho, las cuales pueden ser imputables a cualquiera de las partes, esto resulta diferente a la terminación de la relación laboral la que se dará de forma voluntaria en los términos y condiciones establecidos en la Ley.

El maestro Mario de la Cueva señala:

*“La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación en el caso que el otro, como se dice en la definición, incumpla gravemente sus obligaciones y por tanto el titular de ese derecho puede hacer uso de el o abstenerse”.*³¹

La rescisión de las relaciones laborales entre el estado y sus trabajadores se entiende como la forma en que se rompe el vínculo que une al trabajador burocrático con el Patrón – Estado, lo cual solo puede acontecer por causas imputables a los trabajadores y en este caso se libera al Titular que al efecto corresponda de cualquier responsabilidad.

Es importante señalar que la Ley Federal del Trabajo contempla causales de rescisión sin responsabilidad para el trabajador y sin responsabilidad para el patrón, sin embargo en materia laboral burocrática no existen causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, lo que se traduce a que el trabajador burocrático no podrá separarse del empleo y menos a tener derecho a que el Patrón-Estado lo indemnice, pues solo operan las indemnizaciones por virtud de ser víctima de un despido injustificado.

³¹ De la Cueva, Mario, *Op. Cit.* Pág. 241

Opina el profesor Néstor de Buen que cuando se trata de una rescisión de la relación laboral por parte del patrón, subsiste la relación de trabajo, esto es así porque el trabajador tiene la opción de demandar el despido injustificado y será el patrón quien tenga que demostrar la justificación de la rescisión apegada a las causales de despido establecidas en la ley y si se da el caso que ésta no se compruebe, se le condenara a la patronal en términos de las prestaciones demandadas considerando el despido como injustificado y que eventualmente se podría reanudar la relación laboral pues se le puede obligar a la reinstalación si es procedente y en caso contrario al pago de las indemnizaciones señaladas en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo; caso contrario sucede en la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, pues uno de los efectos del mismo es que la relación se extingue y operaran las responsabilidades del patrón contenidas en el artículo 50 y 52 de la Ley Federal del Trabajo.

Por ello es que la rescisión por parte de la patronal es un acto unilateral (que supone una conducta unilateral por parte de uno de los sujetos), potestativo (la posibilidad de rescindir no implica que, necesariamente se haga uso de esta facultad, pues cualquiera de las partes pueden pasar por alto esta situación), formal (pues se debe de dar aviso al trabajador de la fecha y causa que lo origine), que concluye la relación en fecha anterior a su vigencia prevista, por causa graves, por conductas de omisión o comisión, que traen como consecuencia que se interrumpa la relación de trabajo.(insistiendo que

dependerá si la rescisión fue invocada por el patrón que será condicionada a su comprobación, y si fue señalada por el trabajador es absoluta)

Será importante señalar que los presupuestos del ejercicio de esa potestad:

- a) Es un acto u omisión, imputable a uno de los sujetos, que implique un incumplimiento de una obligación derivada evidentemente de las obligaciones de la relación laboral.
- b) Debe ser de naturaleza grave, la Ley ha considerado que no todos los incumplimientos de la obligación ameritan la disolución de la relación, pues dicho incumplimiento deberá de referirse a las obligaciones importantes o principales, pues las faltas, descuidos o errores en el cumplimiento de obligaciones secundarias se dan de forma frecuente, esto debido a la naturaleza humana, pues las causas graves se consideran como *“acto humano carente de necesidad física, por lo tanto que pudo haberse evitado.”*³²

El profesor Mario de la Cueva señala que las causales de rescisión, se encuentran sujetas a un régimen doble; las señaladas expresamente en la Ley y las análogas que estime la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma gravedad, pues considera que como todas las normas jurídicas, las disposiciones sobre la rescisión, tienen que ser interpretadas, “pero será una

³² *Idem.*

interpretación restrictiva y siempre en beneficio del trabajador³³. Indica el profesor de la Cueva que la rescisión es una causa de excepción que consiste en disolver la relación de trabajo, la cual solo se da por causas excepcionales, argumentando también que en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

2.1. En la Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo, prevé las causas por las cuales los patrones y los trabajadores podrán rescindir la relación laboral sin responsabilidad, en este apartado trataremos en particular cada una de ellas, las consignadas en el artículo 51 y en el 47 respectivamente y se tratará de forma genérica los casos especiales de rescisión previstos en otros apartados de la ley.

2.1.1 Sin responsabilidad para el trabajador

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 51, establece la causas por las cuales los trabajadores sin responsabilidad podrán dar por rescindida la relación laboral.

Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión

³³ *Ibidem* Pag. 243

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

Esta causal se refiere por ejemplo cuando el patrón propone al trabajador condiciones en que se prestarán los servicios esto es en el puesto, salario, jornada, días de descanso, lugar de trabajo, siendo el caso que al iniciarse la relación laboral estas condiciones no se cumplan, el trabajador podrá dar por rescindida la relación laboral dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que comenzó a prestar sus servicios, en virtud de que la relación laboral nació viciada.

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

Esta causa, es idéntica a la fracción II del artículo 47 de la ley de la materia, cuando se trata de causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón.

Entendamos pues que la probidad debe entenderse como rectitud, hombría de bien, decencia en el obrar, lealtad; por violencia se entienden las agresiones, las cuales pueden ser físicas o verbales; por amenazas entendemos las palabras con el fin de amedrentar, las injurias como difamación, los malos tratamientos u otros análogos que ejerza el patrón, sus familiares y el personal directivo de la empresa como representantes del patrón en contra del trabajador, la presente causal se extiende al cónyuge, a los padres y a los hijos

del trabajador, pues recordemos que en tiempos anteriores (y aun en algunos lugares dentro de la República), resultaba común que las esposas llevaran al marido el desayuno a su trabajo, esta causal podrá alegarse siempre y cuando dichos actos se den dentro de las horas de servicio o con motivo de este.

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

La presente causal se refiere a los conceptos señalados en la fracción anterior pero señala que pueden darse tales supuestos fuera del servicio, en esta fracción se incluye a los trabajadores del patrón, lo que en la fracción anterior inferimos que se refieren a los trabajadores de confianza, sin embargo en este supuesto, se incluyen a los demás trabajadores, por otro lado la misma fracción refiere que a que deben de ser de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

Esta causa al igual que la anterior, resulta difícil de probar, pues si la falta cometida por el patrón dentro de las horas de trabajo, no será fácil tener testigos, pues evidentemente serán otros trabajadores los cuales por causas previsibles no se prestarán a testificar en contra de su patrón.

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

El salario es la contraprestación que el patrón debe de otorgar a sus trabajadores por los servicios recibidos, cualquier variación del mismo causa un perjuicio al trabajador, es por ello que la ley pretende su exacto cumplimiento,

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

Esto es así porque al existir pactadas las condiciones de trabajo, el patrón no podrá variar de forma unilateral ni la fecha y lugar de pagos, pues para poder hacerlo deberá existir convenio expreso por el trabajador o con el sindicato que lo representa.

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

Esta causa según opina el profesor Euquerio Guerrero se refiere a herramientas o útiles de trabajo propiedad del trabajador, pues si fuesen propiedad del patrón, no tendría caso el causar algún tipo de perjuicio; sin embargo la Ley no lo prevé de esa forma y solamente se señala que si el patrón comete maliciosamente perjuicio en las herramientas o útiles de trabajo se dará lugar a la rescisión.

Sin embargo es importante mencionar que debe de existir la malicia en el actuar del patrón, esto es la intención de producir un daño, pues el patrón no puede alegar que al ser las herramientas de su propiedad puede hacer con ellas lo que desee, ya que con esto lesiona en este apartado los derechos del trabajador.

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

En esta disposición no se califica la conducta del patrón, pues basta que exista la posibilidad del peligro en que se coloque al trabajador, pues es obligación del patrón mantener en condiciones higiénicas el establecimiento en el cual se prestan los servicios, además también es obligación del patrón adoptar las medidas preventivas y de seguridad establecidas en la Ley y faltar a cualesquiera de estas obligaciones podrá ser causa de rescisión.

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

La causa en comento se encuentra ligada en gran medida a la fracción anterior, sin embargo presupone una conducta directa del patrón señalando una imprudencia o descuido y estos sean inexcusables, en esta causa se infiere que la seguridad de las personas que se encuentran en el establecimiento, es la seguridad de los propios trabajadores.

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

Como ya se ha señalado, consideramos esta fracción de alguna forma peligrosa, pues el trabajador podrá si es su elección, invocar esta fracción, exigiendo la rescisión por cualquier causa que aun siendo subjetiva sea considerada grave por el trabajador, y al considerarse así es que se encuentra en aptitud de encuadrar sus peticiones a esta fracción.

2.1.2 Sin responsabilidad para el patrón

Previo al análisis de las causales contenidas en este artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo señalar que dichas causas se dividen en tres grupos, según señala el profesor Néstor de Buen:

De probidad genérica.- señalada en la fracción II

Faltas de probidad específicas.- señaladas de la fracción II a XIV

Faltas análogas a las establecidas.- señalada en la fracción XV

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

Esta causa se refiere al engaño que sufra el patrón por parte del trabajador, la rescisión únicamente puede darse en el término de treinta días contados a partir

de que se inicie la prestación del servicio, pasado este término se entiende que el patrón esta conforme con el servicio del trabajador por cuanto se refiere a sus capacidades y destrezas mostradas.

Es importante mencionar que la Ley prohíbe el contrato a prueba por treinta días y en algunas ocasiones se suele confundir este hecho con esta causal, pues solamente operara dicha causa en el termino de treinta días, insistimos no se debe de confundir con el contrato a prueba y evidentemente solo se puede alegar si se acredita el engaño por parte del trabajador o el sindicato pero solo por cuanto se refiere a certificados falsos o cartas de recomendación, pues aún si los certificados son verdaderos pero el trabajador durante los treinta primeros días del inicio de sus servicios evidencia que no es capaz para el trabajo no será pues causal de rescisión.

Para que el patrón pueda fundamentar la presente causal deberá conservar los documentos en donde consten los certificados o referencias falsas que le hayan sido proporcionados por el trabajador o por el sindicato pues con dichos documentos se podrá probar el engaño, además que deberá demostrar la incapacidad del trabajador. Aunado a lo anterior si en el contrato de trabajo el trabajador manifestó que poseía las aptitudes para desempeñar el trabajo contratado, se deberá demostrar que es incapaz de desarrollar las actividades por las que fue contratado y con ello se demostrará el engaño.

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

El profesor Mario de la Cueva, señala que en este apartado se desprenden dos elementos, primero que en efecto exista la falta y en segundo lugar que dicha falta ocurra durante la jornada de trabajo.

La probidad se refiere a la rectitud del ánimo y la honradez en el obrar, por tanto todo aquello que vaya en contra de lo que es considerado como debido y digno de respeto será considerado como falta de probidad u honradez.

Un ejemplo común de esta causal es cuando el trabajador sustrae de la fuente de trabajo material, equipo o bienes que son propiedad del patrón con el fin de apropiárselos, en este caso se deberá cuidar la declaración de que la rescisión se da por la falta de probidad u honradez, pues no se debe de manifestar que la rescisión se dio por el delito de robo, pues ante esta manifestación se deberá probar mediante sentencia ejecutoriada que en efecto el trabajador se encuadró en el tipo penal.

La probidad u honradez no tiene grados, pues para el derecho laboral una persona es honrada o no.

Otro ejemplo de falta de probidad el profesor José Dávalos explica que si un trabajador con sus actos o expresiones desprestigia a la empresa en que presta sus servicios, se dice que es una persona falta de probidad. También lo es que quien cobra un salario para realizar un trabajo determinado y en lugar de efectuarlo se dedica a otras actividades para su provecho personal o de terceros. Si el trabajador informa falsamente a sus superiores y los induce a incurrir en errores que puedan crear conflictos a la empresa o acarrearle perjuicios, entonces se dice que es un trabajador falto de probidad³⁴

La violencia según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española:

Acción violenta o contra el natural modo de proceder.

La violencia se entiende como la actitud agresiva, pues se da cuando se usa la violencia física, pues incluso cualquier golpe es considerado un acto violento.

Por cuanto hace a la definición de Amagos, la Real Academia de la Lengua Española la señala de la siguiente manera:

*Acción y efecto de amagar.*³⁵

Por su parte amagar se define como:

*Hacer ademán de herir o golpear*³⁶.

³⁴ Dávalos José, *Derecho del Trabajo I*, Editorial Porrúa, México 1999, 9 edición, Pag. 148

³⁵ Real Academia Española, *Op. Cit.* Pag. 130

³⁶ idem

Amenazar a alguien con algún mal o mostrar intención de hacérselo.

Luego entonces los amagos serán actos violentos que no se consuman, es decir solo se tiene la intención o demostrar que se puede realizar la conducta violenta

Las injurias por su parte requieren la intención de infamar, esto es que no solo se encuadra el supuesto con las palabras sino con la intención y será a cargo del patrón probar tal extremo.

Entendemos pues que las injurias son expresiones verbales o escritas incluso corporales que tengan como único fin ofender a las personas, para este caso en el aviso de rescisión se deberán señalar perfectamente las palabras o los hechos en que consistan las injurias, así también las circunstancias de modo tiempo y lugar en que se suscitaron estas, pues no será suficiente mencionar que se produjeron las injurias, y será a cargo de la Junta determinar la procedencia de la causal.

Finalmente los malos tratamientos se podrán dar por ejemplo cuando un trabajador se refiera a su superior jerárquico en forma poco amable, o interrupciones agresivas en juntas o conversaciones, o incluso una contestación en tono alto, etc.

Todos aquellos actos mencionados en esta fracción serán causales de rescisión pero habrá que señalar la salvedad de que no se podrá rescindir si el trabajador

al encuadrarse en estos supuestos, actúa debido a una provocación o en defensa propia y por tanto la culpa de dicha situación será del patrón, por tanto se debe de considerar los hechos imputados al trabajador y las circunstancias concurrentes a cada caso concreto, dentro de la idea de que debe de prevalecer la salvaguarda del bienestar de los trabajadores sobre los intereses materiales del capital, y será la Junta de Conciliación quien determine la procedencia de la rescisión cuando se alegue que el trabajador se ha encuadrado en los supuestos señalados en esta fracción

Para distinguir las dos primeras fracciones que ya explicamos sirve de apoyo el siguiente criterio:

Localización:
Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
I, Junio de 1995
Página: 530
Tesis: VIII.2o.8 L
Tesis Aislada
Materia(s): laboral

RESCISION DE LA RELACION LABORAL. ENGAÑO Y FALTA DE PROBIDAD, CONDUCTAS PREVISTAS POR LAS FRACCIONES I Y II DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DIFERENCIAS.

El elemento básico de la causal prevista por la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en el engaño (falta de verdad), inmerso en el documento o referencia falsos en el que se atribuye capacidad, aptitudes o facultades de que se carece, que sin ser ajeno a la actividad desplegada en el desempeño del servicio prestado que refleja la aptitud, capacidad o facultad, a ello se constriñe; mientras que la falta de probidad consignada en la fracción II del mismo precepto legal, está inmersa en la conducta que debe desplegarse durante el desempeño de sus labores o en el ejercicio de las mismas, que se aparte de la integridad en el obrar y de la rectitud de ánimo en relación a las funciones encomendadas, consistentes en hacer, dejar de hacer o hacer en contra, de manera que debe haber una relación directa e inmediata entre la acción u omisión y la actividad desplegada en el trabajo encomendado.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 212/95. María Teresa Cortez Vázquez y otra. 25 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Pablo Camacho Reyes. Secretario: Alberto Caldera Macías.

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

Al igual que en la fracción anterior, se deben de dar los supuestos de la existencia de la falta, dentro de las horas de trabajo, agregando en este apartado que estos supuestos se cometan en contra de algún trabajador, es decir contra un compañero de trabajo.

Además de lo anterior esta causal se encuentra sujeta a una condición, que es que se altere la disciplina del lugar en el cual se desempeñe el trabajo, por lo que si no se altera la disciplina o el orden, entonces no se podrá alegar esta causal, considerando todas las excepciones que se han señalado respecto a la fracción segunda.

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

En principio de igual forma se debe de considerar todos los supuestos y excepciones señaladas para la aplicación de la fracción II del artículo 47 de la

Ley Federal del Trabajo, en este apartado la probidad se extiende fuera del horario de labores, pues será obligación del trabajador ser recto y honrado no solo dentro de su horario de trabajo, sino también fuera de este, sin embargo en este punto observamos otra condición y es que sean de tal manera graves que hagan imposible la relación de trabajo, esta condición es por supuesto de carácter subjetivo, pues nos encontramos con ejemplos claros como cuando en algunos lugares del centro del país una palabra pueda ser ofensiva y en ciertos lugares como por ejemplo Veracruz o Oaxaca, la misma palabra se utilice cotidianamente entre patrón y trabajador y no lo consideren de ninguna manera ofensiva y por tanto sin injurias, por lo que de nueva cuenta será la Junta de Conciliación quien deberá establecer la procedencia de la rescisión.

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;

Por cuanto se refiere a esta causal entendemos que es de tal manera grave en tanto que el patrón sufre un menoscabo en su patrimonio a causa de la conducta del trabajador, sin embargo en este punto se vuelve a considerar la intención de causar el perjuicio a los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, lo cual se vuelve subjetivo pues además de que existan los perjuicios se debe de probar la intención de ocasionar el daño.

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;

Esta causal es similar a la fracción anterior, sin embargo aquí se introduce el término negligencia, el cual la Real Academia de la Lengua Española define como:

(Del lat. negligentia). Negligencia: Descuido, falta de cuidado, falta de aplicación.³⁷

Un ejemplo de esta es cuando un trabajador apaga su cigarrillo en el archivo de la fuente de trabajo y se produce un incendio que acaba con todo el lugar, sin embargo en este punto se deberá acreditar que la única causa del incendio fue la colilla del cigarro y por ende la conducta del trabajador se traduce en negligencia.

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

En esta fracción se advierte que si el trabajador incurre en estos supuestos, compromete la seguridad del establecimiento o de las personas que están en el mismo, no se establece que como causal se llegue a consumir el perjuicio sino

³⁷ Real Academia Española, *Op. Cit.* Pag. 1573

que basta con que se del es supuesto de que exista el peligro de que pueda llegar a ocurrir.

Esta causal refiere el profesor Dávalos que no es objetiva, sino subjetiva, pues señala: “lo que interesa es precisar la actitud del trabajador en el desarrollo de las actividades a que se dedica, para estar en condiciones de determinar si las lleva a cabo con celo, con precaución, con empeño, sin desestimar que aun cuando los intereses que proteja no sean los propios, se relaciona directamente con la fuente de trabajo, que por propia conveniencia está obligado a cuidar y sostener. De esta manera no es la prueba pericial la indispensable en el caso para valuar el monto de los perjuicios causados a la empresa”³⁸

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

Esta fracción se encuentra estrechamente vinculada a la fracción VII del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo que obliga a los trabajadores a observar buenas costumbres durante el trabajo, por lo que, al incumplir tal obligación se encuadra en este supuesto de rescisión, lo cual en obvio de repeticiones resulta de igual forma subjetiva, pues la ley no enlista los actos inmorales.

En este apartado la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del asunto 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 tal causal se relaciona íntimamente con la costumbre del lugar en el cual se da el supuesto.

³⁸ Jose Dávalos.- Derecho del Trabajo I , *Op. Cit.* pag, 152 y 153

Como ejemplo podemos citar que los actos sexuales realizados en lugar público se consideran actos inmorales. Así también podemos citar los ejemplos de los Estados de Sinaloa o Guanajuato que prohibieron el uso de minifaldas a las mujeres; sin embargo en otros Estados de la República, tales como Yucatán o Sonora que debido a las altas temperaturas, es común ver a las jovencitas o mujeres adultas el uso de pantalones cortos sin que ello sea un acto inmoral.

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

De igual forma la presente fracción se relaciona directamente con la fracción XIII del artículo 134, pues esta fracción obliga al trabajador a guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

En este punto señalaremos que si no se da el supuesto del perjuicio de la empresa, luego entonces el trabajador no se encuadra en el supuesto de rescisión y quizá nos enfrentemos a una simple falta de probidad u honradez, lo cual será más fácil de probar que el acreditar que con este supuesto se causo un perjuicio.

Será importante señalar que en esta causal no solo se encuadran los trabajadores de confianza, sino todos aquellos que tengan conocimiento de la información considerada reservada o secreta, sino alcanza a todos aquellos trabajadores que la conozcan.

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

La falta al trabajo, se debe entender como la ausencia total del trabajador en la jornada de trabajo, lo cual no debe de confundirse con el abandono de trabajo pues en este caso sí se inició la jornada laboral, es decir si hubo presencia del trabajador en su lugar de trabajo.

Durante mucho tiempo se discutió respecto a lo que debía de entenderse por un mes, pues anteriormente así se encontraba señalado el supuesto y se concluyó que el mes se refiere al plazo cualquiera de treinta días, contados a partir de la primera falta.

Es importante resaltar que el trabajador debe dar aviso al patrón de la causa o causa que motivaron la falta de asistencia y posteriormente deberá acreditar la causa que le impidió asistir al trabajo

Si un trabajador llega a ser despedido por dicha causal, no será suficiente que acredite la justificación de sus faltas ante la Junta, pues no es ésta ante quien debe justificarlas sino ante el patrón.

Las faltas comienzan a contarse a partir de que se dio la primera no importando si son continuas o discontinuas, lo importante es que se computen dentro del término o la periodicidad de treinta días y será hasta que se de la última de éstas cuando comenzará a correr el término para que el patrón pueda alegar dicha causal.

Por otro lado, surge la cuestión de que el trabajador alegue que dió aviso al patrón de que faltaría a su trabajo, sin embargo ello no justifica la falta, pues se justificaría si el patrón otorga permiso para faltar de lo contrario es evidente que se trata de una falta injustificada.

Por cuanto se refiere a los trabajadores que tienen jornada discontinua, la inasistencia a una parte de su jornada ya sea la primera o a la segunda deberá de considerarse como media falta, las cuales pueden ser sumadas hasta completar las más de tres faltas que exige la Ley, es decir tres medias faltas y dos faltas completas suman el total de faltas que exige la ley para señalar que se dio la causa de rescisión.

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

El presente supuesto es la sanción a la obligación que tiene el trabajador y que se encuentra señalada en el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

El trabajador tiene obligación de cumplir con los deberes y obligaciones establecidos en su contrato de trabajo o que sean inherentes a su relación laboral, esto se traduce a que el trabajador tiene la obligación de acatar las ordenes o instrucciones del patrón siempre que dichas ordenes sean relativas al trabajo contratado y sean dentro de la jornada respectiva resulta evidente que la desobediencia se refiera única y exclusivamente al trabajo contratado y recordando ante todo el principio de que nadie se encuentra obligado a lo imposible, pues en este caso el trabajador podrá no acatar las órdenes del patrón aunque se trate del trabajo contratado; en este apartado se aprecia una excepción y esta es que sea con causa justificada pues si al obedecer aquella instrucción por ejemplo el trabajador pusiera en riesgo su vida, entonces pues nos encontramos ante una causa justificada de desobediencia, lo cual de igual forma deberá ser analizada por la Junta de Conciliación que conozca del asunto y resolver al respecto.

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

Esta fracción también tiene relación directa con las obligaciones que debe de observar el trabajador respecto a las medidas preventivas e higiénicas que se contienen en la fracción II del mencionado artículo 134; la justificación de esta

causal señala el profesor Mario de la Cueva es: “la defensa de la salud y la vida del hombre”³⁹

Esta causal pretende que los trabajadores no sufran accidentes o contraigan enfermedades que vayan en contra de su integridad física y de su salud y por otra parte esta causal pretende evitar al patrón las cargas económicas que van aparejadas a las indemnizaciones por riesgos de trabajo y los pagos de asistencia social por enfermedad.

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;

Esta fracción se relaciona con la prohibición a los trabajadores que señala el artículo 135, fracción IV, sin embargo en esta causal se integran los conceptos de narcótico, droga o enervante con la salvedad de que exista prescripción médica, lo cual deberá hacer del conocimiento del patrón.

El trabajador debe concurrir a su trabajo en condiciones normales para poder desempeñarlo, pues resulta evidente que el hecho de que un trabajador se encuentre drogado o en estado de embriaguez podrá poner en peligro tanto a sí mismo como a las personas y los bienes que laboren con él.

³⁹ De la Cueva, Mario, *Op. Cit.* pag. 248

La embriaguez del trabajador no es necesaria comprobarla mediante un examen médico y podrá comprobarse mediante testigos, pues resultará evidente la condición anormal del trabajador.

Resulta de importancia mencionar que el solo aliento alcohólico no es suficiente para alegar la causal, pues esto no constituye estado de ebriedad.

Así mismo la sola adicción a las drogas tampoco constituye la causal, pues se deberá probar que el trabajador se encontraba bajo la influencia del narcótico y por supuesto en las horas de labores y dentro de las instalaciones de la fuente de trabajo.

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

Sabemos pues que la prisión preventiva es causal de suspensión de la relación laboral, pues al resultar absuelto de ésta, el trabajador podrá reincorporarse a su trabajo, sin embargo si resulta que la condena es privativa de la libertad es obvio que dicha situación impide el cumplimiento de la relación laboral, por tanto el patrón podrá rescindirla.

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

Esta fracción resulta por ende demasiado subjetiva, pues se deja a consideración del patrón alegar cualquier causa a que su juicio sea grave y por tanto pretenda *encuadrar* cualquier acción.

Sin embargo la aplicación de esta norma si tiene que reunir ciertos requisitos:

- La causa alegada debe de ser análoga a alguna de la enumerada expresamente en la Ley,
- Ha de ser de naturaleza grave o implicar un incumplimiento grave y
- Las consecuencias del incumplimiento del trabajo deben ser semejantes al que produciría una de las causales de rescisión expresa.

2.2. En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Ningún trabajador al servicio del Estado, podrá ser cesado sin justa causa, ya que gozan del derecho de inamovilidad en el empleo, excepto el personal de confianza. En consecuencia, el nombramiento o la designación de los trabajadores solo podrá dejar de surtir efecto sin responsabilidad para los Titulares de las dependencias en los casos señalados para tal efecto en el artículo 46 de la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado.

Es importante hacer mención que pueden existir causas de la suspensión temporal de los trabajadores al servicio del Estado, lo que no importa el cese

del mismo, la ley señala los casos en que podrá ser suspendido temporalmente y estas son:

- a) Que el trabajador contraiga alguna enfermedad que implique peligro para las personas que trabajan con el y,

Esta causal tiene la finalidad de asegurar la salud no solo de las personas que laboran con el servidor público, sino también de los directamente beneficiados con el servicio que presta, especialmente cuando trabaja con un bien o se encarga de otorgar un servicio que pudiere afectar la salud de terceros, en este caso, el trabajador que fue suspendido temporalmente de su empleo, tendrá la obligación de exhibir documento fehaciente que acredite que ha sido dado de alta de su enfermedad.⁴⁰

- b) La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por una autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador.

⁴⁰ Sirve de apoyo por analogía la tesis aislada de la Séptima Época, emitida por el Tribunal Colegiado del Trabajo del Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, 81 Sexta Parte, Página: 91, de rubro: **SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION DE TRABAJO, CASO DE, CUANDO EL TRABAJADOR DEBE TENER Y EXHIBIR AL PATRON LA TARJETA SANITARIA Y LA CONSTANCIA DE ALTA MEDICA DE QUE SANO DE LA ENFERMEDAD CONTAGIOSA QUE PADECIA**. Los patrones cuyas empresas se dediquen a actividades tales como la introducción, transporte, pasteurización y venta al público de leche en el Distrito Federal, Territorios y Zonas Federal, no sólo pueden, sino deben exigir de sus trabajadores, cuando han faltado a sus labores por incapacidades originadas en enfermedades contagiosas, que antes de reintegrarse a su trabajo, exhiban la tarjeta de control sanitario vigente a su favor y la constancia médica de haber sido dados de alta, y el no admitirlos hasta que les satisfagan esos requisitos, no constituye un despido, sino una suspensión temporal de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, ni para el trabajador.

Sin embargo es importante señalar que existe otro supuesto de cese temporal para trabajadores que manejen fondos, valores o bienes, cuando apareciera alguna irregularidad en su gestión y el cese opera mientras se resuelve la investigación y se resuelve sobre el cese.

El artículo 46 de la citada ley establece que:

Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

- I. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas que, ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva.

Se advierte el término de renuncia, la cual deberá ser por escrito y no de forma verbal, abandono del empleo, esto es dentro o fuera de la jornada laboral, pues no se hace distinción alguna, pues el empleo puede abandonarse dentro de la jornada de trabajo o fuera de ella, así mismo también menciona la repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, esto es de suma importancia pues no solo se incurre en una falta, sino

que los servidores públicos también incurren en responsabilidades administrativas al encuadrarse en estos supuestos, además de lo anterior también se aprecia que no habrá responsabilidad para el patrón (Estado) para cesar de su empleo, cargo o comisión a un servidor público si no atiende a las personas causando la deficiencia de un servicio o la suspensión del mismo, pues se insiste además de las consecuencias laborales, el empleado tendrá responsabilidad de carácter administrativa e incluso penal; será importante señalar que en este apartado se advierte la condición, de que dichas deficiencias serán en términos de los señalado en los Reglamentos de Trabajo aplicables en la dependencia respectiva, y si no existiese dicho reglamento será probable que nos enfrentemos a un despido injustificado si se trata de cesar al empleado alegando una causa de las antes señaladas, por lo que será idóneo, encuadrar la conducta impropia del empleado en alguna de las casuales señaladas en la fracción V del citado artículo .

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XXIV, Septiembre de 2006

Página: 1347

Tesis: I.1o.T. J/53

Jurisprudencia

Materia(s): laboral

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. TRATÁNDOSE DE LA CAUSAL DE CESE A QUE SE REFIERE LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 46 DE LA LEY BUROCRÁTICA DEBE ATENDERSE AL FACTOR PERJUICIO.

Para determinar que se está en presencia de la causal de cese prevista en la fracción I del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las faltas al trabajo injustificadas deben estar referidas al factor perjuicio que se causaría por la naturaleza misma de las funciones encomendadas, al dejar de atenderlas con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, lo que afectaría el funcionamiento de maquinaria o equipo, poniendo en peligro los bienes, o al causar la suspensión o deficiencia de un servicio que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables a la dependencia respectiva.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 22301/2002. Georgina Alejandra Urbina Guzmán. 12 de noviembre de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Bertha Jasso Figueroa.

Amparo directo 9601/2003. Daniel Humberto Vázquez Trinidad. 22 de mayo de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Bertha Jasso Figueroa.

Amparo directo 10241/2003. Secretario del Trabajo y Previsión Social. 22 de mayo de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Amparo directo 14921/2004. Mauricio Hernández Castañeda. 26 de agosto de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Vilma Pantoja Rivas.

Amparo directo 9681/2006. Secretaría de Educación Pública. 8 de junio de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Rogelio Samuel Escartín Morales.

- II. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;

Esta causal resulta muy similar a la fracción III del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo debemos entender que el patrón (Estado) no tendrá responsabilidad alguna si el nombramiento realizado llegó a su término o fin, o bien si el trabajo en especial para el cual se contrató al empleado llegó a su fin, será importante resaltar que la dependencia no tendrá responsabilidad debido a que en términos del artículo 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los nombramientos deberán contener entre otras cosas, el carácter del nombramiento es decir, se refieren a la temporalidad del mismo, por lo cual esta fracción no tiene mayores contratiempos.

III. Por muerte del trabajador;

Como ya lo mencionamos al hacer el análisis de la similar en la Ley Federal del Trabajo, al ser el trabajo un servicio “personal”, al morir el empleado es que concluye la relación laboral, pues la misma no se hereda o se traspasa.

IV. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;

En este caso, se requerirá el dictamen de incapacidad del trabajador por parte del Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores al Servicio del Estado, el que se obtiene mediante el procedimiento para determinar la incapacidad, y solo hasta en tanto se tenga el mismo seguirán surtiendo los efectos del nombramiento.

V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

- a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

Esta fracción utiliza los mismos conceptos que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, fracción II, sin embargo para estos casos no se requerirá que estas acciones sean provocadas o en defensa propia, lo cual en gran medida será

fácilmente acreditarlas, pues además se señala que puede ser en cualquier temporalidad, dentro o fuera de las horas de servicio.

- b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

En esta causa, a diferencia de la contemplada en la Ley Federal del Trabajo, se señala que los días deben de ser consecutivos, por lo que si existe distinción entre esta fracción y al diversa contenida la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, pues aquí se establece que los días sean consecutivos, por lo que no hay periodicidad (a diferencia de la diversa fracción que establece treinta días) y solo se señala la injustificación de la falta.

- c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

Evidentemente la destrucción de los elementos que se refieren en esta fracción son de consecuencias graves, sin embargo se vuelve a establecer un término subjetivo que es el de la “intención” pues si no se acredita la intención de destrucción, pues no se aplica el supuesto, y no se podrán cesar los efectos del nombramiento, sin embargo no se debe de olvidar que además de las consecuencias de índole laboral, pudieran haber consecuencias de tipo penal, pues recordemos que el titular de la fuente de trabajo es el “Estado” y la destrucción de edificios o maquinaria propiedad del “Estado” genera consecuencias graves, tipificadas que podrán tener la consecuencia (si se

acreditan) de la prisión del trabajador y el cese podría darse no por esta fracción sino la relativa a la prisión.

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

En este inciso se vuelve a tener presente la cuestión subjetiva de la “moral” “buenas costumbres”, y será a cargo del Tribunal, determinar la procedencia o no de la “moralidad”, es decir la calificación de los actos inmorales, pues se insiste habrá una gran gama de actos que no necesariamente se consideren inmorales en todos los espacios de trabajos, y los que sean evidentemente inmorales, tal como desnudarse en el trabajo.

e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

Este inciso a diferencia del contenido en la Ley Federal del Trabajo, señala que la causa de cese solo implica la revelación de secretos, si se cumple esta condición procederá el cese, contrario al contenido en la Ley Federal del Trabajo que debe de traer como consecuencia causar perjuicios a la empresa, pues es común que los empleados se comprometan a no divulgar los asuntos materia de su trabajo, firmando una carta compromiso de confidencialidad.

f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

En este punto el Magistrado deberá analizar minuciosamente si el trabajador fue negligente al causar un perjuicio, pues podría darse el caso de que la seguridad no se encuentre bajo cuidado del empleado, o bien no existan los elementos de seguridad o la capacitación adecuada y esta última podría ser una buena excepción de defensa del trabajador, puede darse el caso de que por ejemplo un empleado se encuentre fumando y no apague bien la colilla del mismo, lo tire en el pasto y se provoque un incendio, si solo si, el incendio es causado por la colilla del cigarro.

g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.

El presente inciso también será sencillo de acreditar, pensemos en los memorándums que se envíen a un empleado, dando las indicaciones de las actividades que se han de realizar, así como los recordatorios que en su caso se lleguen a presentar, sin embargo no se especifica una temporalidad respecto al concepto de “reiterado” es decir, no podríamos buscar el cese de un empleado por no haber acatado las ordenes de su superior en un lapso de tres días, pues no se señala el lapso para que las faltas se consideren “reiteradas”.

h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

En este inciso, tampoco se especifica ni se aclara la temporalidad de el concepto “habitualmente”, y si se tratara de aplicar esta sanción por un solo

evento de esta naturaleza no se podrá encuadrar pues nos enfrentamos a la carga de acreditar el “habitualmente”, sin embargo, con testigos será suficiente acreditar tal situación y será a juicio de la Sala acreditar la temporalidad.

- i) Por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

El incumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la dependencia no puede alegarse si éstas contienen condiciones diferentes a la ley, pues recordemos que las condiciones generales de trabajo se encuentran jerárquicamente debajo de la Ley, y por tanto, si se contravienen situaciones entre las contenidas en las condiciones generales y la ley, deberá aplicarse o bien señalar las contenidas en la Ley y no en el incumplimiento a las condiciones.

Otro factor importante es aportar y no solo señalar las condiciones en la demanda del cese, pues no se podrá acreditar el incumplimiento si no se ofrecen las mismas, sirva de apoyo el siguiente criterio:

Localización:
Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
III, Segunda Parte-2, Enero a Junio de 1989
Página: 837
Tesis Aislada
Materia(s): laboral

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CAUSA DE CESE DE LOS,
QUE SE APOYA EN INFRACCION AL REGLAMENTO DE CONDICIONES
GENERALES DE TRABAJO. NECESIDAD DE APORTARLO.

Si la patronal se excepciona aduciendo que a la accionante le fue rescindida en forma justificada la relación laboral, merced de haber infringido el reglamento de condiciones generales de trabajo, y ofrece éste, pero no lo aporta a fin de que se tenga a la vista al momento de dictar la resolución, la responsable no puede establecer que el impetrante incurrió en las hipótesis normativas de tal ordenamiento jurídico, motivación necesaria para que la patronal estuviera en condición de cesar justificadamente a la empleada.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8095/88. Blanca Rosa Rodríguez Dávila. 12 de enero de 1989.
Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Lata Valenzuela. Secretaria:
María Isabel Haruno Takata Gutiérrez.

- j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

Cuando se pretende justificar el cese del nombramiento en términos de este inciso, no será necesario levantar el acta administrativa, pues al existir una sentencia, no será necesario dar audiencia al empleado, puesto que ya culminó un procedimiento judicial, que culmina con la sentencia que le priva de la libertad y en su momento tuvo la oportunidad de defenderse.

Por lo que, a la demanda de cese de los efectos del nombramiento bastará la misma, así con copia de la sentencia que determina la prisión.

Sirva de apoyo el siguiente criterio:

Localización:
Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
VI, Julio de 1997
Página: 439
Tesis: I.1o.T.77 L
Tesis Aislada
Materia(s): laboral

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. INTERPRETACION DEL ARTÍCULO 46, FRACCION V, INCISO J), DE LA LEY BUROCRÁTICA.

De conformidad con los artículos 46 y 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa, y cuando aquél incurra en alguna de las causales previstas en la fracción V del primero de dichos preceptos, el jefe superior de la oficina procederá a levantar un acta administrativa con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por los testigos de asistencia, y se entregará una copia al trabajador y otra al representante sindical; sin embargo, tratándose del cese que tiene como causa la prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria, es dable establecer que no es necesario el levantamiento del acta administrativa en los términos y con las formalidades ya mencionadas, en virtud de que la finalidad de los dispositivos legales invocados es que el trabajador sea oído en defensa de sus intereses, y que tenga oportunidad de desvirtuar los hechos que se le imputan, como integradores de la causal de cese, lo que desde luego se colma durante el procedimiento penal, que culmina con la aludida sentencia condenatoria, y en el cual el trabajador tiene las garantías que otorga el artículo 20 de la Constitución Federal, como son las consistentes en que se le hará saber en audiencia pública el nombre de su acusador y la naturaleza y causa de la acusación, a fin de que conozca el hecho punible que se le atribuye y pueda contestar el cargo y en general aportar las pruebas pertinentes a su defensa. Consecuentemente, tratándose de una sentencia ejecutoria que constituye la verdad legal, aun instrumentándose la referida acta administrativa, el trabajador ya no podrá variar ni los hechos por los cuales se le declaró culpable ni la sanción que se le impuso, y por tal motivo, la causal de cese de referencia se constituye de manera final sin necesidad de ninguna otra formalidad, con la existencia de la mencionada sentencia ejecutoria, en los términos del artículo 46, fracción V, inciso j), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tanto más cuando se impone pena de destitución en el empleo del servicio público, sin que esta circunstancia constituya un elemento de la causal.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3931/97. Erasmo del Real García. 25 de abril de 1997.

Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

Nota: Por ejecutoria de fecha 19 de abril de 2006, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 31/2006-SS en que participó el presente criterio.

Finalmente para concluir este capítulo, es importante mencionar que en todos los casos a que se refiere esta fracción V, el Jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad Federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción V, el titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato correspondiente; pero si este no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e), y h), el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTOS PARA LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Como ya mencionamos la ley prevé causales de rescisión de las relaciones laborales y causales de rescisión de los efectos del nombramiento, contenidas en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado refiere que para que se formalice la rescisión de los efectos del nombramiento de los trabajadores, se deberá llevar a cabo un proceso ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en este capítulo abordaremos las formalidades que revisten al proceso mencionado.

Por otro lado la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece que el patrón deberá de dar aviso por escrito al trabajador de las causas que motivan la rescisión y también establece que si el trabajador se negare a recibir el aviso, el patrón tendrá la opción de solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje le notifique del citado aviso, en este apartado haremos referencia al procedimiento que se debe de llevar a cabo para hacer del conocimiento del trabajador la o las causas que motivaron la rescisión y las formalidades que deben preverse.

3.1. En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

En la inteligencia de que la relación entre el Estado y sus servidores públicos no puede tener como fundamento un contrato de trabajo, esto porque no regula actividades correspondientes al capital y del trabajo como factores de la producción, ello en virtud de que el Estado no persigue fines de especulación comercial, luego entonces para ser trabajador del Estado no se requiere un contrato, sino la expedición de un nombramiento que es el medio por el cual se establecen las funciones específicas que ha de realizar el servidor y dicho nombramiento tendrá que ser aceptado.

Por ello es que la forma para concluir la relación de trabajo, será la demanda de la rescisión de los efectos del nombramiento, no así una rescisión de la relación laboral, pues como ya mencionamos, la relación entre el Estado y sus trabajadores se formaliza mediante la expedición del nombramiento.

3.1.1 El procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

En el artículo 46 bis establece los actos pre procesales que deben de llevarse a cabo antes de demandar la rescisión de los efectos del nombramiento ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, por haber incurrido el trabajador en alguna o algunas de las causales previstas en la fracción V del artículo 46, esto es:

- 1.- El jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo,
- 2.- Con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan,
- 3.- Se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia,
- 4.- Entregar en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.
- 5.- A la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta última, se hayan agregado a la misma.

La parte final del artículo 46 de la Ley de la materia burocrática establece que al recibir la demanda el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

Es importante recordar que a diferencia del derecho del trabajo contenido en el apartado “A” del artículo 123 Constitucional, el derecho laboral burocrático no contempla la posibilidad de rescindir la relación de trabajo por causas imputables al patrón – Estado, y el Supremo Tribunal de la Nación ha considerado que no es trato desigual, es decir no se dan supuestos de desigualdad.

3.2. En la Ley Federal del Trabajo

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

“El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado. “

En los apartados subsecuentes entraremos al estudio del aviso por escrito y su notificación, de forma personal o ante la Junta de Conciliación.

3.2.1. El aviso por escrito

Como ya mencionamos la parte final del artículo 47, establece la obligación del patrón de dar por escrito al trabajador de la fecha y las causas que motivaron la rescisión, y para el caso de que el trabajador se negare a recibirlo, la Ley otorga al patrón un término de cinco días que sigan a la fecha de la rescisión para que haga del conocimiento de la Junta tal hecho y solicitar a la Junta que por su conducto le sea notificado al trabajador el aviso de la rescisión, siendo el caso que comúnmente se utiliza el procedimiento paraprocesal o voluntario contenido en Título Décimo Quinto de los Procedimientos de Ejecución, en el Capítulo III titulado Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios.

El aviso deberá contener las causas o causa del despido, éstas causas deberán ser claras y precisas es decir se deberá anotar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que el trabajador encuadró su conducta en alguna de las fracciones del artículo 47 de la Ley, ello para no dejar en estado de indefensión al trabajador y para que en todo caso pueda argumentar debidamente su defensa y para que en caso de controversia ambas partes se alleguen de los elementos probatorios que acrediten sus excepciones y defensas y el patrón en caso de la controversia deberá acreditar por lo menos una de las causales alegadas en el aviso para acreditar que el despido no fue injustificado.

Lo anterior se traduce en lo siguiente:

- a) El aviso debe estar dirigido al trabajador

- b) Debe especificarse claramente que se trata del aviso de rescisión
- c) Debe contener la fecha exacta en que se realiza la rescisión
- d) Debe de contener la causa o causas del despido, citando por nombre cada una de las causas y no de forma genérica la fracción que se trate de alegar, es decir citar que se incurrió en faltas, o en falta de probidad etc.
- e) Debe detallarse la conducta del trabajador que encuadre en la hipótesis legal.
- f) Firmada por el patrón o alguno de sus representantes en términos de lo establecido por el artículo 11 de la Ley de la materia.

Con el aviso debidamente elaborado y que contenga todas las características antes mencionadas se deberá de entregar de forma personal al trabajador, para lo cual se deberá solicitar la firma de recibido en el cual conste la fecha en la que se recibió, lo anterior en una copia fiel del aviso.

El aviso deberá ser entregado al trabajador dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se tenga conocimiento de las causas que generan la rescisión, lo anterior con apego a lo dispuesto a las normas de prescripción señaladas en el artículo 517 fracción primera, elaborado el aviso en el que conste la fecha de rescisión y si el trabajador se niega a recibirlo el patrón podrá elaborar un documento en donde firmen dos testigos en el que conste que se le intentó notificar al trabajador y que este se negó a recibirlo, o bien con la intervención de un notario público que de fe del hecho de que el trabajador se negó a

recibirlo, con cualquiera de los documentos antes mencionados el patrón podrá recurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de los cinco días posteriores a la fecha de la rescisión para solicitarle le notifique al trabajador en su domicilio el citado aviso, para lo cual se considera importante que el domicilio sea aquel que conste por ejemplo en el alta del IMSS, o en el domicilio que haya proporcionado el trabajador ante el patrón.

Sirva de apoyo el siguiente criterio:

Localización:
Novena Época
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XXI, Mayo de 2005
Página: 479
Tesis: 2a./J. 59/2005
Jurisprudencia
Materia(s): laboral

DESPIDO JUSTIFICADO. EL AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DEBE ENTREGARSE AL TRABAJADOR DENTRO DEL PLAZO DE UN MES O DEPOSITARLO ANTE LA JUNTA DENTRO DE LOS 5 DÍAS SIGUIENTES A AQUEL EN EL QUE SE HAYA NEGADO A RECIBIRLO, PUES DE LO CONTRARIO OPERARÁ LA PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO RELATIVO DEL PATRÓN.

De los artículos 47 y 517, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, que establecen que el derecho del patrón a dar por rescindida la relación laboral sin responsabilidad y, por ende, despedir al trabajador cuando incurre en alguna de las causas contempladas en el numeral primeramente citado prescribe en un mes, se advierte que la emisión del aviso de despido no agota el ejercicio del derecho indicado, sino que para ello se requiere de su notificación al trabajador y, en consecuencia, su separación del empleo, lo que debe suceder dentro del plazo citado. Por tanto, si el aviso de despido se entrega al trabajador después de concluido el plazo de un mes previsto en el referido artículo 517, fracción I, es evidente que prescribió el derecho del empleador para efectuar el despido, con la salvedad de que si el patrón da el aviso el último día del mes indicado y el trabajador se niega a recibirlo, deberá depositarlo dentro de los 5 días siguientes ante la Junta respectiva y solicitarle que lo notifique al trabajador en el domicilio respectivo, conforme al penúltimo párrafo del indicado artículo 47; asimismo, en caso de que el trabajador falte a la fuente de empleo en los días en los cuales se le deba dar el aviso, el patrón puede acudir al domicilio que tenga registrado, y en caso de que se niegue a recibirlo puede proceder en los términos señalados.

Contradicción de tesis 17/2005-SS. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Vigésimo Tercer Circuito, el entonces Tribunal Colegiado en

Materia de Trabajo del Tercer Circuito, actualmente Primero de la misma materia y circuito y el entonces Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, actualmente Segundo Tribunal Colegiado en Materia Civil del mismo circuito. 4 de mayo de 2005. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Alberto Miguel Ruiz Matías.

Tesis de jurisprudencia 59/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de mayo de dos mil cinco.

3.2.2. Procedimiento Paraprocesal o voluntario

La Ley Federal del Trabajo prevé los procedimientos paraprocesales voluntarios, en los cuales no se ventilan conflictos o tutelar derechos, el maestro Néstor de Buen considera que estos no son verdaderos procesos, sin embargo debe de incluirse dentro de los procedimientos, justamente en efecto contiene reglas procesales y queda a cargo de un organismo jurisdiccional, y se trata de medidas preventivas frente a procesos, pero con una manifiesta influencia sobre estos debido a las constancias que originan.

En materia laboral, no se regularon estos hasta el año de 1980, sin embargo y a pesar de que no existían, las partes promovían estos procedimientos paraprocesales o voluntarios.

El profesor Néstor de Buen refiere que en la exposición de motivos de las reformas del año de 1980, se manifestó lo siguiente:

“Al proponer la introducción de estas disposiciones en la legislación laboral, se pretende establecer en ella un equivalente a lo que en nuestros códigos de procedimientos civiles se conoce con el nombre de jurisdicción voluntaria;

institución cuyas características jurídicas han dado origen a numerosas opiniones entre los tratadistas y han motivado la expedición de interesantes ejecutorias de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, considerándosele en ocasiones como un conjunto de actos administrativos y otras como un verdadero proceso atípico; en realidad participa según el caso planteado de las dos características. Lo que justifica que la innovación que se propone, es recoger y dar mayor validez legal a una serie de prácticas realizadas mediante interpretación de la ley, para tramitarlas con un procedimiento ágil, sencillo, marcadamente oral y concentrado.”⁴¹

En el artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo se establece:

Artículo 982. Se tramitarán conforme a las disposiciones de este Capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.

Y se advierte que nuestra legislación laboral no señala que estos procedimientos sean jurisdicción voluntaria sino procedimientos paraprocesales o voluntarios, considerando varios supuestos de estos procedimientos como son por ejemplo: otorgamiento y cancelación de fianzas, suspensión del reparto adicional de utilidades, autorización de trabajos para menores, convenios fuera de juicio y los mas comunes y concurridos los avisos de despidos.

⁴¹ De Buen Lozano, Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, 2ª edición, Editorial Porrúa, Mexico 1990, Pag 616

Estos procedimientos deben de llevar ciertas reglas establecidas en el artículo 983 de la Ley Federal del Trabajo, a saber:

Artículo 983. En los procedimientos a que se refiere este Capítulo, el trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir a la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

La Junta acordará dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado y, en su caso, señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenará, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende.

Ahora bien, por cuanto se refiere a los avisos de rescisión de la relación laboral la ley deja en claro que el aviso deberá de entregarse (por parte de la Junta) dentro de los cinco días siguientes a que se reciba la promoción, señalando también que el actuario que realice la diligencia deberá levantar acta circunstanciada de la misma, tal y como lo establece el artículo 991 de la propia ley laboral.

Artículo 991. En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del Actuario de la Junta, el aviso a que el

citado precepto se refiere. La Junta, dentro de los 5 días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia.

Por todo lo anterior es que cuando se den los supuestos para promover un procedimiento paraprocesal para notificar el aviso de rescisión de la relación laboral se deben de observar ciertas reglas, primero se debe tener muy en claro que en el capítulo de prescripción, se establece que prescriben en un mes las acciones para despedir a los trabajadores o para disciplinar sus faltas, por tanto es que no debemos pasar por alto esta disposición.

Al encontrarnos frente a la causa que origina la rescisión se deben de recabar todos aquellos documentos que se consideren necesarios para acreditar la causal de rescisión con la cual se deba fundamentar el aviso.

El responsable de la fuente de trabajo deberá elaborar el aviso de rescisión el cual ya se refirió en el punto anterior, aquí es donde viene el punto medular, pues si bien es cierto la ley establece que el patrón dará aviso al trabajador de las causas y fechas que originen la rescisión en este punto encontramos que únicamente tendremos la posibilidad de solicitar a la Junta le notifique el aviso al trabajador, sólo si el trabajador se negare a recibirlo; luego entonces se advierte que la ley no prevé la posibilidad de solicitarle a la Junta le notifique al trabajador sin que antes de ello exista la negativa del trabajador respecto de la recepción del aviso.

En seguida ha de considerarse que la Ley establece que el patrón solo cuenta con cinco días posteriores a la negativa del trabajador de recibir el aviso para solicitar la notificación por conducto de la Junta de Conciliación y señala que en estos casos la notificación se llevara a cabo dentro de los cinco días siguientes a que se presentó la solicitud de notificación, lo que en la práctica no sucede, ello en virtud de la carga de trabajo que tienen las Juntas y en múltiples ocasiones se llevan a cabo incluso semanas después cuando el trabajador ya ha iniciado un proceso de demanda laboral por despido injustificado resultando a nuestro juicio ineficaz la tramitación del procedimiento paraprocesal.

Al respecto se citan los siguientes criterios jurisprudenciales:

RELACION LABORAL, AVISO POR ESCRITO DE LA CAUSA DE RESCISION DE LA. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece y enumera las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón; en seguida determina, de manera clara y precisa, que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando el domicilio que tenga registrado del trabajador y solicitándole su notificación al propio trabajador; concluye estableciendo que la falta del aviso escrito al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado. Dicha formalidad

otorga al trabajador la certeza de la causa o causas de rescisión, permitiéndole oponer una adecuada defensa de sus derechos, certeza que no puede proporcionarle el aviso verbal, por ser momentáneo, pasajero y difícil de retener en la memoria; de ahí que la falta de aviso escrito de la causa o causas de rescisión de la relación laboral al trabajador o a la Junta, bastará para que el despido se considere injustificado, por disposición de la propia Ley Federal del Trabajo.

La jurisprudencia en cita, resuelve de forma clara todas las características que debe de contener el aviso de rescisión y la forma y términos en que debe de ser notificado al trabajador y las consecuencias en perjuicio del patrón de no acatar las formalidades establecidas en la propia Ley.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE PROCEDIMIENTO DE RESCISIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Como ya analizamos, solamente la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, prevé un procedimiento para cesar el nombramiento de los trabajadores, lo que podríamos equiparar a una rescisión de la relación laboral.

A nuestro juicio, para mayor seguridad de las partes que integran las relaciones laborales del apartado "A" del artículo 123 constitucional es decir patrón y trabajador, en la búsqueda de la equidad y fundamentalmente del equilibrio en dichas relaciones, consideramos que idóneo que fuera una autoridad laboral quien debería determinar la procedencia o improcedencia de la causal de rescisión invocada por el patrón o el trabajador.

Como hemos visto, en el caso del trabajador, éste puede demandar la rescisión de forma muy simple, prácticamente sin comprobarla y de cualquier forma obtiene las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la Ley Federal del

Trabajo, sin embargo, el patrón cuando notifica un aviso de rescisión puede darse el caso de que aún así sea demandado y de cualquier forma será a cargo de este último acreditar la causal.

Por lo anterior, a nuestro juicio en caso de que cualquiera de las partes considere propicio rescindir la relación laboral se promueva ante una autoridad de la materia la procedencia o no de la causal que motive la rescisión de la misma.

Para el caso de los trabajadores, se propone una modificación, al artículo 52 de la ley Federal del Trabajo para quedar de la siguiente forma:

El trabajador podrá demandar la rescisión de la relación laboral sin su responsabilidad, cuando se hayan actualizado alguna de las hipótesis contenidas en el artículo 51, dentro de los treinta días siguientes al que se haya dado la causa, deberá demandar de su patrón ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el pago de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de este mismo ordenamiento.

La Junta al recibir la demanda, dentro de los tres días siguientes acordará según el caso, la suspensión o no de la relación laboral, de inmediato se ajustará al procedimiento contenido en el apartado capítulo XVII del Título

catorce que se refiere al “Procedimiento ordinario ante las Juntas de conciliación”.

Ahora bien, para el caso de la parte patronal, por lo que respecta al artículo 47 de la misma ley se propone modificar la parte final para quedar como sigue:

Al actualizarse alguna de las hipótesis antes señaladas, dentro de los treinta días siguientes al en que se dieran las causas, el patrón podrá demandar la rescisión de la relación laboral, para lo cual ingresará la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, acompañado los elementos en que funde su petición, con éstos, la Junta determinara la gravedad o no del asunto para determinar si es necesario suspender los efectos de la relación laboral o no, ordenando en su caso que el trabajador continúe con sus labores y percibiendo su salario, en caso contrario de así determinarlo la Junta si considera grave la causal, podrá ordenar la suspensión de la relación laboral hasta en tanto se concluya con el procedimiento previsto en el capítulo XVII del Título catorce que se refiere al “Procedimiento ordinario ante las Juntas de conciliación”.

Con lo anterior, se busca que sea una autoridad laboral quien determine la procedencia o no de las causales invocadas por alguna de las partes y no a discreción de las mismas como hoy en día lo permite el ordenamiento legal.

Consideramos que de no decretarse la suspensión de la relación laboral, mientras dure el procedimiento, ambas partes seguirán cumpliendo con su obligación esto es el trabajador se encontrará obligado a prestar un servicio y el patrón se encontrará obligado a pagar el salario, entre otras; buscando con ello mantener el equilibrio entre los factores de la producción.

Por otro lado también se propone una pequeña modificación al artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, pues se aumentara una fracción para quedar de esta forma

Artículo 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

(...)

VIII.- El auto que determine la suspensión por causa de la demanda de rescisión de la relación laboral,

Asimismo, y por obvias razones de igual forma se aumentará una fracción el artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 43.- La suspensión surtirá efectos:

(...)

V.- En el caso de la fracción VIII, desde la legal notificación personal que la Junta realice del auto.

Finalmente en el caso del artículo 44 de la Ley de la materia se propone su modificación de la siguiente forma:

Artículo 45.- El trabajador deberá regresar a su trabajo:

(...)

III.- Por motivo del laudo firme que determine la improcedencia de la rescisión de la relación laboral, para lo cual la Junta señalará día y hora para cumplimentar el laudo. ,

Ahora bien, evidentemente no todas las causales de rescisión contenidas en la Ley Federal del Trabajo son de tal manera graves que ameritan la suspensión de la relación laboral, pues dependerá de la gravedad de éstas la procedencia o no de la suspensión, por lo tanto de las ya enumeradas y previstas en la propia

Ley de la materia según nuestro juicio señalaremos las que son graves y las que no lo son.

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

Al dejar de surtir efectos esta causal, consideramos que no amerita la suspensión.

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

La presente, causa como ya analizamos resulta subjetiva, sin embargo al existir la violencia, probidad u honradez, será a juicio de la junta y de acuerdo al caso concreto y según los hechos planteados, será la Junta quien determine la procedencia de la suspensión, sin embargo consideramos que pudiera ser decretada de plano la suspensión

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

En igualdad de condiciones que la fracción anterior consideramos que si es procedente determinar la suspensión de la relación laboral si se invoca esta fracción.

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

Como la misma fracción lo señala, existe la condición de que sean de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, por tanto dicha causal es susceptible de conceder la suspensión si se invoca la misma.

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;

Al igual que la fracción anterior, no se considera que la presente sea invocable para suspender la relación laboral.

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 el presenta caso no existe el dolo, es decir solo se causan perjuicios por descuido, el cual puede ser casuístico, y por tanto no consideramos que por esta causa sea suspendible la relación laboral.

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

Esta fracción aplica igual que el caso que antecede por lo que consideramos no es susceptible de suspenderse la relación.

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

En este caso si consideramos grave la causa, pues los actos inmorales pueden alterar el orden del lugar de trabajo, además como ya mencionamos la presente fracción es sumamente subjetiva, por lo tal será según el caso en particular que la autoridad determine la procedencia de la suspensión.

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

No consideramos esta fracción de tal gravedad, pues en el supuesto sin conceder, que sea cierta la acusación en contra del trabajador, será suficiente

no dejarle asuntos de carácter confidencial mientras dura la tramitación del proceso de rescisión.

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

Esta causal no debe ser motivo de suspensión, pues no hay intención negativa o actuar negativo evidente del trabajador.

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

Creemos que resulta necesaria en esta causa la suspensión, pues si la desobediencia del trabajador es el motivo, resulta evidente que durante la tramitación del procedimiento de rescisión, es muy probable que continúen la desobediencia, afectando la relación laboral y el mismo trabajo.

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

Estimamos que esta causal si debe de ser susceptible de suspensión, pues si el trabajador no adopta las medidas puede causar graves accidentes en su persona o en la de sus compañeros 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;

Definitivamente dicha causal no es susceptible de suspender la relación laboral, pues dicha acción es casuística.

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

Esta causal consideramos que si es propia para suspender la relación, pues evidentemente el trabajador no se encuentra en condiciones de prestar el servicio, y por tanto es mejor la suspensión de la misma.

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

En la presente causa, se deja al arbitrio de la autoridad laboral la procedencia de suspender la relación laboral mientras dure el proceso de rescisión según cada caso en particular.

Por otro lado analizaremos las causales sin responsabilidad para el trabajador que puedan ser objeto de suspensión de la relación laboral mientras dure el procedimiento de rescisión.

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

Como en el caso anterior consideramos que al causar efectos no es posible la suspensión.

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

La presente, causa al igual que en caso anterior referente a las causales sin responsabilidad para el patrón como ya analizamos resulta subjetiva, sin embargo al existir la violencia, probidad u honradez, será a juicio de la junta y de acuerdo al caso concreto y según los hechos planteados, será la Junta quien determine la procedencia de la suspensión, sin embargo consideramos que pudiera ser decretada de plano la suspensión

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

Como la misma fracción lo señala, existe la condición de que sean de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo,

por tanto dicha causal es susceptible de conceder la suspensión si se invoca la misma.

V. Reducir el patrón el salario del trabajador;

Para la presente causa no consideramos que sea debida la suspensión.

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

Al igual que la fracción anterior, no consideramos que sea de tal manera grave que impida la normal continuación de la relación laboral.

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

En la presente causa, consideramos que al existir una intención “maliciosa” si será indispensable la suspensión de la relación laboral.

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

Como aquí mismo se establece hay un peligro grave, y con la intención de garantizar la seguridad de ambas partes será necesaria la suspensión de la relación laboral si es el caso de que esta causal sea la invocada.

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

Consideramos que en esta causa, no hay intención de dañar por lo tanto al ser una cuestión de descuido no es necesario la suspensión.

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

En el presente caso, al igual que en el artículo anterior será a juicio de la Junta la determinación de la suspensión, de conformidad con los hechos en particular señalados por el trabajador.

En muchos casos resulta que el trabajador al demandar un despido injustificado logra el pago de los salarios caídos, también es cierto que mientras dure el juicio, en general se mantiene largo tiempo sin percibir ingreso alguno, y esto afecta tanto a su persona como a su familia, además del desgaste que genera el proceso laboral.

Por otro lado si el patrón sostiene que la causal de rescisión es procedente, pero por causas diversas no logra notificar el aviso de rescisión, y se le demanda un despido injustificado, al no existir el aviso resulta procedente la demanda por el despido, ello términos de la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, o bien, si existe la controversia de la notificación y no se

acredita la rescisión el patrón se verá obligado a pagar las indemnizaciones además de los salarios caídos sin haber recibido la prestación del servicio.

Pensamos que con la finalidad de combatir los abusos que de forma frecuente se llevan a cabo por parte de trabajadores como de patronos; esto es porque es muy conocido en el ambiente laboral de aquellas personas que se dedican a trabajar un par de meses en algún lugar, demandar un despido injustificado y así de empresa en empresa, hasta lograr cantidades importantes de dinero por concepto de salarios caídos, sin prestar trabajo alguno; o bien también es conocido la practica patronal que despide a los trabajadores sin causa justificada, y con la intención de no pagar las indemnizaciones de ley “concilia” el asunto con el pago de cuarenta y cinco días de salario más las prestaciones adeudadas, o bien otra práctica común es que el patrón ofrece el trabajo, la Junta señala día y hora para llevar a cabo la reinstalación, se cumplimenta en tiempo y forma la misma, es decir, el día y hora señalados esto es: en la fuente del trabajo en compañía de un actuario adscrito a la Junta se levanta el acta por la cual da fe del hecho de la reinstalación y se formaliza la misma, es práctica común que al retirarse el actuario de la fuente de trabajo se vuelve a despedir al trabajador, y con ello el patrón evita el pago de salarios caídos.

Pensamos pues, que sería conveniente para ambas partes que sea la autoridad laboral quien determine la procedencia de la rescisión de las relaciones

laborales. Teniendo en igualdad de condiciones el trabajo tanto en el apartado “A” como en el “B” del artículo 123 constitucional.

Finalmente será conveniente determinar cuáles pudieran ser las causas graves que generaran la suspensión de la relación laboral mientras dure el procedimiento rescisorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje

CONCLUSIONES

PRIMERA. La rescisión de las relaciones laborales, es un acto unilateral para dar por finiquitada la relación contractual existente, en la cual se invoca o señala una causa (de las previstas en la ley) imputable al otro sujeto de la relación laboral.

SEGUNDA. La rescisión de la relación laboral en el apartado “B” del artículo 123 constitucional, solo considera causas imputables al trabajador y no así al patrón (Estado).

TERCERA. Las causales de rescisión sin responsabilidad para el Patrón son en gran medida semejantes en ambos apartados del artículo 123 constitucional.

CUARTA. En la mayoría de los casos, resulta altamente complejo acreditar las faltas cometidas por el trabajador, pues en gran medida son de carácter subjetivo y su acreditación depende en general del criterio del Juzgador.

QUINTA. La Ley reglamentaria del apartado “B” del artículo 123 de la Carta Magna, considera un procedimiento especial, para determinar jurisdiccionalmente la rescisión de la relación laboral, la que culmina en el cese de los efectos del nombramiento del trabajador.

SEXTA. La Ley Federal del Trabajo, no considera procedimiento alguno para declarar jurisdiccionalmente la rescisión de la relación laboral, sin embargo,

considera un procedimiento especial denominado “paraprocesal” el cual en la mayoría de los casos es usado para que el patrón solicite se notifique al trabajador de la rescisión de la relación laboral, es de considerarse que la Junta que se ha declarado competente, no determina la procedencia o no de la causal o causales de rescisión que se pretenden hacer valer, solo se limita a notificar al trabajador del aviso.

SÉPTIMA. Consideramos que resulta en gran medida inútil la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje en los procedimientos paraprocesales o voluntarios, si no cuenta con la facultad de calificar la procedencia de la causal invocada, en virtud de que en la práctica observamos que depende del criterio de la Junta que determine si las partes acreditaron o no sus pretensiones ya frente a un procedimiento jurisdiccional de despido injustificado, resulta infructuoso el trámite del procedimiento paraprocesal para notificar el aviso rescisorio de la relación laboral si no se cuentan con las pruebas suficientes para acreditar la causal invocada en el aviso de la rescisión.

OCTAVA. Consideramos pues, conveniente que la autoridad laboral deba calificar la procedencia o improcedencia de la causal invocada por el patrón para rescindir a un trabajador, pues consideramos que dicho procedimiento daría seguridad jurídica tanto al patrón como al trabajador y por tanto nos encontraríamos ante una situación de equidad y justicia.

BIBLIOGRAFÍA

1. Acosta Romero, Miguel, “Derecho Burocrático Mexicano”, Editorial Porrúa, México, 2002.
2. Baez Martínez, Roberto, “Principios Básicos del Derecho del Trabajo”, Editorial Pac, México, 2001.
3. Baylos Grau, Antonio, “Instituciones de Derecho Procesal Laboral”, Editorial Trotta, Madrid, 1995.
4. Bolaños Linares, Rigel, “Derecho Laboral Burocrático”, Editorial Porrúa, México, 2007.
5. Buen Lozano, Néstor de, “Derecho Administrativo Laboral, Administración Pública”, Editorial Porrúa, México, 1994.
6. Buen Lozano, Néstor de, “Derecho Procesal del Trabajo”, Editorial Porrúa, México, 2007.
7. Buen Lozano, Néstor de, “Derecho del Trabajo I”, Editorial Porrúa, México, 2008.

8. Cavazos Flores, Baltasar, "El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano", Editorial Trillas, México, 2007.
9. Cueva, Mario de la, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I", Editorial Porrúa, 13ª edición, México, 2008.
10. Dávalos, José, "Derecho del Trabajo I", Editorial Porrúa, México, 1999, 9 edición.
11. Dávalos, José, "Derecho Individual del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 2006, 15 edición.
12. Dávalos, José, "Derecho Colectivo del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1999.
13. Félix Tapia, Ricardo de la Luz, "El Despido Laboral", Editorial Porrúa, México, 2005.
14. Guerrero López, Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 2006.
15. Herrán Salvati, Mariano, "Legislación Burocrática Federal", Editorial Porrúa, México, 1998.

16. Ibarra Flores, Román, “La Administración de Justicia Laboral Federal en México”, Editorial Porrúa, México, 2004.
17. Kurczyn Villalobos, Patricia, “La Justicia Laboral: Administración e Impartición”, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2005.
18. Martínez Morales, Rafael I., “Diccionario Jurídico. Derecho Burocrático”, Editorial Oxford University Press Harla, México, 1997.
19. Morales Paulin, Carlos Axel, “Derecho Burocrático”, Editorial Porrúa, México, 1995.
20. Sánchez Castañeda, Alfredo, “Diccionario de Derecho Laboral” Editorial Oxford University, México, 2005.
21. Tabares Scott, Jorge Alberto, “Guía Práctica de Derecho Laboral”, Editorial Trillas, México, 2006.
22. Trueba Urbina, Alberto, “Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral”, Editorial Porrúa, México, 1981.