

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN**

**“LA IMPORTANCIA DE LA RESCISIÓN LABORAL, PROPUESTA  
PARA EVITAR LA INEFICACIA DE LA MISMA EN EL ÁMBITO DE  
CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS”.**

**TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA**

**HÉCTOR MARTÍNEZ GUERRERO**

**ASESOR DE TESIS**

**Maestro en Derecho  
JUAN GARCÍA**

**SANTA CRUZ ACATLÁN, ESTADO DE MÉXICO, FEBRERO  
DEL 2018.**



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.

## **INTRODUCCIÓN**

### **CAPÍTULO 1**

#### **DERECHO DEL TRABAJO ÁMBITO INDIVIDUAL**

- 1.1.- Antecedentes Históricos
- 1.2.- Antecedentes Derecho Laboral
- 1.3.- Artículo 123 Constitucional, Apartado "A"
- 1.4.- Comentario de la Ley Federal del Trabajo
- 1.5.- Contrato Individual del Trabajo y la Relación de Trabajo
- 1.5.1.- Jornada de Trabajo y Días de Descanso;
- 1.5.2.- Salarios, Prestaciones y Participación en Utilidades;
- 1.6.- Terminación del Contrato Individual de Trabajo:

### **CAPÍTULO 2**

#### **DERECHO DEL TRABAJO EN EL ÁMBITO COLECTIVO.**

- 2.1.- Contrato Colectivo:
  - 2.1.1.-Autonomía del Contrato Colectivo Características;
- 2.2.- Sindicato y Empresas, como partes del Contrato Colectivo;
  - 2.2.1.- Definición de las Clausulas;
  - 2.2.2.-Relación del Sindicato y las Empresas;
  - 2.2.3.-Suspension Colectiva de las Relaciones Laborales;
  - 2.2.4.-Terminacion Colectiva de las Relaciones de Trabajo;
- 2.3.- Reglamento Interior de Trabajo;
- 2.4.- El Contrato Ley;
- 2.5.- Características Importantes de las Rescisiones Colectivas;

## **CAPÍTULO 3**

### **LA JURISDICCIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

- 3.1.- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- 3.2.- Junta Local de Conciliación y Arbitraje;
- 3.2.1.- Artículos de la Ley Federal del Trabajo, en relación con la Integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- 3.2.2.- Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Valle Cuautitlán Texcoco;

## **CAPÍTULO 4**

### **LA RESCISIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

- 4.1.- Conceptos de la Rescisión de las Relaciones de Trabajo;
- 4.1.1.- Extinción de la Relación Laboral;
- 4.2.- Causas de Rescisión sin Responsabilidad para el Patron;
- 4.2.1.- Falta de Probidad en Stricto Sensu;
- 4.3.- Causas de Rescisión de la Relación Laboral sin Responsabilidad para el Trabajador;
- 4.3.1.- Rescisión por Causa Imputable al Patrón;
- 4.4.- El Abandono del Empleo y la Rescisión del Contrato de Trabajo a causa de dicho Abandono, pueden Coexistir;
- 4.4.1.- Aviso Previo;
- 4.5.- Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios;
- 4.6.- Consecuencias Jurídicas de la Aplicación de la Rescisión Laboral;
- 4.7.- Otras causas de Rescisión;

## **CAPÍTULO 5**

### **ACCIÓN DEL TRABAJADOR**

- 5.1.- Indemnización Especial;
- 5.2.- Prima de Antigüedad en caso de Rescisión;
- 5.2.1.- Rescisiones;
- 5.3.- Tratamiento Laboral;
- 5.3.1.- Rescisión Laboral;
- 5.4.- Rescisión Contractual para Trabajadores que Laboran Semana reducida;
- 5.5.- Asimilados a Salarios;
- 5.6.- Naturaleza de la Prestación de Servicios en Forma Subordinada e Independiente;
- 5.7.- Características de la Prestación de Servicios Personales Independientes;
- 5.7.1.- Contratación como Asimilables a Salarios;
- 5.8.- Elementos para demostrar la Inexistencia de la Relación Laboral;
- 5.9.- Terminación de la Relación Laboral por Mutuo Consentimiento (Renuncia);
- 5.9.1.- Terminación por Mutuo Consentimiento;
- 5.9.2.- Renuncia del Trabajador;
- 5.10.- Otros elementos de Prueba;
- 5.10.1.- Finiquito;
- 5.11.- Convenio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- 5.12.- Controles de Asistencia del Personal;
- 5.13.- Como comprobar la Falta de Probidad y Honradez para Rescindir la Relación Laboral;
- 5.14.- Aplicación de Actas Administrativas de Investigación, como Prueba ante una Rescisión Laboral Justificada;
- 5.14.1.- Formalidades por cumplir para levantar una Acta Administrativa de Investigación;
- 5.15.- Acta Administrativa de Investigación como Herramienta para aplicar la Rescisión Laboral sin Responsabilidad para el Patrón;
- 5.16.- Delitos cometidos por Directivos de la Empresa y su Rescisión Laboral;
- 5.17.- Tratamiento Laboral del Pago de Finiquitos y Liquidaciones o Indemnizaciones;

- 5.17.1.- Diferencia entre Finiquito y Liquidación;
- 5.17.2.- Pago de Finiquito;
- 5.17.3.- Pago de Liquidación;
- 5.17.4.- Despido Injustificado;
- 5.17.5.- Al no comprobarse la causal de Rescisión o ante la falta de Aviso de la misma al trabajador ante la Junta;
- 5.17.6.- Salario base para el Cálculo de la Indemnización;
- 5.17.7.- Prima de Antigüedad;
- 5.17.8.- Es posible Rescindir el Vínculo Laboral durante los Periodos de Suspensión Temporal del Trabajo;

## **CAPÍTULO 6**

### **CONDICIONES LABORALES APLICABLES A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA**

- 6.1.- Condiciones Laborales de los Trabajadores de Confianza;
- 6.2.- Restricciones a los Trabajadores de Confianza;
- 6.3.-Limitaciones en el Reparto de Utilidades;
- 6.4.- Rescisión por la pérdida de la Confianza;
- 6.4.1.- Indemnización a que tienen Derecho;
- 6.5.- Supuesto en el que es Inaplicable la Notificación del Aviso de Rescisión del Contrato a los Trabajadores de Confianza;
- 6.6.-Supuesto en que no aplica la Prescripción Laboral;
- 6.7.- Obligación Patronal de Presentar en Juicio Laboral, el aviso de Rescisión, Notificado al Trabajador por la Autoridad Laboral Competente;

## **CONCLUSIONES**

## INTRODUCCIÓN

Dentro de la experiencia adquirida en el desarrollo de la carrera de abogado litigante dentro del ámbito del Derecho Laboral, he tenido la oportunidad de conocer el desarrollo de diversos juicios laborales, interpuestos por la parte actora como las excepciones y defensas que hacen valer la parte demandada, y ante este suscitar y como consecuencia del desarrollo de la presente investigación, me he podido percatar y conocer dentro de la práctica cotidiana, que la figura jurídica de la Rescisión tiene trascendencia dentro de un juicio laboral, siempre que haya sido ofrecida como Prueba de alguna de las partes dentro del mismo Juicio, pero no así que el propio procedimiento de Rescisión tome matices de determinación de fondo en un conflicto, puesto que la Rescisión es un acto unilateral propuesto por una de las dos partes que han venido teniendo una relación contractual, o sea que existe un vínculo en razón del trabajo, siendo que la figura de Rescisión no es considerada como un procedimiento ordinario, no da materia a conflictos jurisdiccionales, siendo además como regla general, que cuándo se promueva por parte interesada, deberá acreditarse que “requieren la intervención de la Junta”; esto es, que no puedan gestionarse directamente.

Siendo que la inclusión de la figura de la Rescisión ha sido conveniente porque introduce una vía para el trámite de actuaciones prejudiciales, que no habían tenido una regulación específica, dado que ahora los asuntos que por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran intervención de la Junta, deben señalar expresamente que el interesado señale que la persona cuya declaración se requiera, la cosa que se pretenda se exhiba o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

Desde el punto de vista del suscrito, no se le da la debida importancia a la Rescisión en la práctica cotidiana en los Tribunales laborales, ya que es tomada en cuenta como un trámite administrativo, esto debido a que no existe una prevención, no existe un proceso legal no se aportan pruebas, sin embargo en el juicio ordinario puede tener una importancia en el fallo del mismo juicio, pero ya tomada en consideración bajo la figura de PRUEBA, ya que si bien tiene un tránsito legal y una recepción para su “tramite”, también es cierto que no es considerado como un juicio, ni como Incidente, no es prueba plena en un juicio, y como consecuencia es que la RESCISION aun y cuando opere, **NO** impide que el actor INSTAURE SU DEMANDA en tiempo y forma ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dando con ello la incertidumbre de su vigencia y aplicación adecuada, puesto que es una declaración unilateral de voluntad de una de las partes que se pudieran enfrentar en un juicio, esto es, que no se afecta el derecho de las partes directamente ni mutuamente, es simplemente llevar a cabo una Rescisión mediante un aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje otorgándole el tratamiento determinado como PARAPROCESAL, señalándose como aquel QUE SE INTERPONE SIN QUE EXISTA CONFLICTO DE PARTES NI DE INTERESES, en donde solamente se le hace llamar la VOLUNTAD DE UNA DE LAS PARTES para dar por terminada la relación laboral que les une o les unía, sin que exista controversia al respecto, sin embargo con ese actuar de una de las partes, existe ya una parte inconforme o sea, es una actuación que tiene repercusión negativa dentro de la esfera jurídica establecida entre la fuerza de trabajo con la del capital.

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**  
**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN**  
**DERECHO DIVISIÓN CIENCIAS JURÍDICAS**

**HÉCTOR MARTÍNEZ GUERRERO**

**NO. DE CUENTA 7843525-6**

**PRESENTACIÓN DEL ESQUEMA DE LA TESIS, EL OBJETIVO Y BIBLIOGRAFÍA, PARA TRAMITAR LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO.**

**TÍTULO DE TRABAJO:**

**“LA IMPORTANCIA DE LA RESCISIÓN LABORAL, PROPUESTA PARA EVITAR LA INEFICACIA DE LA MISMA EN EL ÁMBITO DE CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.”**

**OBJETIVO:**

**DEMOSTRAR QUE LA RESCISIÓN LABORAL NO ES UNA ACCION, SINO UNA FIGURA JURÍDICA QUE SE OBTIENE EN FORMA UNILATERAL, YA SEA PROMOVIDA POR EL TRABAJADOR O POR EL PATRON, Y QUE AL MOMENTO DE SU APLICACIÓN, RESULTA INEFICAZ EN UN JUICIO LABORAL.**

**JUSTIFICACION DEL TEMA:**

**LA RESCISIÓN LABORAL, NO ES UNA ACCIÓN, ES UNA FIGURA JURÍDICA QUE SE OBTIENE EN FORMA UNILATERAL, YA SEA PROMOVIDA POR EL TRABAJADOR O POR EL PATRÓN, POR LO QUE AL MOMENTO DE SU APLICACIÓN EN UN JUICIO LABORAL, RESULTA INEFICAZ, DEBIDO A QUE EN SU TRAMITACIÓN ANTE LA JUNTA LABORAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CORRESPONDIENTE, ADQUIERE LA DENOMINACIÓN DE “PARAPROCESAL”, EN DONDE QUIEN PROMUEVE ESTABLECE TODAS LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO QUE HUBIERAN EXISTIDO EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL, Y EN DONDE INTERPUESTA LA RESCISIÓN POR PARTE DEL PATRÓN HACIA EL TRABAJADOR, DEBERÁ RECONOCERLAS, ES ENTONCES QUE EL PATRÓN EN UN JUICIO LABORAL, NO TENDRÁ DEFENSA JURÍDICA, PUESTO QUE AL**



RECONOCER LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO EXISTENTES CON EL ACTOR, ESTARÁ ACEPTANDO SU INTERVENCIÓN Y POR CONSECUENCIA LA POSIBILIDAD DE PERDER EL JUICIO LABORAL, EN VIRTUD DE QUE EL ACTOR INVOCO CUALQUIER CAUSAL EN LOS HECHOS DE SU ESCRITO DE DEMANDA, Y A CONTRARIO SENSU, PARA EL TRABAJADOR AL DESCONOCER EL CONTENIDO DE AQUELLA RESCISIÓN PROMOVIDA POR EL PATRÓN, TENDRÁ DESVENTAJA AL MOMENTO DE FORMULAR SU ESCRITO DE DEMANDA Y ENTONCES SE PIERDE LA EQUIDAD JURIDICA QUE DEBE GUARDARSE ENTRE LAS PARTES DEL JUICIO, ES ENTONCES QUE SE CONSIDERA QUE TANTO PARA EL PATRÓN COMO PARA EL ACTOR, LE RESULTA INEFICAZ SU APLICACIÓN, DEBIDO A QUE EL TRABAJADOR AL DEMANDAR SU ACCIÓN Y EL PATRÓN, AL DAR CONTESTACIÓN A LA DEMANDA, HACIENDO VALER SUS EXCEPCIONES Y DEFENSAS, EN DONDE ES EL MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA ESTABLECER LA LITIS, Y EN DONDE POR CONSECUENCIA, A CUALQUIERA DE LAS PARTES, LE RESULTARA INOPERANTE E INEFICAZ LA APLICACIÓN DE LA FIGURA JURÍDICA DE LA RESCISIÓN LABORAL, YA QUE PARA ESE MOMENTO, EN DONDE SE DESAHOGA LA CONTROVERSIJA JURÍDICA, LA RESCISIÓN SE ENCONTRARA OBSOLETA, MENCIONADA UNICAMENTE DENTRO DEL JUICIO LABORAL, COMO ELEMENTO DE PRUEBA Y POR LO TANTO NEGANDOLE BENEFICIOS JURÍDICOS A QUIEN LA PROMUEVE, RAZÓN POR LA CUAL PROONGO QUE SE MODIFIQUE SU APLICACIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y EN TODO CASO SE RIJA SU APLICACIÓN MEDIANTE UN SISTEMA EN DONDE EL PROCESO INICIA CUANDO EL PATRÓN PRETENDA EJERCITAR CUALQUIER **ACCIÓN** EN CONTRA DEL TRABAJADOR, DEBERA LEVANTAR EL ACTA ADMINISTRATIVA CORRESPONDIENTE, PREVIO EN DONDE DEBA CITAR AL TRABAJADOR, ASI COMO CITAR AL REPRESENTANTE SINDICAL, PRESENTAR TESTIGOS DE CARGO, DAR A CONOCER LOS HECHOS DE MANERA CIRCUNSTANCIADA QUE DIERON ORIGEN A DICHA ACTA, ATENDIENDO A QUE EL TRABAJADOR TIENE DERECHO A OFRECER PRUEBAS, COMO TESTIGOS DE DESCARGO, Y QUE NINGÚN TRABAJADOR PODRÁ SER SEPARADO, DADO DE BAJA, CESADO O DESPEDIDO, SIN HABER CUMPLIDO LOS REQUISITOS Y FORMALIDADES QUE SE ESTABLECEN EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RESPETANDOLE SIEMPRE LA GARANTÍA DE AUDIENCIA, Y DE SEGURIDAD JURÍDICA, A FIN DE DETERMINAR LA VALIDEZ DE LOS DERECHOS LABORALES COMO LOS DERECHOS HUMANOS, TANTO DEL TRABAJADOR COMO DEL PATRON.

**ASESOR**

**MAESTRO EN DERECHO**

**JUAN GARCIA**

# **CAPÍTULO 1**

## **DERECHO DEL TRABAJO ÁMBITO INDIVIDUAL**

### **1.1 Antecedentes Históricos.**

Entre 1876 y 1911 se vivió en nuestro país la etapa histórica conocida como “porfiriato”. Se denomina a esta época con tal nombre porque su sostén fue la dictadura, casi personal, del general Porfirio Díaz.

Porfirio Díaz se distinguió por ser un buen militar y por defender los principios liberales, que también sostuvieron hombres como Juárez, Prieto, Iglesias, Lerdo de Tejada y otros. Tuvo una brillante participación durante la Guerra de Reforma, que enfrentó a liberales y conservadores por el dominio de la Nación, y también en la defensa del suelo patrio, ante la invasión francesa.

En 1876 lanza el Plan de Tuxtepec, con el que derroca al gobierno civil de Sebastián Lerdo de Tejada y llega al poder, el cual abandonaría solamente durante cuatro años (1880-1884), en manos de Manuel González, compañero y amigo personal de Díaz. El “porfiriato” tuvo como elementos primordiales la violencia, la injusticia social y el crimen en aras de la paz. Empero ello no evitó que hubiera constantes sublevaciones en contra del régimen existente.

Las principales causas de las rebeliones contra el “porfiriato” fueron: el caciquismo, el peonismo, el fabriquismo, el hacendatismo, el cientificismo y el extranjerismo.

El caciquismo era el dominio que ejercía un individuo a nivel político, unido muchas veces al poderío económico sobre una zona. Usualmente estos jefes políticos actuaban en defensa de los intereses de los poderosos y en perjuicio de los desposeídos (artesanos, campesinos, peones acasillados y temporaleros) que quedaban bajo su jurisdicción.

El peonismo era una forma de explotación que ejercían los hacendados sobre los trabajadores del campo, en el cual el peón se endeudaba constantemente con el patrón, debido al bajo sueldo que recibía; así, en determinado momento, el patrón daba al peón solamente lo necesario para que sobreviviera y el resto del salario era destinado a saldar la deuda. El peón quedaba de esta forma atado a la hacienda, dándose el caso de que dicha deuda pasara de padres a hijos sin que logran cubrirla.

El fabriquismo se refiere a la enorme explotación a que eran sometidos los obreros en las fábricas. Prestaban sus servicios bajo condiciones de insalubridad, con una jornada de trabajo que llegaba a exceder las doce horas diarias, con sueldos raquíuticos, con notable favoritismo hacia trabajadores extranjeros, con gran número

de mujeres y niños soportando trabajos muy por encima de sus capacidades y sin ninguna clase de prestaciones sociales.

El hacendatismo era la posesión que tenían unos cuantos individuos de la mayor parte de las tierras del país aptas para los cultivos y la ganadería. Los hacendados habían obtenido esas grandes extensiones de terreno mediante el despojo a las comunidades indígenas y a los campesinos.

El cientificismo, llamado así por la idea de Justo Sierra, quien decía que el gobierno debía ejercerse por hombres de ciencia, fue el recurso que utilizó la élite política para sostener el poder de Díaz.

El extranjerismo fue una condición predominante durante el porfiriato, ya que durante esta etapa se favoreció a los extranjeros, tanto a nivel de individuos como de empresas. La casi totalidad de las empresas que había en México, eran de capital extranjero y poseían prerrogativas que les daban una casi total independencia con respecto a los intereses nacionales. Por otra parte, los extranjeros que trabajaban en suelo mexicano poseían una serie de privilegios que los colocaban por encima de los trabajadores mexicanos del mismo nivel.

La sociedad mexicana durante el “porfiriato” presentaba un aspecto económico caracterizado por un atraso alarmante, pues la propiedad de la tierra y de la industria se hallaba en pocas manos, así como el dinero. Los sirvientes del campo, en especial los indios, estaban sujetos por el amo, el cual les regulaba el salario, el vestido y los alimentos, ya que les vendía estos productos al precio que le convenía por medio de la tienda de raya que el mismo amo establecía. Según el censo de 1910 había en México 840 hacendados, 411096 que podrían considerarse como agricultores y 3096827 jornaleros del campo; la cantidad total de habitantes del país ascendía a 15160369 de individuos.

Las personas a quienes se les llamaba hacendados poseían fincas de cientos de kilómetros cuadrados; si no tenían esta cantidad de territorio, pasaban a ser conocidos como rancharos, que no pertenecían al grupo hacendario, sino al de los agricultores. Puede incluirse en este grupo –el de los agricultores- a los dueños de huertas, administradores, mayordomos, caporales, etcétera.

El hacendado mexicano de fines del siglo XIX y principios del XX, por lo regular no era un hombre de campo, sino que vivía en la ciudad; lo único que le interesaba era que su finca diera lo suficiente para que él siguiera viviendo, con todo tipo de comodidades, en su casa de la ciudad, ya fuera en una capital de provincia, en la Ciudad de México o en París, según su capacidad económica.

Varias de las grandes haciendas fueron utilizadas como un negocio sumamente lucrativo, por hacendados dispuestos a introducir innovaciones con el fin de conseguir una mayor productividad, a diferencia de los hacendados que veían en sus fincas un medio para subsistir sin enriquecerse más allá de lo que mínimamente daba la hacienda.

La entrada del ferrocarril, es decir, su construcción en México, provocó grandes cambios; primero, elevó la renta de la tierra y el valor de las fincas que estuvieran cerca de las nuevas vías de comunicación; segundo, aumentaron los precios de los productos agrícolas, pues si bien se transportaban más rápido de un lugar a otro, en cambio tenían que pagarse varios impuestos para usar el ferrocarril.

Los hacendados se vieron favorecidos por este nuevo modo de vida, pues ellos eran los que tenían el dinero suficiente para hacer este tipo de gastos y a la postre sus ganancias eran mayores. Por otra parte, muchos de los grandes hacendados se hallaban ligados a la oligarquía gobernante, lo que les permitió defraudar constantemente al fisco y evadir persistentemente el rigor de la ley.

El hacendado no estuvo solo en la formación de la minoría enriquecida del porfiriato; el grupo de empresarios extranjeros, el grupo militar y el grupo eclesiástico conformaron a su lado una muralla que contuvo la fuerza de la gran mayoría de la sociedad mexicana: los trabajadores del campo y de la ciudad.

La política agraria del porfiriato no sólo apoyó al latifundismo a favor de los mexicanos, sino que también entregó grandes extensiones de tierra a empresas y particulares extranjeros, especialmente en la zona norte del país.

La existencia de tantos intereses extranjeros era sumamente riesgosa en caso de algún movimiento que intentara transformar las estructuras económico-sociales y políticas del país por lo que provocaría la intervención de potencias extranjeras en nuestro movimiento revolucionario de 1910-1917.

En los inicios del siglo se advertía en las ciudades una clara desigualdad social. En la parte más alta se encontraba la aristocracia, conformada por los grandes hacendados, quienes además participaban en otras actividades económicas y poseían, por ejemplo, acciones mineras, comerciales, etc. Asimismo encontramos a unos pocos grandes comerciantes, en su mayoría españoles; a altos funcionarios extranjeros de compañías mineras, en especial miembros de compañías norteamericanas e inglesas, y a algunos profesionistas como médicos y abogados de renombre; todos ellos satisfechos con el gobierno porfirista y pugnando por su solidificación.

Después de la clase aristócrata seguía, en escala descendente, la clase media, compuesta de profesionistas, empleados de oficina, pequeños comerciantes, trabajadores calificados en los ramos de ferrocarril y artesanado, etcétera.

La clase denominada baja estaba formada por artesanos, obreros, trabajadores no calificados y campesinos, que vivían en situación muy precaria.

Durante el porfiriato no hubo libertad política ni de pensamiento; la administración sólo benefició a los ricos, tanto nacionales como extranjeros, y se exigió a las clases media y baja el máximo de su esfuerzo para mantener el sistema.

El derecho de huelga estaba prohibido en México, de ahí que los obreros estuvieran en franca desventaja ante el patrón. A principio del siglo XX empezaron a organizarse grupos de trabajadores pidiendo mejor trato de los patrones y capataces, salarios más altos y reducción de horas de labor; como sus reclamos no fueron escuchados, pronto se fueron radicalizando y vieron en la huelga la forma más clara de expresar su descontento.

Así, durante el porfiriato hubo huelgas de trabajadores de las fábricas de hilados y tejidos de lana y algodón, de las tabacaleras, de los ferrocarriles y de las minas. Sin embargo, no tuvieron éxito porque el gobierno apoyó a los empresarios y utilizó la fuerza para reprimir a los trabajadores.

Las expresiones más claras de la lucha de los trabajadores por alcanzar una forma de vida más decorosa, fueron las huelgas de Cananea y de Río Blanco.

En Cananea, Sonora, la situación de los mineros era insostenible. Las minas eran cada vez más húmedas y profundas, los obreros trabajaban casi en la oscuridad, con un calor insoportable y con los pies sumergidos en el agua, diez horas consecutivas. Cualquier expresión de inconformidad era duramente castigada.

Los obreros presentaron ante la gerencia de la compañía minera su declaración de huelga y sus reclamaciones, exigiendo entre otras cosas: a) Que el sueldo mínimo fuera de cinco pesos por ocho horas de trabajo; b) Que la compañía ocupara un 75% de mexicanos; c) Que los mexicanos y extranjeros tuvieran los mismos derechos y obligaciones, y d) Que en los trabajos de la empresa se utilizaran capataces de "nobles y buenos sentimientos".

La empresa consideró ridículas las exigencias obreras y amenazó con la suspensión de las actividades en las minas, fuente de trabajo de los obreros. Por las principales calles de Cananea los obreros realizaron una impresionante manifestación. Hubo represión y se les exigió a todos que volvieran a sus labores; los dirigentes del movimiento fueron hechos prisioneros.

Siete meses después de este suceso ocurrió otro semejante en Orizaba, Veracruz, donde los mártires fueron los obreros textiles de Río Blanco.

Al amanecer del lunes 7 de enero de 1907, los silbatos de las fábricas de Río Blanco y Nogales citaban al trabajo, pero los obreros habían tomado la decisión de no asistir, desobedeciendo la orden presidencial. Los obreros se apostaron a la entrada de la fábrica para impedirles el paso a otros trabajadores.

Al igual que los obreros de Río Blanco y Santa Rosa los de las fábricas de Nogales, Cocolapan y El yute, de Orizaba, quemaron las tiendas de raya y fueron reprimidos. Al día siguiente la matanza había terminado y se ordenó a los obreros que volvieran a su trabajo.

La lucha de Ricardo Flores Magón a favor de los trabajadores se manifestó, desde su juventud, a través del periodismo. En San Luis Missouri, los hermanos Flores Magón en compañía de otras personas, proclamaron el Programa del Partido Liberal.

He aquí algunos de los puntos principales que se proponían en materia laboral: establecer un máximo de ocho horas diarias de trabajo y un salario mínimo; reglamentar el servicio doméstico y el trabajo a domicilio; prohibir el empleo de niños menores de catorce años; obligar a los dueños de minas, fábricas y talleres a mantener las mejores condiciones de higiene y de seguridad en sus propiedades; obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento adecuado a los trabajadores; obligar a los patrones a la indemnización por accidentes de trabajo; declarar nulas las deudas de los jornaleros del campo para con sus amos; prohibir que se pague a los obreros de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo; suprimir las tiendas de raya; exigir a las empresas no emplear sino a una minoría de extranjeros; hacer obligatorio el descanso dominical, etcétera.

## **1.2 Antecedentes del Derecho Laboral.**

El Derecho es el conjunto de normas que regula la conducta del hombre en sociedad, esta regulación es necesaria para defender al hombre del hombre *“el hombre es un lobo para el hombre”*, sostenía Thomas Hobbes en su famoso *“Leviatán”*. De acuerdo a este autor el ser humano es un ser voraz y belicoso que necesita depositar en manos del Estado cierto poder y, sacrificar un tanto su libertad, para poder convivir con otros hombres en una sociedad.

Independientemente de ser total o parcialmente cierta su afirmación, lo que no podemos dudar es la necesidad de una regulación conductual, dado que la historia nos ha demostrado que cuando no existe dicha regulación o cuando menos, cuando no existe para unos ciertos hechos o situaciones (una laguna legal), nunca falta quien aprovecha, muchas veces con crueldad, dicha coyuntura.

En el campo del Derecho Laboral encontramos a través de la historia, una gran cantidad de estos ejemplos, pasando desde el modelo de la esclavitud hasta el logro de reconocimiento de las garantías y derechos humanos que nos dan la libertad de reunión, asociación, a dedicarnos a lo que mejor nos plazca con la única condición de que sea lícito, así como la creación de la regulación que se hace de manera puntual sobre las condiciones que deben guardar estas relaciones.

Este reconocimiento de derechos es tan importante, que si no fueran reconocidos no existiría un derecho social, ni un avance en las relaciones entre trabajadores y patrones, esto implica que las relaciones obrero patronales, que no son algo nuevo, lo que es de suponerse y no descubre el hilo negro, han cambiado en cuanto a la relación en sí, es decir; que si no hubiera este reconocimiento, lo que hubiese

cambiado serían los títulos de los patrones, los patricios a los reyes, estos a su representación feudal, y posteriormente surgirían los burgueses y así hasta llegar a nuestros tiempos con los modelos neoliberales, en los que encontramos una figura borrosa en los llamados conglomerados, lo que solamente entendería un cambio en la estafeta patronal.

Como ya se hizo mención y según la teoría tripartita del Derecho, el derecho laboral se encuentra dentro de la rama del derecho conocida como Derecho Social, esto explica en parte el porqué, a pesar de tener la forma y nombre de contrato el documento en el que se plasman las voluntades de las partes para crear una relación laboral, estas convenciones se rijan por leyes especiales distintas a las civiles y que tengan formulas especiales para conseguir una mejor y más sana equidad entre los contratantes, evitando o cuando menos tratando de evitar, precisamente los abusos por parte del sector patronal sobre los trabajadores.

Los modelos de contratación laboral pasan de las más simples convenciones entre dos partes, que presentan la forma de personas físicas, hasta las más complejas, en las que encontramos la representación de estas mismas personas físicas a través de otras con forma de personas morales, encontrando en este supuesto la figura del sindicato como su máxima expresión.

Si bien es cierto que la Ley federal del Trabajo prevé que tanto los trabajadores como los patrones tienen la posibilidad de unirse o formar sindicatos, la finalidad de unos y otros sindicatos son muy distintos, pues el énfasis del derecho sindical recae sobre la libertad de reunión y asociación del sector obrero, con el fin de defender sus derechos imponiendo la fuerza numérica de los integrantes de los sindicatos obreros, utilizando como principal herramienta de presión para satisfacer sus necesidades a la huelga.

El avance en el derecho a asociarse es tan importante como lo debe ser el derecho a retirarse dignamente del ámbito laboral o a defenderse, en el caso de que la separación de un trabajador sea o pueda ser injusta, pues el objetivo que se busca es que al final de sus días productivos un trabajador goce de los frutos de su esfuerzo; sin embargo, en ocasiones no quedan claros los procedimientos de separación de los trabajadores pudiendo parecer injustos, ya sea para el trabajador, ya para el patrón.

Uno de estos supuestos descansa en la rescisión laboral, que puede presentarse al ser solicitado por el patrón, así como por el órgano dedicado a la representación y salvaguarda de los intereses obreros, hablamos del sindicato. Ahora bien, respecto a este supuesto surgen dudas en cuanto su eficacia al ser solicitado por patrones o sindicatos, también respecto a la necesidad de corromper derechos que supone un estatus de inalienables e imprescriptibles, en pos de la defensa de un interés superior establecido en la mayoría de los integrantes de un órgano sindical.

### **1.3 Artículo 123 Constitucional Apartado “A”**

*Artículo 123.- Constitucional, parte “A” se reglamentan las relaciones laborales entre trabajadores y patrones particulares.*

*La ley reglamentaria del apartado “A” es la Ley Federal del Trabajo.*

*Bajo el apartado “A” se hallan estatuidos fundamentalmente los siguientes principios:*

*La fracción I fija jornada máxima de trabajo en ocho horas diarias.*

*Las fracciones II, III y V consagran principios protectores para la mujer y los menores de dieciséis años.*

*La fracción IV fija que por cada seis días de labor, el trabajador tiene derecho a disfrutar uno de descanso.*

*Las fracciones VI, VII, VIII, X y XI se refieren a los principios que rigen el salario.*

*La fracción IX es referida a la participación del trabajador en las utilidades de la empresa.*

*Las fracciones XII y XIII señalan los lineamientos básicos para proteger a los trabajadores en diversos aspectos fundamentales de la vida.*

*En las fracciones XIV y XV se parte del principio de que el único patrimonio del obrero es su capacidad de trabajo.*

*La fracción XVI reconoce el derecho de trabajadores y patrones para asociarse en defensa de sus respectivos intereses.*

*Las fracciones XVII, XVIII y XIX reconocen a los trabajadores el derecho de huelga y a los patrones el derecho al paro.*

*Las fracciones XX, XXI y XXXI se refieren a las autoridades establecidas para dirimir los conflictos que surjan entre trabajo y capital, obreros y patrones. Reciben el nombre de Juntas de Conciliación y Arbitraje.*

*Con base en la fracción XXII, el patrón que despide a un trabajador sin causa justificada está obligado a reinstalarlo o a indemnizarlo a elección del trabajador.*

*Con fundamento en la fracción XXVII, inciso h, del Artículo 123 Constitucional y el artículo 5º. de la Ley Federal del Trabajo, los derechos establecidos a favor de los trabajadores son irrenunciables.*

*La fracción XXIX del Artículo 123 se reglamentó por ley publicada el 19 de enero de 1943, creándose el Instituto Mexicano del Seguro Social, con el fin de proporcionar a los trabajadores atención médica, jubilaciones, pago de pensiones y otras prestaciones sociales.*



Los derechos y garantías consagrados en los artículos 1, 5, 9, 41, 115 y 116 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, encuentran una expresión más concreta en cuanto a los derechos y obligaciones laborales en el artículo 123 de la Constitución, en este artículo se manifiesta y articulan las bases de creación para las leyes secundarias en materia laboral, de vivienda y de seguridad social entre otras.

Es un hecho que el artículo en estudio trata de manera general una gran cantidad de tópicos, los que se mencionaran a continuación; sin embargo, la expresión del derecho de reunión y asociación consagrados y protegidos por la Carta Magna y traducidos en el derecho de sindicalizarse, es sin duda uno de los puntos de vital importancia en el derecho laboral.

El artículo 123 Constitucional se divide en dos apartados, el apartado "A" y el "B". El primero señala de manera textual la relación "*entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo*", mientras el segundo regula la relación laboral entre los diferentes niveles de gobierno y sus trabajadores.

De manera descriptiva diremos que el artículo 123, apartado "A", está formado por 31 fracciones, a través de las cuales protege la jornada máxima de trabajo, la protección de los menores de edad al momento de ser contratados para laborar, la protección de las mujeres y sus hijos durante y después del embarazo, los días de descanso y periodos vacacionales a disfrutarse, la disposición de salarios mínimos dividiéndolos en generales y profesionales, su forma de pago; así como la garantía de igualdad en cuanto al señalamiento que hace respecto al derecho a recibir remuneración igual a trabajo igual, sin importar sexo o nacionalidad, la forma de pago de horas extras y el máximo permitido de laborar estas, el reparto de utilidades, la previsión de vivienda para los trabajadores, la responsabilidad de los patrones en cuanto accidentes laborales y enfermedades profesionales, el reconocimiento y calificación de la huelga, lo concerniente a los paros laborales, la protección del trabajador mexicano al contratar con empresario extranjero, lo relativo al Seguro Social y sus diferentes tipo de seguros y la mención de competencia de las Juntas Locales y Federales, en las distintas ramas industriales y de servicios, aunque esto lo hace por exclusión.

Nos enfocaremos en esta ocasión en el estudio del apartado "A" el cual reconoce, en su fracción XVI el derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera, no porque el apartado "B" no promueva dichas asociaciones, sino por mantener un orden de ideas y no enredarnos con el derecho burocrático.

Es importante el estudio de la figura sindical, porque vale la pena recordar que es también una facultad del sindicato el pedir la rescisión de la relación laboral de alguno de sus agremiados, bajo la figura de la cláusula de exclusión que se verá con mayor profundidad más adelante.

Etimológicamente la palabra SINDICATO se refiere a la asociación de trabajadores que se juntan para hacer justicia en común. Por otra parte, y de acuerdo al diccionario de la Real Academia de la Lengua, la palabra sindicato significa:

*“Sindicato:*

- 1. m. asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros*
- 2. m. Junta de síndicos.”*

La Ley Federal Del Trabajo establece en su artículo 356 una definición de sindicato que a la letra dice “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

La primera vez que aparece la figura del sindicato en la legislación mexicana, es en la Ley Federal del Trabajo de 1931, pero en la Ley de 1970 se señala una nota consistente en que la firma del contrato colectivo puede celebrarse con una o más empresas o establecimientos, dando una diferencia entre empresa y establecimiento en el artículo 16 del mencionado ordenamiento, que a la letra dice:

*“Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.*

Esto da pie a que una empresa, al crear establecimientos que serán unidades desconcentradas de la empresa, puedan en consecuencia contratar con sindicatos distintos, lo que redundaría en que al momento de ejercerse el derecho de huelga por alguno de estos sindicatos, el movimiento solo afectaría al establecimiento con el que se hubiera contratado.

En el mismo orden de ideas, podemos también deducir que esto implica un aparente derecho de elección de asociación por parte de los trabajadores de una misma empresa con distintos sindicatos, y es aparente en virtud de la imposición de la cláusula de exclusión que establecen cada uno de estos sindicatos en sus respectivos contratos colectivos.

#### **1.4 Comentario de la Ley Federal del Trabajo.**

Como resultado de las reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el año de 1931, las cuales tenían el propósito de federalizar las leyes secundarias del artículo 123 de nuestra Carta Magna, se dio paso a la creación de la Ley Federal del Trabajo, misma que es derogada en 1970, entrando en vigor la que se conoció como La Nueva Ley Federal del Trabajo. Es hasta 1980 cuando se adiciona a esta ley un capítulo dedicado al proceso.

La reforma realizada en noviembre del 2012 a través de la figura conocida como “Iniciativa de Tramite Preferente”, a la Ley Federal del Trabajo ha sido una de las más importantes de nuestros tiempos, debido a que establece cambios, tanto sustantivos como adjetivos a la mencionada ley.

En la exposición de motivos a la reforma realizada a la Ley Federal del Trabajo, que fue promulgada en noviembre de 2012, (publicada en D.O.F. 30-NOV-2012), en la cual encuentra la necesidad de ofrecer a los jóvenes trabajos dignos y de calidad; así como la generación de empleos formales, mayor competitividad como resultado del impulso del incremento de productividad de los trabajadores.

Otros tópicos encontrados en estas reformas se refieren al hostigamiento y el acoso sexual, a la subcontratación, así como nuevas formas de contratación como lo son: el contrato por temporada, contrato de capacitación inicial y contrato de periodo de prueba, nuevas causales de rescisión, entre las que se encuentran la falta de probidad u honradez o actos de violencia en contra de un proveedor o cliente, actos de hostigamiento y/o acoso sexual que podrán presentarse por una conducta del patrón o sus familiares hacia sus subordinados o familiares de este o por trabajadores hacia cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo, así como que por razones imputables a el mismo trabajador no cuente con los documentos que exija la ley y los reglamentos, necesario para la prestación del servicio. Por otro lado se señala que la prescripción para que el trabajador ejerza sus derechos en caso de despido, comenzara a correr desde el momento en que se da aviso de manera personal de la Rescisión.

Una de las reformas más controvertidas ha resultado ser la referente al pago de los salarios caídos que se señala en el artículo 48 de la ley en comento, la cual se ciñe a un periodo máximo de 12 meses de salario, en caso de despido injustificado, con un pago obligatorio por parte del patrón, del 2% sobre una base teórica de 15 meses de salario capitalizable por concepto de intereses moratorios. La controversia resulta de la limitante en el periodo de pago de salarios caídos, pues algunos sectores la consideran un agravio para el trabajador, toda vez que el el tiempo que se lleve la Junta en resolver la cuestión planteada, no depende del trabajador ya que las fechas de las audiencias y la distancia en tiempo las señala la misma junta.

La Ley Federal de Trabajo menciona en su Título Segundo, Capítulo Cuarto, y de manera más puntual en los artículos 47 y 52 los casos y conductas que de actualizarse, dan como consecuencia a la Recisión de Trabajo, pudiendo estas conductas generar una responsabilidad, ya sea para el patrón, ya sea para el trabajador.

### **1.5 Contrato Individual del Trabajo y la Relación del Trabajo**

El empleo de la fuerza, del conocimiento o de ambas por parte de una persona distinta al patrón para realizar actividades tendientes al funcionamiento y comercialización de una empresa, representa la fuente de la que emana una relación laboral. Esto significa que existe una relación de subordinación que está prevista en el artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo.

Dicha relación se establece en sus términos y condiciones en un contrato individual de trabajo. Este contrato es una responsabilidad para el patrón, pues representa una carga para probar los mencionados términos y condiciones en la relación laboral, mismos que no podrán ser en ningún caso inferiores a los establecidos por la mencionada ley.

Casi siempre estos contratos son de adhesión, pues son, como los describe el Maestro Ernesto Gutiérrez y Gonzáles, libretos a los que se somete una de las partes y en los que realmente no se aplican convenciones. Por lo mismo se establece en la Ley Federal del Trabajo y en particular en el artículo quinto los preceptos que no podrán aparecer en un contrato de trabajo y que de aparecer, sentencia el mencionado artículo "...se entenderá que rigen la ley y las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas."

"Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, como se establece en el segundo párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

En materia laboral, obligación, es la relación jurídica constituida entre trabajador y patrón, por la cual el primero deberá aportar su fuerza de trabajo al segundo y éste deberá pagarle el salario correspondiente, bajo las condiciones establecidas en el contrato y en la Ley Federal del Trabajo.

### **1.5.1 Jornada de Trabajo y Días de Descanso**

La jornada máxima durante el día no puede exceder de ocho horas y durante la noche de siete; además por cada seis días de trabajo debe haber uno de descanso con derecho al pago del salario.

La Ley Federal del Trabajo define la jornada como el “Tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo” (Artículo 58).

Debe entenderse que las ocho horas empiezan a contar desde el momento en que el trabajador está a disposición y bajo las órdenes del patrón o sus representantes.

La razón de ser del descanso obligatorio está en la exigencia humana y de justicia de que el trabajador tenga oportunidad de reponer sus fuerzas gastadas en el desempeño de su tarea. Como mínimo habrá un día de descanso con pago de salario íntegro por cada seis días de trabajo, procurando que ese día de descanso sea el domingo. En los casos de labor que no pueda interrumpirse, los trabajadores fijarán de común acuerdo los turnos de rotación para el día de descanso semanal.

Los trabajadores que presten sus servicios en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento por lo menos sobre el salario ordinario, independientemente de que disfruten su día de descanso en otro día de la semana.

El trabajador no está obligado a trabajar el día de su descanso, y en caso de hacerlo, se le pagará al doble, como si fuera tiempo extra, independientemente del pago normal.

La jornada de trabajo tiene en el artículo quinto, fracciones II, III y IV de la Ley Federal de Trabajo, algunos candados que buscan salvaguardar al trabajador. En dichos candados se establece que no se permitirá una jornada mayor a la permitida por la mencionada ley o una jornada inhumana a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; así como la prohibición de horas extraordinarias para menores de 16 años. La jornada de trabajo la establece el patrón, de acuerdo a los parámetros preestablecidos por la ley, en caso de que el patrón pretenda que sea el trabajador quien escoja la jornada a laborar se tendrá como un acto de mala fe, esto de acuerdo a la tesis siguiente:

“Época: Novena Época  
 Registro: 162061  
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
 Tipo de Tesis: Aislada  
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
 Tomo XXXIII, Mayo de 2011  
 Materia(s): Laboral  
 Tesis: I.13o.T.302 L  
 Página: 1236

**OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE MALA FE CUANDO SE PROPONE CON DOS JORNADAS DISTINTAS Y SE SEÑALA QUE LA RELACIÓN CONTINUARÁ CON EL HORARIO QUE EL TRABAJADOR ELIJA, PUES ELLO DENOTA EL ÁNIMO DE REVERTIRLE LA CARGA DE LA PRUEBA.**

El artículo 25, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo establece la necesidad de señalar por escrito las condiciones en las que se presta el servicio, entre las que se encuentra la fijación de la duración de la jornada; de esto se infiere que esa condición de trabajo la impone el patrón y la acepta el trabajador, por lo que la naturaleza de tal relación jurídica no puede quedar al arbitrio del empleado; por tanto, cuando se ofrece el trabajo con dos jornadas distintas y el patrón señala que la relación se continuará con el horario que el trabajador elija, crea incertidumbre respecto de la jornada con que será reintegrado al empleo y tal conducta implica mala fe en el ofrecimiento de trabajo, pues no es posible que el empleado decida el horario en el que desarrollará sus labores, ya que tal posibilidad se aparta de lo que dispone el numeral en cita y constituye una conducta procesal contraria al recto proceder que denota falta de integridad, en virtud de que se realiza únicamente con el ánimo de revertir la carga de la prueba.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 860/2010. Emmanuel Yáñez Arellano. 14 de octubre de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Margarita Jiménez Jiménez.  
 Nota: Esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción de tesis 21/2012, de la que derivó la tesis jurisprudencial 2a./J. 48/2012 (10a.) de rubro: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. FORMA DE CALIFICARLO CUANDO SE PROPONGAN 2 JORNADAS DISTINTAS Y SE SEÑALE QUE LA RELACIÓN CONTINUARÁ CON LA ELEGIDA POR EL TRABAJADOR."

Las jornadas de trabajo se dividen en matutinas, nocturnas y mixtas y dependiendo de la modalidad dependerá su duración, esto en concordancia con el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo; así encontramos como jornada normal al horario matutino con ocho horas, al nocturno con siete horas y con siete y media horas a la mixta. Lo anterior es importante al dilucidar sobre las horas que aún no paga el patrón en caso de rescisión de contrato y va más allá, pues no se podrá reclamar como tiempo extra las jornadas que por derecho son días de descanso, siendo sólo doble a estas un pago igual al doble de lo que corresponde a la jornada, esto lo establece la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis siguiente:

“Época: Décima Época  
 Registro: 2007014  
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
 Tipo de Tesis: Jurisprudencia  
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
 Publicación: viernes 11 de julio de 2014 08:25 h  
 Materia(s): (Laboral)  
 Tesis: I.13o.T. J/6 (10a.)

**TIEMPO EXTRAORDINARIO. ES IMPROCEDENTE SU RECLAMO RESPECTO DE DÍAS DE DESCANSO LABORADOS.**

No procede el reclamo como tiempo extraordinario de una jornada que corresponde a un día de descanso laborado; lo anterior, porque existe diferencia entre las horas extras laboradas en los días contratados y el trabajar en un día de descanso, pues las primeras encuentran su fundamento en los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, y consisten en el tiempo excedente del límite de la jornada normal prevista en la ley o pactada en el contrato respectivo, que da lugar a que las primeras nueve en la semana se retribuyan en un cien por ciento más del salario, y las excedentes en un doscientos por ciento; mientras que conforme al artículo 73 del mismo ordenamiento, el trabajador no está obligado a prestar sus servicios en su día o días de descanso, por lo que si a pesar de esta prohibición se labora en una jornada completa, deberá pagársele un día de salario doble por el servicio prestado; de ahí que sean situaciones distintas con prestaciones diferentes, e impiden que el tiempo extra que se reclama por la extensión de la jornada se adicione con el generado por laborar en un día que correspondía al de descanso.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1071/2010. Saúl Cruz Vite. 25 de noviembre de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Erika Espinosa Contreras.

Amparo directo 1252/2011. José Antonio Vázquez Mendoza. 16 de febrero de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretario: Eudón Ortiz Bolaños.

Amparo directo 988/2013. Juana Cruz Contreras y otra. 22 de noviembre de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretaria: Alethia Guerrero Silva.

Amparo directo 722/2013. Luis Fernando Vera Cortés. 23 de enero de 2014. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Yolanda Rodríguez Posada.

Amparo directo 1632/2013. 24 de abril de 2014. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Verónica Beatriz González Ramírez.

Esta tesis se publicó el viernes 11 de julio de 2014 a las 08:25 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 14 de julio de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.”

Aunado a todo esto encontramos los días de descanso, los cuales podemos dividir en semanales y obligatorios. Los primeros son los que el trabajador disfruta en proporción de un día de descanso a la semana por seis días laborados, preferentemente se descansara los días domingos; pero cuando no sea posible que dicho día se descanse, lo podrán hacer un día distinto en la semana, aunque se tendrá que pagar una prima al trabajador.

Los segundos se refieren a los días de descanso obligatorio, tal y como lo establece el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, que señala:

**Este artículo fue Reformado y publicado en el D.O.F. el 17 de enero del 2006.**

**LFT.-Artículo 74.- Son días de descanso obligatorio:**

- El primero de enero;
- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- El 1º de mayo;
- El 16 de septiembre;
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- El 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión de Poder Ejecutivo Federal;
- El 25 de diciembre, y
- El que determinen las leyes federales y locales electorales, en caso de elecciones ordinarias, para ejecutar la jornada electoral.

La importancia de estos días de descanso, para nuestro tema radica en que, entre otras cosas, que la demostración del pago de dichos días de descanso, es una carga probatoria por parte del patrón, esto es de acuerdo a lo planteado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la Jurisprudencia siguiente:

“Época: Décima Época  
 Registro: 160019  
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
 Tipo de Tesis: Jurisprudencia  
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
 Libro X, Julio de 2012, Tomo 3  
 Materia(s): Laboral  
 Tesis: XXXI. J/8 (9a.)  
 Página: 1725

**SÉPTIMOS DÍAS Y DE DESCANSO OBLIGATORIO. SI SE SUSCITA CONTROVERSIA RESPECTO DE LOS HECHOS RELACIONADOS CON EL PAGO DE DICHAS PRESTACIONES, LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO EL TRABAJADOR AFIRMA QUE LOS LABORÓ CORRESPONDE AL PATRÓN.** De la interpretación correlacionada, literal y sistemática de los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo se colige que la carga de la prueba de los hechos relacionados con el desempeño de la jornada de trabajo, cuando existe controversia respecto de éstos, incumbe al patrón, toda vez que el primero de dichos numerales lo obliga a probar la asistencia del trabajador, el contrato de trabajo, la duración de la jornada, el pago de días de descanso y obligatorios, entre otros extremos; en tanto que el segundo obliga a la patronal a conservar y exhibir en juicio los documentos concernientes a contratos de trabajo, listas de raya o nómina del personal, recibos de pago de salarios, controles de asistencia, comprobantes de pago, entre otros. Con lo anterior, se exenta al trabajador de la carga de demostrar los extremos relacionados con la jornada de trabajo y, por tanto, de las labores en domingos y días de descanso obligatorio, al quedar comprendidos dentro del tópico relativo a la jornada de trabajo; lo que a su vez permite establecer que cuando se suscita controversia en torno de tales prestaciones, la carga de la prueba corresponde a la patronal, cuenta habida que es la apreciación conjunta de tales extremos y documentos la idónea para justificar que el trabajador disfrutó de los séptimos días y descansos obligatorios durante el tiempo que duró la relación de trabajo, o bien, que le fueron retribuidos en términos de ley por haberlos laborado. Además, los hechos que fundan la acción cuando se demanda el pago de séptimos días y de descanso obligatorio implican una negación como es la concerniente a que el trabajador no disfrutó de esos días, de modo que arrojar a éste la carga de la prueba en torno de tales eventos implicaría un contrasentido, en virtud de que constituye un principio procesal el atinente a que el que afirma está obligado a probar, como



también el concerniente a que el que niega, debe probar cuando su negativa envuelve la afirmación expresa de un hecho. Hipótesis esta última que no se actualiza cuando se demanda el pago de séptimos días y de descanso obligatorio, en virtud de que dicho reclamo encuentra sustento en el hecho de que no se disfrutó de esos días.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL TRIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 836/2009. Juan Francisco Márquez Ángel. 16 de marzo de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: José Atanasio Alpuche Marrufo. Secretaria: Adriana de los Ángeles Castillo Arceo.

Amparo directo 146/2011. Mario Barrientos Marín. 7 de abril de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: David Alberto Barredo Villanueva. Secretario: Carlos David González Vargas.

Amparo directo 585/2011. Ayuntamiento del Municipio de Campeche. 19 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Mayra González Solís. Secretaria: Adriana de los Ángeles Castillo Arceo.

Amparo directo 625/2011. Leandro Espinosa Moguel. 28 de noviembre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Mayra González Solís. Secretaria: Ivette Caballero Rodríguez.

Amparo directo 164/2012. 2 de mayo de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: David Alberto Barredo Villanueva. Secretaria: Janai Keren Valdés Gómez.

Nota: Por ejecutoria del 10 de abril de 2013, la Segunda Sala declaró improcedente la contradicción de tesis 498/2012 derivada de la denuncia de la que fue objeto el criterio contenido en esta tesis, al existir la jurisprudencia 4a./J. 27/93 que resuelve el mismo problema jurídico.”

Así queda establecido que el patrón es quien tiene como carga de prueba el hecho de demostrar la existencia o no de una relación laboral, junto con las condiciones y cumplimiento de las obligaciones contraídas en dicha relación laboral.

### **1.5.2 Salarios, Prestaciones y Participación de Utilidades**

El **Salario** es la retribución que se obtiene por la labor desempeñada y esta retribución puede ser por unidad de tiempo, unidad de obra –que no será nunca menor a un salario mínimo-, comisión o a precio alzado. El salario incluye los conceptos de pago en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación entregada al trabajador.

El pago de los salarios deberán de realizarse semanalmente para los trabajos materiales, mientras para todos los demás trabajos podrá realizarse quincenalmente.

El **Artículo 82** de la Ley Federal del Trabajo, señala:

*“Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.*

El **Artículo 83** de la Ley Federal del Trabajo, señala:

*“El Salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.*

*Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria”.*

**Este artículo fue Reformado y Publicado en el D.O.F. en fecha 30 de Noviembre del año 2012.**

Por lo que este artículo señala las formas de fijación del salario, que pueden ser:

- a) Por unidad de tiempo;
- b) Por unidad de obra;
- c) Por comisión; y
- d) A precio alzado.

El **Artículo 86** de la Ley Federal del Trabajo, señala:

*“A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.*

Las **Prestaciones** son aquellas generadas por el trabajador en su beneficio durante y después de llevar a cabo su trabajo para el patrón, es un derecho del Trabajador que adquiere por las actividades desempeñadas y que fueron devengadas, como producto de su esfuerzo constancia, es decir los beneficios que se derivan de la relación laboral surgida entre el propio actor y los demandados,

Por lo que las **Utilidades** son las que se pagan cuando con los trabajos que realiza una empresa obtiene ganancias, o sea cuando los trabajadores que prestan sus servicios en ella tienen derecho a una parte proporcional de tales ganancias. La Ley laboral fija cómo deberá determinarse esta proporción que corresponde a los trabajadores, a través de una Comisión Nacional creada al efecto, y también señala los casos de las empresas que quedan exceptuadas de esta obligación, que son las descentralizadas que prestan servicios públicos, las de nueva creación que se dediquen a industrias o actividades necesarias para el desarrollo económico nacional y las que tengan un capital menor del que para estos fines de pago de utilidades fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En forma expresa el artículo 117 señala que:

LFT- *“Art.-117.- Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.”*

## 1.6 Terminación del Contrato Individual de Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo establece en el:

**Artículo 53.** "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

"I. El mutuo consentimiento de las partes;

"II. La muerte del trabajador;

"III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

"IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, y

"V. Los casos a que se refiere el artículo 434.":

Lo establecido en el artículo anterior, se puede entender como:

*-La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.*

*-La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.*

*-El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.*

*-La carencia de minerales costeables o la falta de capital para continuar la restauración de minas abandonadas o paralizadas.*

*-El concurso o la quiebra legalmente declarados, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa.*

## CAPÍTULO 2

### DERECHO DEL TRABAJO EN EL ÁMBITO COLECTIVO.

#### 2.1 Contrato Colectivo.

Definición que se deriva de la Ley Federal del Trabajo;

*“Artículo 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.*

##### 2.1.1 Autonomía del Contrato Colectivo Características.

Son características fundamentales del **CONTRATO COLECTIVO** las siguientes:

- a) Debe celebrarse por escrito en triplicado, para que se deposite un ejemplar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y se quede un ejemplar en poder de cada parte.
- b) No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que le falte la determinación de los salarios o tabulador.
- c) El Contrato Colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos vigentes en la empresa.
- d) Todo Contrato Colectivo contempla una doble relación jurídica:
- e) La individual, que se da entre patrón y cada uno de los trabajadores sindicalizados, y
- f) La Colectiva, que es la que se da entre empresa y sindicato.

#### 2.2 Sindicato y Empresas, partes del Contrato Colectivo.

Uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, DEBIENDO CELEBRARSE por escrito, bajo pena de nulidad, se efectuara por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositara el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea de competencia Federal o Local, surtiendo sus efectos en la fecha y hora de presentación, salvo que las partes convengan en otra fecha, debiendo contener nombres y domicilios de los contratantes, empresas y establecimientos que abarque, su duración, las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones, el monto de los salarios, clausulas relativas a capacitación y adiestramiento, bases de integración y funcionamiento de las Comisiones y las demás que estipulen las partes.

Requisitos que se encuentran establecidos en los artículos del 386 al 403 de la Ley Federal del Trabajo.

### 2.2.1 Definición de las Clausulas.

Cláusula de **admisión**. En todo contrato colectivo de trabajo se establece la obligación para el patrón de solamente utilizar los servicios de trabajadores sindicalizados o miembros de una agrupación determinada.

Cláusula de **exclusión**. Es aquella que faculta al sindicato para pedir y obtener del patrón la separación de alguno de sus miembros que renuncie o sea expulsado del sindicato, siempre que en el contrato colectivo –y naturalmente en los estatutos del propio sindicato- exista la citada cláusula de exclusión.

### 2.2.2 Relación del Sindicato y las Empresas.

Siempre que exista un Contrato Colectivo celebrado entre un patrón con una organización sindical, el patrón tendrá establecidas por ley, obligaciones con la organización sindical, las cuales por lo general forman parte del contrato y se negocian de conformidad con la fuerza de la organización sindical y las posibilidades del patrón y en algunos casos con la participación del Estado, las cuales emanan del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

**Artículo 132.-** *Son obligaciones de los patrones:*

- I.- *Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;*
- II.- *Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;*
- III.- *Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;*
- IV.- *Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;*
- V.- *Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;*
- VI.- *Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;*
- VII.- *Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;*

- VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;
- IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
- X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutes tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;
- XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;
- XII.- Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;
- XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;
- XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;
- XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.
- XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;

- XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;*
- XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;*
- XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;*
- XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;*
- XIX Bis. Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria;*
- XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;*
- XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;*
- XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;*
- XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;*
- XXIII Bis. Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción V del artículo 110 y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente;*
- XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que*

*les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y*

*XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.*

*XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso, al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;*

*XXVI Bis. Afiliar al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón;*

*XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.*

*XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; y*

*XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.*

*(Las fracciones XVI, XVI-Bis, XVII, XVIII, XIX-Bis, XXIII-Bis, XXVI, XXVI-Bis y XXVII-Bis, fueron reformadas y publicadas en el D.O.F. 30-NOV-2012)*

## **2.2.3 SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES LABORALES**

El tema de la **SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES LABORALES**, es una figura legal que opera cuando el patrón no cuenta con los elementos suficientes y necesarios para continuar realizando las actividades de producción, y por consecuencia afecta las relaciones obrero patronales, quedando establecido lo señalado, en los artículos de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Los artículos del 427 al 432, establecen la **SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**, cuando:

**Artículo 427.-** Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;



II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables; y

VII. La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.

**Nota: Este artículo fue reformado en decreto y publicación en el D.O.F. de fecha 30 de Noviembre del año 2012, en sus fracciones VI y VII.**

**Artículo 428.-** La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.

**Artículo 429.-** En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:

I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 892 y siguientes, la apruebe o desaprobe;

II. Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica; y

III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 892 y siguientes.

IV. Si se trata de la fracción VII, el patrón no requerirá aprobación o autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.

**Nota: Este artículo fue reformado en decreto y publicación en el D.O.F. de fecha 30 de Noviembre del año 2012, en sus fracciones I, III y IV.**

**Artículo 430.-** La Junta de Conciliación y Arbitraje, con excepción de los casos a que se refiere la fracción VII del artículo 427, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.

**Nota: Este artículo fue reformado en decreto y publicación en el D.O.F. de fecha 30 de Noviembre del año 2012.**

**Artículo 431.-** El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si la junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50.

**Artículo 432.-** El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.

Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48.

Lo establecido en el presente artículo no será aplicable en el caso a que se refiere la fracción VII del artículo 427. En este supuesto, los trabajadores estarán obligados a reanudar sus labores tan pronto concluya la contingencia.

**Nota: Este artículo fue reformado en decreto y publicación en el D.O.F. de fecha 30 de Noviembre del año 2012, en su último párrafo.**

## 2.2.4 TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Así mismo es de hacer notar que la otra figura laboral que se puede confundir con la **Rescisión**, lo es la **TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**, sin embargo se encuentra determinada esta figura en la Ley Federal del Trabajo, en los artículos que a continuación se transcriben:

**Artículo 433.-** La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.

**Artículo 434.-** Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

**Artículo 435.-** En los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes:

I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 892 y siguientes, la apruebe o desapruebe;

II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 892 y siguientes; y

III. Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

**Nota: Este artículo fue reformado en decreto y publicación en el D.O.F. de fecha 30 de Noviembre del año 2012, en sus fracciones I y II.**

**Artículo 436.-** En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

**Artículo 437.-** Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

**Artículo 438.-** Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154.

Lo dispuesto en el párrafo anterior es aplicable, en el caso de que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra.

**Artículo 439.-** Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 892 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

**Nota: Este artículo fue reformado en decreto y publicación en el D.O.F. de fecha 30 de Noviembre del año 201**

### 2.3 Reglamento interior de Trabajo.

La ley lo define como el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

### 2.4 Contrato Ley.

Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

### 2.5 Características Importantes de las Rescisiones Colectivas

En cuanto a las Rescisiones Colectivas es sumamente importante establecer que cuando la Huelga se declara **INEXISTENTE**, entonces los trabajadores tendrán que regresar a trabajar en un lapso de 24 horas; En cambio **al declararse EXISTENTE la HUELGA** por parte de la Junta de CONCILIACION Y ARBITRAJE, NO PODRA HABER RESCISION COLECTIVA, DADO QUE LAS LABORES DEL CENTRO DE TRABAJO ESTARIAN LEGALMENTE SUSPENDIDAS.

Para mayor ilustración se transcriben las siguientes tesis jurisprudenciales:

**SINDICATOS DE TRABAJADORES. OPERA LA SUPLENCIA DE LA QUEJA DEFICIENTE CUANDO EL ACTO RECLAMADO CONSISTA EN LA RESOLUCIÓN QUE DECLARA INEXISTENTE LA HUELGA, POR TRASCENDER DIRECTAMENTE A LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES.**

*La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitió la tesis X/99, en donde sostuvo que la máxima suplencia de la queja deficiente, que en favor de los trabajadores establece la fracción IV del artículo 76 bis de la Ley de Amparo y a que se refiere la jurisprudencia 39/95, debe hacerse extensiva a los sindicatos de trabajadores cuando el acto reclamado trascienda directamente a sus intereses, porque dichas organizaciones constituyen el medio con que cuentan los trabajadores para lograr el análisis, mejoramiento y defensa de sus intereses. Congruentemente con ese criterio, la queja deficiente debe ser suplida en el caso de que el acto reclamado consista en la resolución que declara la inexistencia de la huelga porque en tal supuesto queda desprotegida jurídicamente la suspensión de labores, cuyas consecuencias son el que se fije a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que vuelvan al trabajo, con la pérdida de sus salarios durante el tiempo que duró el conflicto; se les aperciba de que por el solo hecho de no acatar la*

*resolución se declaren terminados los contratos de trabajo y que el patrón queda en libertad para contratar nuevos trabajadores, lo que evidentemente trasciende a los intereses de los trabajadores.*

*Amparo en revisión 2890/98. Sindicato Único Independiente de los Trabajadores al Servicio del Instituto de Seguridad Social del Estado de Tabasco. 24 de febrero de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Irma Rodríguez Franco.*

*Nota: La tesis 2a. X/99, a que se hace mención aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IX, febrero de 1999, página 243, con el rubro: "SUPLENCIA DE LA QUEJA DEFICIENTE EN MATERIA LABORAL. HIPÓTESIS EN QUE OPERA A FAVOR DE LOS SINDICATOS."*

*DETALLES Registro: 194328 194328 2a. XLVI/99 Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Época Segunda Sala 213 Tipo: Tesis Aislada Tema: Laboral*

***HUELGA INEXISTENTE, REGRESO DE LOS TRABAJADORES A LAS LABORES EN CASO DE. CARGA DE LA PRUEBA.***

*El artículo 463 de la ley laboral establece: "Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga: I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas, para que regresen al trabajo". Lo anterior significa que la disposición de la ley impone a los trabajadores la obligación de presentarse al centro de trabajo y si este hecho es negado por la contraparte, corresponde a los trabajadores demostrar su comparecencia al lugar de sus labores dentro del término que señala el artículo en cita, si fue fijado en la resolución de la Junta que declaró la inexistencia de la huelga y fue notificada oportunamente a las partes.*

*Amparo directo 6031/78. Benigno Rincón Mora y otros. 16 de abril de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán.*

*DETALLES: Registro: 243259 243259 Semanario Judicial de la Federación Séptima Época Cuarta Sala 39 Tipo: Tesis Aislada Tema: Laboral*

***HUELGA INEXISTENTE. TERMINACION DE LOS CONTRATOS POR NO VOLVER LOS TRABAJADORES A REANUDAR LABORES.***

*De conformidad con el artículo 269, fracciones I, II y III, de la Ley Federal del Trabajo anterior, una vez apercibidos y notificados los trabajadores para que reanuden sus labores, después de la declaratoria de inexistencia de la huelga, si no vuelven dentro del término de 24 horas señalado, automáticamente el patrón queda en libertad para contratar nuevos trabajadores, por haber quedado terminados los de los trabajadores que no obedecieron el mandato de la Junta, sin necesidad de que la Junta dicte un acuerdo especial al respecto. TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.*

*Amparo directo 552/69. Antonio Mendoza y coagraviados. 5 de noviembre de 1971. Unanimidad de votos. Ponente: Manuel Castro Reyes.*

*DETALLES: Registro: 256611 256611, Semanario Judicial de la Federación Séptima Época Tribunales Colegiados de Circuito, 39 Tipo: Tesis Aislada Tema: Laboral*

**CONTRATO DE TRABAJO, TERMINACION DEL, CUANDO SE DECLARA INEXISTENTE EL ESTADO DE HUELGA.**

*Existe para los trabajadores, una vez que se declare que no existe el estado de huelga, la obligación de reanudar sus labores dentro del plazo de 24 horas; de manera que si no se cumple lo anterior, ello es causa suficiente para que el patrón dé por terminados los contratos de trabajo, sin que obste para ello, el que la autoridad responsable a solicitud de los trabajadores quejosos, haya comisionado extemporáneamente a un actuario para dar fe de la reanudación de labores, toda vez que no existe disposición legal alguna al respecto, que establezca la necesidad de que los trabajadores sean acompañados del actuario o de la Junta para que puedan reanudar sus labores, pues por el contrario, la disposición del artículo 269 de la Ley Federal del Trabajo ordenan que deben presentarse en el plazo de veinticuatro horas, por lo que es incuestionable que al no hacerlo se genera la causa legal para que el patrón reincida sus contratos de trabajo.*

*Amparo directo en materia de trabajo 544/52. Martínez González José y coags. 29 de agosto de 1952. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Armando Z. Ostos. La publicación no menciona el nombre del ponente.*

*DETALLES: Registro: 368113 368113 Semanario Judicial de la Federación Quinta Época Cuarta Sala 691 Tipo: Tesis Aislada Tema: Laboral*

## CAPÍTULO 3

# LA JURISDICCIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO

### 3.1 JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito de su competencia, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.-Artículo 604 LFT.

*Artículo 604. Corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito de su competencia, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.*

**Nota: Este artículo fue reformado en decreto y publicación en el D.O.F. de fecha 30 de Noviembre del año 2012.**

A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como autoridad federal del trabajo, toca conocer de todos los conflictos que surjan en virtud de las relaciones laborales relativas a empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; las que ejecuten labores en territorio o aguas federales; las derivadas de contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa, y las emanadas de las industrias minera, de los hidrocarburos, metalúrgica y siderúrgica, eléctrica, textil, cinematográfica, hulera, azucarera, del cemento y la ferrocarrilera. Las demás industrias, en cuanto a sus relaciones y conflictos obrero-patronales, pertenecen a la jurisdicción laboral común (Artículo 527).

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de las otras o de las otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Habrá un secretario general de acuerdos y, de ser necesario, otros secretarios generales y secretarios auxiliares, según se juzgue conveniente, de conformidad con lo que dispondrá el Reglamento interior de la Junta.

La designación y separación del personal jurídico de la Junta se realizará conforme a los reglamentos que apruebe el Pleno en materia del servicio profesional de carrera y evaluación del desempeño de los Presidentes de las Juntas Especiales.

El Presidente de la Junta será responsable del cumplimiento estricto de este precepto y de las disposiciones aplicables. El secretario general de acuerdos actuará como Secretario del Pleno. Es el encargado de formular el orden del día que determine el Presidente y de levantar el acta de la sesión, que será aprobada antes de su terminación, tal y como se establece en el artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo, que señala:

*Artículo 605.- La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patronos designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.*

*Habrá un secretario general de acuerdos y, de ser necesario, otros secretarios generales y secretarios auxiliares, según se juzgue conveniente, de conformidad con lo que disponga el Reglamento Interior de la Junta.*

*La designación y separación del personal jurídico de la Junta se realizará conforme a los reglamentos que apruebe el Pleno en materia del servicio profesional de carrera y de evaluación del desempeño de los Presidentes de las Juntas Especiales.*

*El Presidente de la Junta será responsable del cumplimiento estricto de este precepto y de las disposiciones aplicables.*

**Nota: Este artículo fue reformado en decreto y publicación en el D.O.F. de fecha 30 de Noviembre del año 2012, en sus tres últimos párrafos.**

El Secretario General de Acuerdos auxiliará al Presidente en las funciones que le competen.

Los Secretarios Generales de la Junta, de acuerdo a sus atribuciones, son los encargados de organizar, vigilar y evaluar el desarrollo, resolución y control oportuno y eficiente de los procedimientos que se llevan a cabo en las Juntas Especiales y en las áreas a su cargo, cuidando que se desarrollen de conformidad con lo dispuesto en los ordenamientos legales aplicables, así como de la evaluación del desempeño de los Servidores Públicos a los que se refiere la fracción I del artículo 614 de la presente Ley, que a continuación se transcribe:



**Artículo 614.-** *El Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:*

*I. Expedir el Reglamento Interior y los reglamentos del servicio profesional de carrera y el de evaluación del desempeño de los Presidentes de las Juntas Especiales; III. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno;*

*II. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta;*

*III.-Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del pleno;*

*IV. Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias;*

*V. (Se deroga).*

*VI. Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y*

*VII. Las demás que le confieran las leyes.*

**Nota: Este artículo fue reformado en decreto y publicación en el D.O.F. de fecha 30 de Noviembre del año 2012, en su inicio y en sus fracciones I y V.**

Los Secretarios Generales, vigilarán la tramitación de los procedimientos de su competencia a través de los Auxiliares y Secretarios Auxiliares que les sean adscritos, quienes, bajo su responsabilidad, deberán dictar en debido tiempo y forma, los acuerdos que procedan para asegurar la continuidad del procedimiento.

En el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se establecerán las competencias y responsabilidades respectivas, como lo señala en artículo 605 Bis de la Ley Federal del trabajo, que dice:

**Artículo 605 Bis.** *El secretario general de acuerdos actuará como secretario del Pleno. Es el encargado de formular el orden del día que determine el Presidente y de levantar el acta de la sesión, que será aprobada antes de su terminación.*

*El secretario general de acuerdos auxiliará al Presidente en las funciones que le competen.*

*Los secretarios generales de la Junta, de acuerdo a sus atribuciones, son los encargados de organizar, vigilar y evaluar el desarrollo, resolución y control oportuno y eficiente de los procedimientos que se llevan a cabo en las Juntas Especiales y en las áreas a su cargo, cuidando que se desarrollen de conformidad con lo dispuesto en los ordenamientos legales aplicables, así como de la evaluación del desempeño de los servidores públicos a los que se refiere la fracción I del artículo 614 de la presente Ley.*

*Los secretarios generales, vigilarán la tramitación de los procedimientos de su competencia a través de los Auxiliares y Secretarios Auxiliares que les sean adscritos, quienes, bajo su responsabilidad, deberán dictar en debido tiempo y forma, los acuerdos que procedan para asegurar la continuidad del procedimiento.*

*En el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se establecerán las competencias y responsabilidades respectivas.*

**Nota: Este artículo fue reformado en decreto y publicación en el D.O.F. de fecha 30 de Noviembre del año 2012, en sus cinco párrafos.**

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los Conflictos Colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, señala el artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

**Artículo 606.** *La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo 605.*

*La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.*

*Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su*

*funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.*

**Nota: Este artículo fue reformado en decreto y publicación en el D.O.F. de fecha 30 de Noviembre del año 2012, en su primer párrafo.**

### **3.2 JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; es decir, les corresponde todo lo que no sea materia federal, según queda establecido en el Artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo, que menciona;

***Artículo 621.-** Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.*

El Gobernador del estado o jefe de Gobierno del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial, de acuerdo a lo preceptuado por el Artículo 622 de la Ley Federal del Trabajo, al precisar:

***Artículo 622.** El Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.*

**Nota: Este artículo fue reformado en decreto y publicación en el D.O.F. de fecha 30 de Noviembre del año 2012.**

**Artículo 623.** *El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con los representantes de los trabajadores y de los patrones.*

*La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, respectivamente.*

**Nota: Este artículo fue reformado en decreto y publicación en el D.O.F. de fecha 30 de Noviembre del año 2012.**

**Artículo 624.** *Las percepciones de los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los Estados y del Distrito Federal se fijarán anualmente, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.*

**Nota: Este artículo fue reformado en decreto y publicación en el D.O.F. de fecha 30 de Noviembre del año 2012.**

El Artículo 525 Bis de la Ley Federal del Trabajo, establece que las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje establecerán, con sujeción a las disposiciones presupuestales aplicables, un Servicio Profesional de Carrera para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de sus servidores públicos, toda vez que indica:.

**Artículo 525 bis.-** *Las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje establecerán, con sujeción a las disposiciones presupuestales aplicables, un Servicio Profesional de Carrera para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de sus servidores públicos.*

**Nota: Este artículo fue reformado en decreto y publicación en el D.O.F. de fecha 30 de Noviembre del año 2012.**

### 3.2.1 LOS ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN RELACIÓN CON LA INTEGRACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Cabe aclarar que la Junta de Conciliación y Arbitraje se integra por representante de Trabajadores, representante de Patrones y por quien representa al Gobierno, así como la fe del Secretario de Acuerdos de la Junta, ya que es la condición de formalidad esencial para establecer la total integración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo cual queda plasmado en los artículos de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se transcriben:

*Artículo 607.- El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con todos los representantes de los trabajadores y de los patrones ante las Juntas Especiales del Distrito Federal.*

*Las resoluciones y sesiones del Pleno se regirán por lo establecido en el artículo 615 de esta Ley.*

**Nota: Este artículo fue reformado en decreto y publicación en el D.O.F. de fecha 30 de Noviembre del año 2012.**

*Artículo 608.- Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.*

*Artículo 609.- Las Juntas Especiales se integrarán:*

*I. Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos; y*

*II. Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.*

*Artículo 610. Durante la tramitación de los juicios, hasta formular el proyecto de laudo a que se refieren los artículos 885 y 916 de esta Ley, el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y los de las Juntas Especiales podrán ser sustituidos por auxiliares, pero intervendrán personalmente en la votación de las resoluciones siguientes:*

*I. Competencia;*

*II. Personalidad;*

*III. Nulidad de actuaciones;*

*IV. Sustitución de patrón;*

*V. En los casos del artículo 772 de esta Ley; y*

*VI. Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, en la que designe perito y en la que ordene la práctica de diligencias a que se refiere el artículo 913.*

**Nota: Este artículo fue reformado en decreto y publicación en el D.O.F. de fecha 30 de Noviembre del año 2012, en su primer párrafo y sus fracciones II, III, IV, V, y VI.**

**Artículo 611.-** *En el Pleno y en las Juntas Especiales habrá el número de Auxiliares que se juzgue conveniente, a fin de que la administración de la justicia del trabajo sea expedita.*

**Artículo 612.** *El Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje será nombrado por el Presidente de la República, y deberá satisfacer los requisitos siguientes:*

*I. Ser mexicano por nacimiento que no adquiriera otra nacionalidad, mayor de treinta años y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;*

*II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio;*

*III. Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título a que se refiere la fracción anterior;*

*IV. Tener experiencia en la materia y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;*

*V. No ser ministro de culto; y*

*VI. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena privativa de la libertad.*

*Las percepciones del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se fijarán anualmente, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.*

**Nota: Este artículo fue reformado en decreto y publicación en el D.O.F. de fecha 30 de Noviembre del año 2012, en su primer y último párrafo y sus fracciones I, II, III, IV, V, y VI.**

**Artículo 613.-** *El Presidente de la Junta será substituido en sus faltas temporales y en las definitivas, entre tanto se hace nuevo nombramiento, por el Secretario General de mayor antigüedad.*

**Artículo 615.** *Para uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales, se observarán las normas siguientes:*

*I. El Pleno se reunirá en sesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto;*

*II. Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los patrones, respectivamente;*

*III. Los Presidentes de las Juntas Especiales en el Distrito Federal, serán citados a la sesión y tendrán voz informativa. Los representantes de los trabajadores y patrones y los Presidentes de las Juntas Especiales radicadas fuera del Distrito Federal podrán participar como invitados en las sesiones; o bien, formular sus propuestas por escrito, las que se incluirán en el orden del día que corresponda;*

*IV. Las resoluciones del Pleno deberán ser aprobadas por la mitad más uno de sus miembros presentes;*

*V. Las decisiones del Pleno que uniformen el criterio de resolución serán obligatorias para todas las Juntas Especiales;*

*VI. Las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud de cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores o de los patrones, de cincuenta y uno por ciento de los Presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta; y*

*VII. El Pleno publicará un boletín cada tres meses, por lo menos, con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue conveniente.*

**Nota:** Este artículo fue reformado en decreto y publicación en el D.O.F. de fecha 30 de Noviembre del año 2012, en su primer párrafo y sus fracciones II, III, IV, VI y VII.

**Artículo 616.-** *Las Juntas Especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes:*

*I. Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas;*

*II. (Se deroga).*

*III. Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el artículo 503;*

*IV. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos;*

*V. Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.*

*VI. Las demás que le confieran las leyes.*

*Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta; y;*

*VI. Las demás que le confieran las leyes.*

**Nota: Este artículo fue reformado en decreto y publicación en el D.O.F. de fecha 30 de Noviembre del año 2012, en su fracción II.**

***Artículo 617.*** *El Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:*

*I. Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta;*

*II. Presidir el Pleno;*

*III. Presidir las Juntas Especiales en los casos de los artículos 608 y 609, fracción I;*

*IV. Ejecutar los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales en los casos señalados en la fracción anterior;*

*V. Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar, a solicitud de cualquiera de las partes;*

*VI. Cumplimentar los exhortos o turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales;*

*VII. Rendir los informes en los amparos que se interpongan contra los laudos y las resoluciones dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida;*

*VIII. Conocer y resolver de las providencias cautelares que se promuevan en los conflictos colectivos;*



*IX. Someter al Pleno los reglamentos del servicio profesional de carrera y el de evaluación del desempeño de los Presidentes de las Juntas Especiales; y*

*X. Las demás que le confieran las Leyes.*

**Nota: Este artículo fue reformado en decreto y publicación en el D.O.F. de fecha 30 de Noviembre del año 2012, en su primer párrafo y sus fracciones VII, VIII, IX y X.**

**Artículo 618.-** *Los Presidentes de las Juntas Especiales tienen las obligaciones y facultades siguientes:*

*I. Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta Especial;*

*II. Ordenar la ejecución de los laudos dictados por la Junta Especial;*

*III. Conocer y resolver las providencias cautelares;*

*IV. Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos y de las providencias cautelares, a solicitud de cualquiera de las partes;*

*V. Cumplimentar los exhortos que le sean turnados por el Presidente de la Junta;*

*VI. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la Junta Especial;*

*VII. Informar al Presidente de la Junta de las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y*

*VIII. Cumplir y aprobar satisfactoriamente los procedimientos de evaluación de desempeño que se establezcan conforme a lo dispuesto en el reglamento respectivo; y*

*IX. Las demás que les confieran las Leyes.*

**Nota: Este artículo fue reformado en decreto y publicación en el D.O.F. de fecha 30 de Noviembre del año 2012, en sus fracciones II, VIII y IX.**

**Artículo 619.-** Los Secretarios Generales de la Junta tienen las facultades y obligaciones siguientes:

I. Coordinar la integración y manejo de los archivos de la Junta que les competan;

II. Dar fe de las actuaciones de la Junta en el ámbito de su competencia; y

III. Las demás que les confiera esta Ley.

**Nota:** Este artículo fue reformado en decreto y publicación en el D.O.F. de fecha 30 de Noviembre del año 2012, en sus fracciones I y II.

**Artículo 620.-** Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

I. En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y de la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los patrones, respectivamente. En caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad;

II. En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación.

Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos.

Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 773 y sustitución de patrón. El mismo Presidente acordará que se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones y, si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda.

b) La audiencia de discusión y votación del laudo se regirá por lo dispuesto en la fracción siguiente.

c) Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos.

d) En los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o al del Auxiliar;

*III. Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del Presidente o del Presidente especial y de cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patronos, por lo menos. Si concurre menos de cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social para que designe a las personas que los sustituyan. En caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad.*

**Nota: Este artículo fue reformado en decreto y publicación en el D.O.F. de fecha 30 de Noviembre del año 2012, en sus fracciones I, II inciso a) tercer párrafo y III.**

## CAPÍTULO 4

### LA RESCISIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO

#### 4.1 CONCEPTO DE LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

**Ley Federal del Trabajo.-Artículo 46.-** *El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.*

##### **Concepto de Rescisión.**

Rescisión es el procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato válidamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de hechos susceptibles de ocasionar un perjuicio a alguno de los contratantes, es decir, al patrón o al trabajador partes en el Derecho Laboral.

**COMENTARIO.** *Rescisión y terminación de las relaciones de trabajo.* Mario de la Cueva se refiere a “la disolución de las relaciones de trabajo”, y distingue, siguiendo la terminología legal entre causas de Rescisión y de Terminación de las relaciones de trabajo.

Define la **Rescisión** como “**la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones**”. Explica que el ejercicio de esta potestad está condicionado por los siguientes presupuestos:

- a) Un acto u omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de sus obligaciones laborales.
- b) El incumplimiento debe ser de naturaleza grave; de manera que si son faltas de carácter secundario, no ameritan la ruptura de las relaciones del trabajo. (Cabe señalar que esta regla se acentúa con la excepción contenida en el artículo 161 a favor de los trabajadores que hayan prestado servicios durante más de veinte años, cuya relación de trabajo solo podrá ser rescindida por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, “que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación”).

c) El hecho o acto motivo de la rescisión debe ser imputable, esto es, que no obedezca a circunstancias irreprimibles, sino que pueda ser evitado.

A su vez define la terminación diciendo: **“Es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones que hace imposible su continuación”**.

De esa distinción, se desprende que la **Rescisión** es la disolución de la relación de trabajo por iniciativa de una de las partes, motivada por incumplimiento de las obligaciones de la otra; en tanto que la **Terminación**, salvo el mutuo consentimiento, se produce por causas ajenas a la voluntad de las partes, que hacen imposible su continuación.

Estimamos que la terminología legal no es correcta, como se admite en la Exposición de Motivos de la Ley de 1931, que ha seguido la Ley de 1970, pues debe entenderse por **Rescisión** del contrato de ruptura o terminación anticipada del mismo, a instancia de una de las partes, y aun cuando sea invocada la justificación de esa ruptura, queda sujeta a la resolución jurisdiccional del conflicto en caso de que se impugne. La terminación implica la disolución del contrato por acuerdo de las partes, o por las causas previstas en la propia Ley, como ocurre en los casos de contrato para obra o tiempo determinado, a que se refiere la fracción III del artículo 53, o también por circunstancias que se imponen a la voluntad de las partes, como las previstas en el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo. En consecuencia, **la Rescisión de trabajo es una decisión unilateral de cualquiera de las partes, y la Terminación corresponde a una decisión bilateral, el mutuo consentimiento;** a las causas previstas en las estipulaciones del contrato, donde también opera la voluntad de las partes, o a circunstancias que se imponen a las partes, señaladas en la Ley; por lo que en ninguno de estos casos se plantea el incumplimiento de las obligaciones de cualquiera de las partes. En suma, **la Rescisión constituye la ruptura del contrato o de la relación de trabajo por una de las partes basándose en la conducta indebida de la otra; si la rescisión la efectúa el patrón, es un despido y si es por parte del trabajador, es una separación o retiro,** según la terminología por Alberto Trueba Urbina. La terminación *extingue* el contrato o la relación de trabajo, por las causas previstas en la Ley.

## 4.1.1 EXTINCIÓN DE LA RELACION LABORAL

### CONCEPTOS

La relación de trabajo puede cesar definitivamente, por **RESCISIÓN** o **TERMINACIÓN**. **Extinción significa “cese o se acabe del todo una cosa”**. Algunos autores prefieren hablar de disolución, que es desunir las cosas que estaban unidas de cualquier modo. En virtud de que la **Rescisión** y la **Terminación** ponen fin definitivamente, acaban con la relación de trabajo, me parece más acertado usar “extinción”.

**La Rescisión de la relación de trabajo, se contempla en la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 47 y 51.**

Es necesario que se observen algunos aspectos:

- a) Que exista una causa concretamente establecida en la ley. No puede dejarse ni a la libertad de las partes ni a la contratación, el señalamiento de la causa. Solo cuando la conducta se tipifique debidamente en la ley, podrá haber rescisión.
- b) Que la causa o motivo de la **Rescisión** sea imputable a alguno de los sujetos de la relación de trabajo. Esto es, que el trabajador, en el caso del artículo 47, sea el responsable del cese definitivo de la relación de trabajo, sin consecuencias contra el patrón; o bien, que en los términos del artículo 51, sea el patrón, con su conducta, quien configure la causa, sin perjuicio para el trabajador.

La terminación es una forma diversa de extinción de la relación de trabajo, que requiere de los siguientes elementos:

- a) La existencia de una causa, específicamente determinada en la ley. El artículo 53 precisa los motivos para la terminación individual; el artículo 434, las causas para la terminación colectiva.
- b) No existe sujeto responsable al que pueda imputársele la causa.

La similitud entre la **Rescisión** y la **Terminación** es la **existencia de una causa determinada en la ley**. Su diferencia es la **imputabilidad a una persona**. De tal forma, podemos decir que en la **Rescisión siempre habrá un sujeto responsable, en la terminación NO**. Aun cuando en la **terminación** se habla del mutuo consentimiento como una causa, este debe entenderse en la concurrencia de voluntad de ambas partes.

Vamos a encontrar, con mucha frecuencia, que los términos se confunden en la ley. Es necesario establecer las características distintivas, para ver en qué caso estamos frente a una **Rescisión** o ante una terminación. Es importante por lo que se refiere a las acciones que puedan ejercitarse ante la Junta y a las indemnizaciones a reclamar. La indemnización es mayor para el caso de la **Rescisión**.

Refiere el artículo 53 de la ley laboral:

**ARTICULO.- 53.-LFT:**

*I. El mutuo consentimiento de las partes.*

*II. La muerte del trabajador.*

*III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;*

*IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y*

*V.- En los casos a que se refiere el artículo 434.*

La **RESCISIÓN** surge cuando alguna de las partes del vínculo laboral no está conforme con las condiciones en que se desarrolla la misma, y decide de manera unilateral darlo por terminado. De ahí que tanto el patrón como el trabajador pueden ejercer este derecho en cualquier momento, actuando siempre bajo el procedimiento y las reglas que dispone la legislación laboral.

Los trabajadores podrán rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando de acuerdo con el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón cometa alguno de los actos que en dicho artículo señala:

**Artículo 51 de la LFT:**

*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 30 días de prestar sus servicios.*

*II. Incurrir el patrón, sus familiares o CUALQUIERA DE SUS representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.*

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

*IV. Reducir el patrón el salario al trabajador.*

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

- VI. *Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;***
- VII. *Cuando por la carencia de condiciones higiénicas en el centro de Trabajo o ante el incumplimiento de las medidas preventivas y de Seguridad, esté en peligro la salud de los trabajadores y familiares.***
- VIII. *Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; y***
- IX. *Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador;***
- X. *Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.***

**Nota: Este artículo fue reformado en decreto y publicación en el D.O.F. de fecha 30 de Noviembre del año 2012, en sus fracciones II, IX y X.**

Así, al ocurrir alguno de los supuestos comentados el trabajador podrá separarse del empleo en los 30 días siguientes, y el patrón tendrá que indemnizarlo, conforme al artículo 50 de la Ley Federal del Trabajador.

Por su parte, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, enuncia como causas por las que el patrón puede rescindir al trabajador, sin incurrir en responsabilidad cuando el trabajador se ubique en uno de los supuestos siguientes:

De esta manera, si la conducta del trabajador recae en alguno de los supuestos anteriores, el patrón podrá rescindir la relación laboral de forma justificada. Para tal efecto notificará al empleado por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, y en caso de que éste se negara a recibir el aviso, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje respectiva, para que ésta a su vez realice la diligencia.

Así, de comprobarse la causa de la rescisión, el patrón sólo tendrá que entregar al rescindido el importe de los salarios devengados y no pagados, las partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional y el importe de la prima de antigüedad correspondiente.

En tanto, si la relación laboral concluye por alguna de las causas de "terminación", y en el juicio ante la junta, ésta no se comprueba, el trabajador estará en posibilidad de demandar su reinstalación o una indemnización, según el artículo 55 de la ley laboral.



## 4.2 CAUSAS DE RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN

**Ley Federal del Trabajo.- Artículo 46.-** El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

**Ley Federal del Trabajo.-Artículo 47.-** Son causas de **Rescisión** de la relación de trabajo, **SIN RESPONSABILIDAD para el PATRÓN:**

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

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

*III. Cometer el trabajador contra algo 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 desempeñe el trabajador;*

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

*V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y de más objetos relacionados con el trabajo;*

*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;*

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

*VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;*

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

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

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

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

*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;*

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

*XIV-Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y*

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

*El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.*

*El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.*

*La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzara a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.*

*La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la junta, por si sola determinara la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido”.*

**Cabe aclarar que este artículo fue reformado mediante decreto y publicación de fecha 30 de Noviembre del año 2012, en los incisos II, VIII, XIV, XIV-Bis, y sus últimos cuatro párrafos**

## CAUSAS

Por el breve análisis hecho de las causas, podemos considerar que no son limitativas, sino enunciativas. En los incisos II, III y IV se ve la gran amplitud que tiene el patrón para proceder a la rescisión. La falta de probidad u honradez, son conceptos amplísimos. Los términos de imprudencia o descuido inexcusable, en la conducta que atenta contra la seguridad del establecimiento o de las personas, involucran innumerables situaciones. Igualmente, cuando se habla de actos inmorales, sin que la moral este configurada dentro de la ley. Lo mismo tratándose de desobediencia del trabajador y la fracción XV que incluye las causas análogas.

La amplitud de las causas del despido amenaza permanentemente al trabajador; el patrón puede, en cualquier momento, despedir al trabajador y acreditar alguna de las que ambiguamente establece el ordenamiento laboral.

**Por la confusión de los términos, por lo subjetivo, por la analogía, la ley no limita, ni permite tipificar la conducta en moldes preestablecidos. Nuestro sistema se transforma, de limitativo o protector, en enunciativo.**

Tan es así que la Suprema Corte ha estimado que si el patrón señala una causa de despido y prueba otra, la rescisión está justificada:

**“Si los hechos constitutivos de la falta de probidad del actor para con su patrón no pueden configurar las causales de rescisión invocadas por el demandado, pero sí otra distinta no invocada, esa circunstancia no implica que el despido deba reputarse injustificado, pues lo que determina si es o no justo el cese, es que los hechos que dieron lugar al suceso, constituyan o no alguna de las causales de rescisión previstas por la ley, independientemente de que se hayan o no citado los preceptos legales correspondientes”.**

Cuando la ley habla de falta de probidad y honradez, constitutiva de causal de **Rescisión**, establecida en los artículos **47 fracciones II, III, IV**, de la Ley Federal del Trabajo, implica falta de rectitud en el actuar del trabajador, en el desempeño de sus servicios y en su actitud frente al patrón.

El trabajador está obligado a prestar sus servicios con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos o estipulados. La conducta que no se ajuste a esta obligación será ímproba y puede, por tanto, dar lugar a rescisión.

Es cierto que el término es amplio y todas las causales constituyen falta de probidad. Veamos algunos ejemplos:

**a).- Falta de probidad.** Consiste en no realizar con rectitud la labor que se ha encomendado. “Si como falta de probidad debe entenderse rectitud de conducta, cumplimiento del deber, dejar de realizar de modo recto las labores encomendadas, es indudable que si una enfermera cambia, por error, negligencia o descuido a dos niñas, entregando la hija de una a la madre de otra y viceversa, incurre en la falta antes mencionada”.

**b).-** “Si el trabajador desobedece sin causa justificada al patrón tratándose del trabajo contratado incurre en falta de probidad. La falta de probidad o desobediencia a las órdenes del patrón se refleja en el trabajo que el actor debía realizar para el patrón”.

**c).-** “Si un médico del IMSS tenía la obligación de hacer una visita a un derecho-habiente y no lo hace so pretexto de que la calle donde se ubica e domicilio de este se encuentra intransitable para los vehículos a causa de la lluvia, comete falta de probidad y honradez al abstenerse de hacerlo pudiendo haberse encaminado a pie a ese lugar”.

**d).-** “La falta de probidad consistente en la alteración de la disciplina en el lugar del trabajo. Si dos trabajadores riñen en hora de labores y en el Centro de Trabajo donde ambos prestan sus servicios, alterando con ello la disciplina del lugar, el patrón tiene derecho a rescindir el contrato de trabajo con fundamento en las fracciones II y III del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo”.

**e).-** “Falta de probidad. La ebriedad es. Si el trabajador se apodera de un vehículo de la propiedad del Instituto demandado cuando, en estado de ebriedad, se presenta a su Centro de Trabajo, además de que injurió gravemente a varios de sus compañeros de labores, conforme a las fracciones II, III VII y XI con relación a la XVI del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, es justificada la rescisión del contrato de trabajo del demandante”.

**f).-** “No es la cantidad o monto de lo sustraído por un trabajador lo que puede abonar su conducta irregular, sino el hecho en sí de disponer de los bienes del patrón lo que constituye la falta de probidad que hace imposible la relación de trabajo”.

(Tesis No. 77, visible a fojas 89 del Apéndice de la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia.

(Años 1917-1965).

**g).**- “Si un trabajador injuria a un derecho-habiente y comete actos inmorales en contra de otro, incurre en faltas de probidad que son materia de rescisión del contrato de trabajo”.

**h).**- “Debe estimarse como falta de probidad revelar un secreto Profesional que está vedado transmitir por referirse a un conocimiento que se obtuvo en calidad de profesionalista”.

**i).**-“Si un trabajador se presenta en estado de ebriedad a su trabajo comete falta de probidad que da motivo a la rescisión de contrato de trabajo”.

La falta de probidad puede, en consecuencia, entenderse en sentido amplio y en sentido restringido. En *lato sensu* abarca todas las causales de rescisión. En forma limitada, o *stricto sensu* se refiere a las cuatro primeras causales que menciona el artículo 47.

#### **4.2.1 FALTA DE PROBIDAD EN STRICTO SENSU**

##### **A. Engaño**

El engaño se relaciona con la capacidad o aptitudes del trabajador. Responde, en la mayor parte de los casos, a la necesidad de la empresa de contar con personal calificado para la prestación de servicios.

El medio debe ser un documento. Este es falso, ya sea porque no fue expedido por la persona señalada o porque quien lo expide altera los hechos. Se requiere, por tanto, acreditar que:

**a)** El trabajador carece de conocimiento o aptitudes, lo que fácilmente se demuestra con pruebas periciales o exámenes.

**b)** El documento es falso por:

**1.** No haber sido expedido por quien se señala.

**2.** Quien lo expidió está autorizado para ello, pero ha falseado los hechos.

Cuando el documento no sea veraz, el patrón deberá demostrar en que consiste la falsedad. La alteración de documentos puede dar lugar a la comisión de un delito y el trabajador quedar sujeto a proceso penal; si resulta culpable, podría rescindirse la relación laboral conforme a la Fracción XIV del artículo 47. Además, en todo caso existe una falta de probidad.

Los sujetos que pueden dar origen a la causal son el trabajador y el sindicato. El hecho de que el Sindicato altere la verdad no libera al trabajador, ya que se protege al patrón del engaño sufrido.

Después de un mes el patrón no puede usar esta causa, aun cuando el trabajador admita la falsedad. Si el trabajador se ufana de los hechos, podría el patrón rescindir por malos tratos, de acuerdo con las circunstancias que se dieran en el supuesto.

## B. Falta de probidad u honradez

Violencia, amagos, injurias, malos tratos: Son términos ambiguos, subjetivos, que pueden aplicarse a un sinnúmero de actos y que, por tanto, dejan al trabajador en situación confusa. Mientras no decidamos alterar el castellano, aun cuando sea “para efectos de la ley”, tenemos que recurrir al diccionario para entender el alcance de las palabras que se emplean:

**a) *Violencia*.** Ofrece en derecho dos aspectos: Unas veces se interpreta en el sentido de fuerza física y otras en el sentido de coacción moral. Así, en la primera acepción, se emplea un medio irresistible; hay intimidación cuando se inspira a uno de los contratantes el temor racional y fundado de sufrir un mal inminente y grave en su persona y bienes o en la persona y bienes de su cónyuge, descendiente o ascendientes. La fuerza o coacción que se ejerce, tiene por objeto arrancar una decisión que en otra forma no hubiera emitido.

**b) *Amagos*.** Maniobra táctica o movimiento estratégico, empleado para obligar al enemigo a defender el punto que se amenaza y caer entonces sobre el sitio que queda indefenso. También se define como hacer ademán, amenazar. La distinción con la violencia estriba en que el medio empleado es meramente físico y que no se pretende una decisión.

**c) *Injuria*.** Agravio, ultraje de obra o de palabra. Hecho o dicho contra razón y justicia. Daño o incomodidad que causa una cosa. Injuria real, la que se ejecuta con hechos o de obra; como si una persona rompe a otra sus vestidos, le despoja de ellos, le escupe en la cara, alza la mano con palo u otra cosa para herirla, aunque no la hiera, le remeda con gestos ridículos, etc. Injuria verbal, la que se hace con palabras, como si en presencia de muchas personas se da voces insultando a otra, poniéndole un mal nombre, o infamándola por algún yerro, o si en su ausencia se habla de ella en términos ofensivos. Injuria por escrito, la que se hace por medio de cartas, billetes, memorias, pasquines, u otro cualquier papel o libro, impreso o manuscrito, y por medio de emblemas, jeroglíficos, pinturas, dibujos, o grabados que ofenden el honor o la reputación real. Delito contra el honor de las personas, que generalmente tiene carácter privado, es decir, que solo puede perseguirse a instancia de parte.

**d) *Malos tratos*.** Aun cuando la definición no la encontramos en el diccionario, por malos tratos debe entenderse la falta a una regla de urbanidad, no comprendida en los conceptos anteriores. Un trato malo, es un comportamiento indebido que no tome en cuenta las elementales formas de respeto entre las personas. Dice Alberto José Carro Igelmo que

“los malos tratamientos, lo mismo pueden tener lugar de palabra que de obra, y tan maltrato es una injuria como una lesión”.

Como se ve, del estudio de los diversos conceptos que integran esta causal, la intención del legislador ha sido emplear términos que en la forma más amplia se adecuen a actos o hechos que afecten el trato amable que debe caracterizar las relaciones de trabajo. El trabajador debe guardar una actitud de consideración hacia el patrón que de al centro del trabajo el ambiente necesario para la buena marcha de los servicios. Nada puede emprenderse sin un ambiente de cordialidad y este solo resulta de una mutua conducta respetuosa. Si el trabajador atenta contra estos valores, puede ser despedido. Claro esta en la medida de la amplitud de los criterios, se facilita la acción rescisoria del patrón y los elementos de prueba que pueda aportar.

### **C. Sujetos protegidos**

**a) Patrón.** La figura del patrón se amplía; la protección contra la conducta del trabajador se refiere a en el primer término, pero considera que la relación laboral puede ser lesionada seriamente, cuando el trabajador comete algún acto de los mencionados en la Fracción II, contra un familiar o el personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento.

La protección a la familia es no solo desmedida, sino injustificable. En algunos países es preciso que el pariente ofendido tenga relación de intimidad o afecto con el empresario o viva con el. Es frecuente que en una empresa haya varios parientes, que pueden o no ser parte del personal directivo; que se trate de sujetos con los que el patrón no tenga una relación cercana, en estos casos no sería valido despedir al trabajador que los ofendiera. Sin embargo, la ley al no limitarlos, puede interpretarse a favor de los consanguíneos o civiles, con lo que el precepto se vuelve peligrosamente amplio en perjuicio del trabajador, quien debe cuidar todos los aspectos de su conducta con relación a estas personas. Claro que podría decirse que el trabajador en todo momento debe observar una conducta proba, pero esto ya queda comprendido en la fracción II, sin que resulte necesario darle todavía otro contexto en las fracciones a que nos venimos refiriendo.

El término de “familiares” debe suprimirse y quedar limitada la protección al ámbito natural de la relación laboral, patrón y sus representantes.



La conducta sancionada puede tener lugar dentro o fuera de las empresas; en este último caso, es necesario que sea de tal manera grave que haga imposible el cumplimiento de la relación laboral (IV).

Es posible que el trabajador actúe repeliendo una agresión (física o moral) o una provocación, en cuyo supuesto la causa no operara en su contra.

Algunos autores, al hablar del requisito grave, que califica la conducta cuando esta ocurre fuera de la empresa, piensan que debe traducirse en un perjuicio a la empresa, aun cuando no señalan su naturaleza o alcance.

**b) Compañeros de trabajo.** El trabajador puede actuar en contra de uno de sus compañeros. La rescisión ocurrirá únicamente cuando la conducta del trabajador altere la disciplina del centro de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia ha señalado: "Si dos trabajadores riñen en horas de labores y en el centro de trabajo donde ambos prestan sus servicios, alterando con ello la disciplina del lugar de trabajo, el patrón tiene derecho a rescindir el contrato de trabajo".

#### **D. Ocasionar perjuicios**

Las fracciones V, VI y VII tipifican la conducta del trabajador que:

**a)** Ocasione perjuicios materiales a la empresa dentro o fuera de las horas de jornada de trabajo. Estos perjuicios pueden ser en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas, además objetos relacionados con el trabajo o cualquier otro bien de la empresa.

**b)** Comprometa la seguridad de la empresa o de las personas.

Una vez más la ley emplea términos de difícil precisión. Se habla de intencionalidad (V), negligencia, imprudencia, descuido (VI y VII). La intención se da cuando el sujeto se propone el fin logrado; verbigracia; si pretende destruir la maquinaria y lleva a cabo los pasos necesarios para tal fin; si es quemar el edificio, compra material incendiario, lo ubica en los lugares adecuados, prende el fuego. Los otros conceptos, desde negligencia a descuido se refieren a culpabilidad en la conducta, esto es, que el sujeto, sin proponerse el daño causado, en su actuación no adopto las medidas adecuadas para evitarlo. Los términos son de tal subjetividad que es muy difícil acreditar la intención del sujeto.

La ausencia de malicia elimina la intencionalidad. Quedan comprendidos todos los posibles supuestos, desde el dolo hasta el descuido.

Las fracciones V y VI precisan que el trabajador debe "ocasionar" el daño, por lo que si solo hay deseo, que no se traduzca en lesión material, la causa no se configura. Conforme a la fracción VII, la conducta debe "comprometer" la seguridad del establecimiento o de las personas. Comprometer es exponer a una persona o cosa a un riesgo, contratiempo o peligro; colocarlo en una situación incierta, aventurada, falsa. Desde luego, este término se refiere a que el trabajador realice actos que sin implicar daño, expongan a una persona o a la empresa.

### **E. Actos inmorales**

Es la octava causal que marca la ley. Su imprecisión y subjetividad hacen flexible, con las anteriores causas ya estudiadas, la enumeración peligrosa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. La sola mención de inmoralidad llama la atención. Desde los umbrales del estudio del Derecho, aprendimos a distinguir las reglas sociales, de las morales y las jurídicas. Dejamos el ámbito moral al personal, que solo encuentra sanción en el remordimiento. Lo inmoral es lo opuesto, lo que cada uno determina contrario a la propia norma de conducta.

Si para el diccionario, inmoral es lo que se opone a la moral o a las buenas costumbres, lo moral es la ciencia que trata del bien en general y de las actuaciones humanas en orden a su bondad. El propio Mario de la Cueva admite que una "enumeración de los actos inmorales era imposible y en todo caso habría afeado a la ley, por lo que una vez mas paso el problema a la jurisprudencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje", tal vez en el vano intento de mantener la hermosura de la ley.

La ambigüedad de los conceptos obliga a dejar a la interpretación del patrón tanto su contenido como alcance y aplicación. Él es quien en primer término debe considerar si la conducta del prestador de servicios es inmoral, para la procedencia de la rescisión. Este criterio puede ser subjetivo: Las injurias, las preguntas formuladas con sentido indecoroso, los tocamientos, las proposiciones, fácilmente pueden aplicarse a la causa de inmoralidad. Más difícil de precisar son los gestos, los ademanes, el tono de las respuestas o de las preguntas, la fuerza de las palabras. Sin duda el patrón, que tiene a su cargo la prueba, ha de acreditar los hechos, con riesgo de enfrentarse a un despido injusto. El trabajador sufre de inmediato las consecuencias de la ambigüedad al ser despedido de su fuente de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia ha considerado:

- a) “Si un trabajador injuria a un derecho-habiente y comete actos inmorales en contra de otro, incurre en faltas de probidad, que son motivo de rescisión del contrato de trabajo”.
- b) “Ahora bien, de las constancias procesales se advierte que la versión dada por el derecho-habiente, en el sentido de que el citado doctor...el día...al pasar a consulta...dicho facultativo le hizo preguntas, tocamientos y proposiciones indecorosas...de cuyas declaraciones se desprende, como ya se indicó, que el citado profesionista efectivamente cometió los actos indecorosos que motivaron el levantamiento de las actas en cuestión...”.

Por los riesgos que representa para el patrón y el trabajador, los términos imprecisos deben eliminarse con base en las experiencias que surgen de las resoluciones de las Juntas, de las decisiones de los Tribunales, los contratos colectivos de trabajo y los reglamentos interiores de trabajo.

## F. Revelar secretos

Cuando el trabajador revele secretos de fabricación o dé a conocer asuntos de carácter reservado, puede ser despedido, si como consecuencia de esos actos ocasiona perjuicio a la empresa, aun y cuando no haya habido detrimento económico para la misma, aunque no haya existido publicidad sobre su comisión, aunque no haya llegado a consumarse, puesto que la simple voluntad de defraudar, de engañar a la empresa, ya la ha lesionado, puesto que ha matado la confianza que la misma deposita entre sus empleados, en principio. Y en definitiva, esta pérdida de confianza, ¿no entraña ya una lesión?

En nuestro Derecho basta con que exista un perjuicio, cualquiera que sea la lesión que se produzca en la empresa, así sea la mera posibilidad de lesión, para que la causal de **Rescisión** se configure.

Obsérvese que la causal consta de dos partes:

- a) Los actos materiales realizados por el trabajador, mediante los que revela los secretos de fabricación o da a conocer asuntos de carácter reservado. Esta parte no ofrece mayores dificultades; el patrón tendrá que probar que el trabajador efectuó cualquiera de los dos actos: “revelar” o “dar a conocer”, para que la primera parte se configure.

- b) Que el trabajador cause perjuicio a la empresa. En esta segunda parte, por su subjetividad, estriba el aspecto delicado de la causa; como se ve, no siempre es fácil acreditar la existencia de un perjuicio.

Para ejemplificar, he considerado prudente recurrir a la Suprema Corte de Justicia, quien ha dictado la tesis de que “debe estimarse como falta de probidad revelar un secreto profesional, que está vedado transmitir por referirse a un conocimiento que se obtuvo en calidad de profesionista”, lo cual nos hace pensar una vez más en la confusión de los términos y en que es más fácil para nuestro Alto Tribunal encauzar la conducta por falta de probidad que por revelar secretos o dar a conocer asuntos de carácter reservado. Además, hablar de “vedado” o “en calidad de profesionista”, resulta confuso.

## **G. Faltas injustificadas**

El trabajador que incurre en más de tres faltas en un lapso de treinta días, sin justificación, puede ser despedido.

La causal aparentemente no presenta mayores dificultades. Su redacción es clara, sus conceptos precisos. Sin embargo, en la práctica se ha prestado a múltiples derivaciones.

Se habla de ausencias injustificadas en un lapso de treinta días, no de un mes. Los treinta días deberán computarse a partir de la primera falta injustificada, ya que ella inicia la integración de la causal.

Recuérdese que durante la suspensión individual de la relación de trabajo, el trabajador no presta sus servicios; el tiempo en que falta a laborar no debe considerarse injustificado si, como se dijo en el capítulo correspondiente, da los avisos y presenta las constancias al patrón y acude a laborar al vencimiento de la suspensión.

Si el patrón concede permiso al trabajador para ausentarse, debe acreditar que contó con ese permiso, por lo que es recomendable que se extienda siempre por escrito. Cuando el trabajador no pueda comprobar el permiso, la falta será injustificable y podrá computarse para efectos de rescisión.

Una de las obligaciones que tiene el trabajador es la de desempeñar sus servicios en el tiempo convenido; el presentarse tarde a laborar lesiona esta obligación. Es posible que el patrón conceda un término de gracia,

para que el trabajador cuente con un margen para llegar a sus labores, después de la hora normal de entrada, sin que le implique variación a la jornada de trabajo. Cuando el trabajador se presenta después de esa hora de gracia o, cuando simplemente no hay tolerancia, el patrón puede negarse a admitirlo. Si el trabajador insiste en permanecer en su trabajo, sin registrar asistencia, y sin una autorización expresa del patrón, la falta le puede ser computada como injustificada. De donde se deriva que no es suficiente la presencia del trabajador, sino que debe llenar el requisito de horario establecido.

Cuando la ley habla de más de tres faltas en un término de treinta días, no quiere decir cuatro; en una jornada discontinua puede no haber cuatro faltas, sino tres y media, ya que este número es superior al mínimo que establece la ley para que opere la causa.

En algunas empresas el reglamento interior de trabajo sanciona las faltas injustificadas. Cuando una falta es sancionada por una suspensión, por ejemplo, no puede computarse esa falta para integrar esta causal, ya que equivaldría a aplicar una doble sanción.

La Suprema Corte ha dictado algunas ejecutorias con relación a las faltas de asistencia, de las cuales he tomado las que pueden resultar más interesantes en la práctica:

**a) "Aviso"**. Tesis Jurisprudenciales números 74, 75 de la Cuarta Sala, páginas 85 y 86 del Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación, expresan que las faltas al trabajo para que no den lugar al despido, debe darse aviso al patrón de las causas de las mismas y acreditar que efectivamente se vio imposibilitado el trabajador para laborar; pues de no hacerlo la rescisión que del contrato de trabajo haga el patrón será justificada y, por tanto, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

"Para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de las causas de las mismas y acreditar cuando vuelva al trabajo que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión del contrato de trabajo que haga el patrón será justificada; así pues carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Así se establece en la tesis jurisprudencial número 74, publicada en la última compilación correspondiente a esta Sala".

**b) Justificación.** Faltas de asistencia, ante quien debe hacerse la justificación de las.- En efecto, del acta de referencia aparece que el quejoso fue atendido en su enfermedad por un médico particular por no haber dado aviso oportuno de su cambio de domicilio al Seguro Social, para que fuera asistido por un médico del Instituto, pero que la constancia médica respectiva la había extraviado, por lo cual se colige que no justificó dichas faltas de asistencia ante el patrón, motivando que este rescindiera válidamente el contrato, sin que obste que posteriormente haya pretendido justificar las faltas ante la responsable con la exhibición de la receta y constancia médica de que no trabajó los días 7 y 8 de junio ya citados por encontrarse enfermo...”.

**c) Certificado médico.** Si en el certificado médico particular no se asienta de que enfermedad fue tratado el trabajador ni el porqué del impedimento para abandonar sus habitaciones” es evidente que dicho certificado es insuficiente para acreditar que el quejoso hubiera estado impedido para no asistir a sus labores.

**d) Terminó.** Los patrones disponen de un mes para hacer uso de la facultad rescisoria que la ley les otorga y si durante ese tiempo los trabajadores que hubieren dado motivo para su separación, disfrutan de vacaciones, de todas formas sus contratos pueden ser rescindidos, el derecho que confiere a los patrones el artículo 122, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, para rescindir la relación laboral siempre que los obreros tengan más de tres de faltas de asistencia, en un periodo de treinta días, sin permiso o sin causa justificada, aunque no está sujeto en cuanto a su ejercicio a condición alguna, se extingue, por prescripción, en el término de un mes, contado desde el día en que se cometió la última falta, acorde con lo previsto por el artículo 329, fracción IV, del Citado Ordenamiento, de manera que los patrones disponen de un mes para hacer uso de la facultad rescisoria que la ley les otorga y si durante ese tiempo, los trabajadores que hubieren dado motivo para su separación, disfrutan de vacaciones, de todas formas sus contratos pueden ser rescindidos, ya que de no entenderlo así, se privaría al patrón de la facultad que al efecto le concede la ley o, en su caso, se modificaría, al término de la prescripción, lo cual no está permitido por ningún precepto legal.

**e) Ante quien se justifica.** Evidentemente no es suficiente acudir ante cualquier empleado del patrón, para tratar de justificar las faltas de asistencia, sino que tiene que acudirse con el patrón o el más alto superior jerárquico del trabajador.

**f) Día de descanso.** Si el trabajador se obliga a laborar un día domingo firmando de conformidad la relación de personal de guardia y no se presenta a la guardia correspondiente a ese día, esa inasistencia debe computarse para los efectos que establece el artículo 122, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, aunque el indicado día este señalado como descanso semanal en el contrato colectivo.

**g) Abandono de labores.** El abandono de labores supone que el trabajador, al salir de la empresa, tiene la intención de no regresar a laborar, de no continuar prestando sus servicios. El patrón acreditará esta circunstancia subjetiva, la que sin quedar dentro de la causal de faltas injustificadas, podría implicar FALTA DE PROBIDAD. Si el trabajador sale sin cumplir la jornada, podrá ser desobediencia o falta de probidad, no abandono, a menos que se acredite su deseo de no regresar".

## **H. Desobediencia**

El patrón, como quedo apuntado, tiene la facultad jurídica de señalar los lineamientos para la prestación de los servicios. La voluntad del patrón no es absoluta, está limitada por la ley, los contratos colectivos, la costumbre y el objeto social de la empresa. Asimismo, en cada caso debe atenderse a la naturaleza de los servicios.

Dentro de lo anterior, el trabajador tiene la obligación jurídica de obedecer al patrón y cumplir con sus lineamientos. El patrón no tiene una facultad omnímoda, ni el trabajador una obligación total. La conducta de ambos se encuentra condicionada a que no se lesione al trabajador en lo convenido o estipulado y que no se varíen las condiciones de trabajo.

La causal que marca la fracción XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, debe ser entendida con precisión. La desobediencia del trabajador al patrón o a sus representantes esta siempre relacionada con el trabajo contratado. La desobediencia, para que constituya causa de despido, debe ser injustificada. Ahora bien la justificación puede consistir en la misma orden, si esta propone la realización de cosas imposibles, de aspectos ajenos a la empresa, de situaciones que no se pueden atender dentro de la jornada o de condiciones que alteren las establecidas en la relación laboral.

Deben tomarse en cuenta los siguientes aspectos:

**a)** Lo ya expresado en relación con la jornada: tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón, para el servicio contratado.

**b)** La obligación del trabajador de desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad está subordinado en todo lo concerniente al trabajo (artículo 134-III).

**c)** Puede constituir causal de rescisión de la relación de trabajo por culpa del patrón, el que varíe o altere, en cualquier forma, las condiciones de trabajo, configurándose una falta de probidad (artículo 51).

Como se ve, la ley alude al servicio contratado. Dentro de este debe tomarse en cuenta la jornada, el lugar de prestación del servicio, el salario, los días de descanso, las épocas de vacaciones y, en forma muy especial, la naturaleza de los servicios.

El patrón no puede ordenar al trabajador que lleve a cabo algo ajeno a la naturaleza del trabajo contratado, ya que su orden carecería de justificación, por tanto de validez y el trabajador puede negarse a cumplirla.

Si un trabajador es contratado para desempeñar labores de oficina, puede negarse a ejecutar funciones de mensajería; si una persona es contratada como pintor, puede negarse a ejecutar actividades de archivo. También si una persona es contratada para laborar en el Distrito Federal, puede negarse a desempeñar su trabajo en el Estado de Puebla o de Morelos.

El patrón puede, sin variar la naturaleza del servicio, ampliarlo en una misma área; por ejemplo, si el encargado del archivo es obligado a auxiliar en el manejo de correspondencia. Es importante por eso que los contratos colectivos contengan el señalamiento de las diversas categorías en el profesiograma, donde precisen la capacidad y los servicios.

Hay otros casos en que el trabajador resulta obligado a prestar servicios, aun cuando no se trate del trabajo contratado, como son aquellos en los que exista peligro o riesgo grave para la empresa o las personas.

Es inconveniente que el trabajador cumpla una orden injusta, si se trata de acto único y aislado, para el cual no sea posible una reparación posterior. Ejecutado el acto, puede haberse consumado toda la acción del patrón y el trabajador resultar irreparablemente afectado.



La orden no necesita ser explícita y concreta. Todos los trabajadores están obligados a acatar las normas derivadas del contrato, los reglamentos internos y las disposiciones que existan en cada empresa. La violación a algunas de estas disposiciones constituyen desobediencia a las órdenes del patrón.

## **I. Medidas preventivas**

Es indispensable que en toda empresa se adopten las medidas legales para la seguridad e higiene en el trabajo.

Deben establecerse comisiones mixtas de seguridad e higiene, a nivel nacional y estatal, que asesoren a las que se constituyan en las empresas.

El patrón, en los términos del artículo 132, está obligado a seguir las normas necesarias para que las instalaciones y el uso de la maquinaria representen un mínimo riesgo; igualmente debe difundir las disposiciones reglamentarias que habrán de observarse en la empresa. El artículo 51 configura, como causa de rescisión, el peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, por carecer de condiciones higiénicas o por no cumplir las medidas preventivas y de seguridad.

Debe recordarse que en concordancia, cuando el trabajador se niegue a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades, sin justificación, el patrón podrá rescindir la relación de trabajo.

## **J. Embriaguez y drogas**

El trabajador tiene la obligación genérica de desempeñar el trabajo contratado con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, situación que solo lúcido puede realizar. Ya vimos que el descanso, entendido como variación en la actividad, permite que reponga fuerzas y desempeñe sus servicios con mayor lucidez. Esta claridad mental se pierde cuando el trabajador se encuentra en estado de embriaguez o usa narcóticos o drogas enervantes.

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 47, que la causal se configura cuando el trabajador "concurra" a sus labores, en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante. el trabajador se coloca en una situación inconveniente, por la injerencia de bebidas alcohólicas o el uso de narcóticos o drogas, durante la jornada, lo

que dará lugar a la rescisión, de acuerdo con la fracción XIII, por constituir una falta de probidad. Asimismo en estos casos, puede indicarse la fracción XV, por causas análogas.

Si el trabajador necesita usar narcótico o droga por prescripción médica, está obligado a presentar al patrón la prescripción suscrita por el médico, antes de iniciar su servicio. Es conveniente que el patrón extienda una constancia de que ha tomado conocimiento para seguridad del trabajador. Obsérvese que la ley marca la obligación de presentar la prescripción, por lo que aun teniéndola, si no la muestra antes de iniciar sus servicios, puede ser despedido. Si la exhibe durante la realización de sus servicios también puede ser despedido.

## **K. Sentencia ejecutoriada**

En la suspensión de la relación individual de trabajo, vimos que la Ley determina que esta ópera cuando existe prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria, artículo 42 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo. Si la sentencia es condenatoria e impide el cumplimiento de la relación de trabajo, el trabajador puede ser despedido por el patrón.

Debemos observar los siguientes aspectos:

- a)** Debe tratarse de una sentencia ejecutoriada, esto es, contra la que no puede existir recurso alguno.
- b)** La sentencia debe impedir el cumplimiento de la relación de trabajo. Esto sucede cuando:
  - 1.** El trabajador esta privado de la libertad.
  - 2.** Cuando el trabajador tiene libertad bajo caución, bajo palabra o fianza, puede contar con tiempo para la prestación de servicios, pero la naturaleza de estos puede ser que se opongá, por el delito cometido, al mínimo de confianza que debe inspirar todo trabajador. Si un trabajador es sentenciado por haber cometido un delito patrimonial, difícilmente podría aceptársele en una empresa como pagador, cajero e incluso contador.
- c)** Es facultad del patrón despedir al trabajador. Recuérdese que el patrón no está obligado a despedir a los trabajadores, sino que puede hacer operar la ley en su beneficio.

En este caso, conviene observar la distinción apuntada entre rescisión y terminación, la imputabilidad. Si el trabajador cometió un delito contra la empresa, contra el patrón o sus representantes, estamos ante una falta de probidad y proceso de rescisión. Si el acto punible es ajeno a la empresa y a la relación laboral, se trata de una terminación de la relación, ya que el patrón, con base en la sentencia, se limita a llamar a otro trabajador, sin que tenga que dar a conocer el motivo al afectado, o satisfacer el requisito de la última parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Es aplicable y sirve de apoyo las siguientes tesis jurisprudenciales:

**AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, OMISIÓN DE LA NOTIFICACIÓN DEL, POR PARTE DE LA JUNTA. CONSECUENCIAS.**

La presentación oportuna del aviso de rescisión de la relación laboral, hecha por el patrón ante la Junta respectiva, en el que consten la fecha en que se produjo la rescisión del contrato y la causa o causas que se tuvieron para ello, con expresión del domicilio del trabajador y de la solicitud para que se le notifique, y que obedezca a la negativa del trabajador a recibirlo, satisface el requisito del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no obstante que la Junta no haga la notificación e independientemente de la responsabilidad que por ese motivo cabría exigirle.

Contradicción de tesis 77/91. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

19 de Octubre de 1992. Tesis de Jurisprudencia 28/92. Cuarta Sala.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No. 59, noviembre de 1992, P. 27.

**RESCISIÓN, AVISO DE.** El plazo previsto en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es de cinco días hábiles.

Contradicción de Tesis 19/92. Entre el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 8 de febrero de 1993. Tesis de Jurisprudencia 8/93.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No. 62, febrero de 1993, P. 15.  
NOTAS.

**RESCISIÓN, IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE, EJERCITADA POR EL PATRÓN.** Con la Ley Federal del Trabajo no concede acción a los patrones para demandar la rescisión de la relación laboral de sus trabajadores, el ejercicio de tal acción es improcedente.

Informe 1978, Cuarta Sala, Pág. 40.

**RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR. INEXISTENCIA LEGAL DE LA ACCIÓN.**

Cuando un trabajador incurre en alguna de las causas de rescisión prevista por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene derecho a rescindirle, sin responsabilidad alguna el contrato de trabajo que los une, y, por tanto, derecho a separarlo justificadamente del puesto que desempeñe; derecho que si no se ejercita en la forma prevista por la Ley, esto es, mediante la separación del obrero, no puede ejercitarse mediante otra diversa. En consecuencia, si la empresa, en lugar de separar al obrero si consideraba que había dado motivos para despedirlo justificadamente, ocurrió ante la Junta responsable, para demandarle la rescisión de su contrato de trabajo, la acción intentada por tal motivo, resulto legalmente inexistente.

Amparo directo 3087/75, Juan Pérez Damián, 30 de agosto de 1976. 5 votos. Ponente. Jorge Saracho Álvarez.

**I. Hay contrato a prueba.** Cabe hacer notar, en relación con las **Reformas a la Ley Federal del Trabajo, decretadas y publicadas en el D.O.F. en fecha 30 de Noviembre del año 2012**, mediante la cual se determina establecer el **CONTRATO A PRUEBA**, que se establece en los artículos **39-A, 39-B, 39-C, 39-D, 39-E, 39-F y 47**, que son de nueva creación, señalando la forma de cómo opera el Contrato a Prueba, mismos que a la letra dicen.

*Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.*

*El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.*

*Durante el periodo de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los*

*términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.*

**Artículo 39-B.** *Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.*

*La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.*

**Artículo 39-C.** *La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.*

**Artículo 39-D.** *Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.*

*Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.*

**Artículo 39-E.** Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

**Artículo 39-F.** Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.”

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece al respecto:

**Artículo 47. ...**

**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;**

**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, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;**

**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 desempeñe el trabajo;**

**IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón sus familiares o personal directivo o 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;**

**V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materia primas y demás objetos relacionados con el trabajo;**

**VI. Ocasionar el trabajador LOS PERJUICIOS DE QUE HABLA LA FRACCION ANTERIOR siempre que sean graves; sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;**

**VII. Ocasionar el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentra en el;**

**VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;**

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

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

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

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

**XII. 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 a su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el medico;**

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

**XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y**

**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.**

**El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.**

*El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.*

*La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.*

*La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.*

#### **El Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, precisa:**

*Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.*

*Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.*

*Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.*

*En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.*

*Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general.*



*Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.”*

**II. Separación previa del trabajador.** El debatido problema acerca de si procedía demandar la rescisión del contrato o relación del trabajo, por parte del patrón, continuando la prestación del servicio, ha quedado esclarecido por la Suprema Corte, en el sentido de que se requiere necesariamente la separación del trabajo.

**III. Causas análogas de rescisión.** En cuanto a las causas análogas de rescisión, a que se refiere la fracción XV, Mario de la Cueva expuso el criterio de que esa analogía tenía que referirse a las causas establecidas en las fracciones anteriores, sin dar margen a que se invocasen causas de despido basadas en apreciaciones subjetivas del patrón.

**IV. Aviso del despido.** En las reformas procesales del año 2012, se incluyó la adicción de los dos últimos párrafos al artículo 47, toda vez que el incumplimiento de la obligación patronal de dar el aviso del despido al trabajador, no conllevaba sanción alguna y se consideraba que era una norma incompleta, por lo que únicamente podía reportar una sanción administrativa.

En virtud de esta adición, en primer lugar, se prevé un procedimiento legal, a través de la Junta, para efectuar la notificación al trabajador en caso de que se rehusé a recibirla. Además la trascendencia de esta controvertida reforma, consiste en que **la falta del aviso por si sola bastará para que se considere que el despido fue injustificado.** La omisión del aviso no constituye una simple falta administrativa, que ocasionaría únicamente una sanción administrativa, si no que la esencia de la cuestión reside en el incumplimiento de una norma que implica violaciones a la garantía o derecho del trabajador a ser notificado de la fecha y de la causa del despido, para estar en posibilidad de impugnarlo, pues de otro modo quedaría en estado de indefensión.

Se ilustra lo anterior con la siguiente tesis:

**EJECUTORIA. FALTA DE PROBIDAD U HONRADEZ.** Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra: debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Amparo directo 4009/75, Ferrocarriles Nacionales de México, 2 de febrero de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.  
Tesis de Jurisprudencia, Informe 1980, Cuarta Sala, Pág. 19.

**FALTA DE PROBIDAD Y FALSEDAD DE LOS TRABAJADORES. REQUISITOS PARA DEMOSTRARLA.** Para acreditar la falta de probidad y falsedad, era indispensable que se hubiera demostrado que los trabajadores desempeñaban para la empresa quejosa, actividades que les permitieran el acceso a detalles especiales en su funcionamiento, esto es, un trabajo basado en la confianza y que, con base en esa circunstancia, los obreros hubieran establecido un negocio que prestara servicios idénticos a los del patrón, haciéndole, por ello, la competencia.

Amparo directo 20/80, Shrimp Bucket, S.A. 11 de marzo de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Bravo y Bravo. Secretario: Moisés de Jesús Cuevas Palacios.

Informe 1983, 3ª Parte, Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, Pág. 375.

**IMPROBIDAD DEL TRABAJADOR POR HACERLE LA COMPETENCIA AL PATRÓN.** La circunstancia de que un obrero haga competencia a su patrón, estableciendo una industria o negación idéntica a la de éste, o prestando sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza, significa una falta de probidad que hace imposible la prosecución de la relación obrero-patronal, basada en la confianza.

Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985, Quinta parte, Cuarta Sala, Pág. 97.

**NOTA.** En relación con la tesis anterior, Mario de la Cueva distingue entre la libre concurrencia, que no sólo está prohibida sino que corresponde al derecho a la libertad de trabajo consagrado en el artículo cuarto constitucional, con la competencia, que implica una concurrencia desleal con las actividades del patrón. Por ejemplo, la coexistencia de dos relaciones de trabajo con dos empresas distintas, una en un medio turno matutino y otro en un medio turno vespertino, es frecuente y no implica una actividad competitiva.

**EJECUTORIA. FALTA DE PROBIDAD TRATÁNDOSE DE TRABAJADOR QUE PRESTA SU SERVICIO EN UN AUTO TRANSPORTE.**

Si un trabajador que presta sus servicios como cobrador de un autobús de pasajeros dispone en su provecho del importe del pasaje de un usuario, sin entregarle el boleto respectivo, y sin hacer llegar el importe del mismo al patrón, es evidente que comete con su conducta faltas de probidad que llevan imbitas la carencia de bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar que hacen procedente la rescisión de su contrato.

Amparo directo 2817/73, Transportes Papanltla, S.A. de C. V., 15 de noviembre de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra. Séptima Época, Volumen 59, Quinta Parte, Pág. 21.

**FALTA DE PROBIDAD. LA CONSTITUYE EL HECHO DE DISPONER DE BIENES DEL PATRÓN CUALQUIERA QUE SEA SU VALOR.**

No es el monto de lo dispuesto indebidamente por el trabajador el que determina que su conducta sea irregular, sino el hecho en sí de disponer de los bienes del patrón, y esto constituye una falta de probidad que autoriza a rescindir el contrato de trabajo.

Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, Pág. 97.

**ACTUACIONES PENALES.** Su valor probatorio en materia laboral. No es verdad que esta Sala en sus precedentes hayan dicho que las actuaciones penales no hacen prueba en el procedimiento laboral; lo que ha sostenido es que aunque en un proceso penal se absuelva al trabajador acusado, esto no implica que se le deba considerar sin responsabilidad en el juicio laboral, por ser distinta la materia de un delito, de las causas de rescisión de la relación laboral. En consecuencia, si de las constancias penales aparece la responsabilidad laboral, es procedente considerar el despido justificado.

Tesis de Jurisprudencia, Informe 1986, Cuarta Sala, Pág. 5.

**CONTRATO DE TRABAJO, RESCISIÓN DEL, POR DORMIRSE EL TRABAJADOR DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO, FALTA DE PROBIDAD.**

Si a un trabajador se le encuentra dormido en sus horas de trabajo, dicha conducta implica una falta de probidad en los términos de la fracción II del artículo 122 de la Ley laboral, ya que indiscutiblemente tal hecho es contrario al cumplimiento del deber, que conforme a la fracción II del artículo 113 del invocado Código laboral, tiene obligación de ejecutar con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenido.

(Los artículos 122 y 113 citados, corresponde al 47 y 134, respectivamente de la Ley Federal del Trabajo de 1970).

Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, Pág. 58.

**EJECUTORIA. PROBIDAD, FALTA DE. POR ABANDONO DEL TRABAJO, HABIENDO MARCADO LA TARJETA RESPECTIVA.** No obra con probidad ni honradez el trabajador que después de registrar su respectiva tarjeta de asistencia, abandona, sin permiso ni justificación alguna, el lugar de prestación de servicios, dado que deja de poner a disposición del patrón la fuerza de trabajo obteniendo, indebidamente, el pago de un salario por trabajos no desempeñados.

Amparo directo 4481/85, Irma Herminia Flores Morales, 13 de enero de 1986. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretaria: María del refugio Covarrubias de Martín del Campo.

(Tres precedentes en el mismo sentido).  
Informe 1986, Cuarta Sala, Pág. 41.

**EJECUTORIA. CONTRATO DE TRABAJO. RESCISIÓN POR NEGLIGENCIA DEL TRABAJADOR.** La disposición legal no establece como condición el que se cuantifique el daño, sino que el único requisito que en ella se exige es que el mismo sea de tal manera grave y sin dolo, que por esta sola circunstancia se ocasionan perjuicios materiales en las materias primas o en los objetos relacionados con el trabajo. Es decir, la causal en estos casos no es propiamente objetiva, sino subjetiva, porque 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 al cabo con celo, con precaución, con empeño y sin desestimar que aun cuando los intereses que proteja no sean los propios, se relacionan 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 erogados a la empresa. (D-427/52, Juan Jacobo Reyes Dávalos, 7 de enero de 1959).

**COMENTARIO. Rescisión por negligencia del trabajador.** Consideramos que en el caso previsto por la anterior ejecutoria (la que hay que relacionar con la fracción VII del artículo 47 de la Ley vigente), lo importante no es el monto del perjuicio, y por ello no se requiere prueba pericial para cuantificarlo, sino que es suficiente acreditar que el perjuicio sufrido sea notoriamente grave, y aunque sin intención dolosa, resulte causado por la negligencia del trabajador, esto es, por un descuido inexcusable del mismo. Hasta aquí, estimamos correcta la tesis de la Suprema Corte, pero en nuestro concepto no se puede llegar al extremo de que se trate de una causal subjetiva, pues esto contraría uno de los principios

esenciales del derecho del trabajo, que es su objetividad, y la negligencia del trabajador es susceptible de comprobarse objetivamente, por que tiene manifestaciones que la exteriorizan.

**EJECUTORIA. FALTAS DE ASISTENCIA. CÓMO DEBEN COMPUTARSE.** Deben entenderse comprendidas dentro de un mes, tomando como tal un lapso de treinta días independientemente de los meses naturales. (Tomo XLVIII: Espejel María Guadalupe Pág. 2540).

**EJECUTORIA. FALTAS AL TRABAJO POR ENFERMEDAD.** Para que las faltas al trabajo con motivo de enfermedad, no den lugar al despido, el trabajador debe dar aviso al patrón de las causas de ellas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, el patrón puede rescindir el contrato de trabajo, considerando que las faltas fueron injustificadas. (D-4948/63, Guillermo Sánchez Román, 3 de julio de 1964).

**EJECUTORIA. FALTAS DE ASISTENCIA SANCIONADAS CON DESCUENTOS DE SALARIOS Y OTRAS SANCIONES REGLAMENTARIAS.** No puede fundarse en las mismas faltas de solicitud de autorización para rescindirle su contrato al trabajador, porque la sanción administrativa impuesta implica el perdón de dichas faltas en relación con el despido de que se pudo hacer merecedor. (D-4820/52/2ª, Ángel Guerra Guevara, 9 de noviembre de 1953).

**FALTAS DE ASISTENCIA. EN CASOS DE JORNADA DIVIDIDA EN DOS PARTES.** Cuando la jornada de trabajo se desarrolla en etapas discontinuadas, es decir, es decir, esta dividida en dos partes, la falta de asistencia a una de esas partes, debe computarse como media falta, que pueda ser sumada con otras medias faltas o con otras enteras, para integrar la causal prevista por la fracción X del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, pues de no computarse la media falta se fomentaría el ausentismo y se haría nugatorio un derecho de la Ley Federal del Trabajo concede a los patrones para obtener la asistencia completa de su personal, en beneficio de la producción y de la empresa, sin que esto quiera decir que se compute la media falta como falta completa.

Amparo directo 4563/81, Sergio Cervantes Villegas, 22 de marzo de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.

(Tres precedentes en el mismo sentido).  
Informe 1982, Cuarta Sala, Pág. 46.

**FALTAS DE ASISTENCIA POR ENFERMEDAD. JUSTIFICACIÓN. TRABAJADORES INSCRITOS EN EL IMSS.** Si un trabajador está inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social, no es prueba idónea para justificar sus faltas de asistencia la constancia médica que consigna la enfermedad que padece, sino la expedición del certificado de incapacidad médica para laborar, otorgada por dicho Instituto.

Amparo directo 5925/82, José Vallejo Chávez, 24 de enero de 1983. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín de Campo.

Tesis de Jurisprudencia. Informe 1983.

Cuarta Sala, Pág. 38.

**FALTAS DE ASISTENCIA SIN HABER SOLICITADO PERMISO DEL PATRÓN. CUÁNDO PUEDEN JUSTIFICARSE.** Para que una falta de asistencia al trabajo pueda justificarse a pesar de no haber solicitado el permiso o darse el aviso correspondiente al patrón, se requiere que el trabajador se haya visto impedido de asistir a sus labores por circunstancias que no pudo prever, ya que si tuvo oportuno conocimiento de los motivos que le impedían asistir a su trabajo y no obstante ello decide faltar sin solicitar permiso o cuando menos dar aviso, la inasistencia respectiva será necesariamente injustificada.

Amparo directo 2609/82, León Emiliano Noé, 13 de junio de 1983. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Fernando López Murillo.

Amparo directo 932/72, Raúl Espinosa Olivera, 16 de junio de 1972. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Amparo directo 1807/82, Edelmira Maldonado, 25 de octubre de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Callejas García. Secretaria: Catalina Pérez Barcenas.

Informe 1983, Cuarta Sala, Pág. 39.

**EJECUTORIA. ABANDONO DEL TRABAJO. NO ES LO MISMO QUE FALTAS DE ASISTENCIA DEL TRABAJADOR.** El abandono como causal de terminación del contrato individual de trabajo, no puede, ni debe estimarse en su sentido genérico, pues tal término puede tener diversas acepciones específicas y la única concreta de terminación es el abandono que implica ruptura voluntaria del contrato por parte de trabajador, o sea, por expresa manifestación del mismo o por hechos evidentes que hagan presumir la tácita aceptación de la terminación del contrato. (D-3361/53/1º, Teresa Torres Bravo, 18 de octubre de 1954).

**EJECUTORIA. DESOBEDIENCIA, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR, INDEPENDIEMENTE DE LA GRAVEDAD DE LA FALTA.** Basta que un trabajador desobedezca, sin causa justificada, las órdenes del patrón, en relación con el trabajo contratado, independientemente de que la desobediencia en que incurra dicho trabajador pueda considerarse o no como grave, para que justificadamente el patrón pueda rescindir las relaciones laborales.

Amparo directo 780/80, Carlos Eduardo M. Ramírez, 5 de junio de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán Tamayo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Precedente: Amparo directo 273/72, Carlos de Luna Navarro, 8 de mayo de 1972. 5 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Informe 1980. Cuarta Sala, Pág. 47.

**EJECUTORIA. LUGAR DE DESEMPEÑO DEL TRABAJO, CAMBIO INOPERANTE DEL, POR VOLUNTAD UNILATERAL DEL PATRÓN.** El artículo 25 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo indica que: "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:.....IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo". Lo cual indica que el legislador previó la posibilidad y validez de que, al momento de celebrarse el contrato o pactarse las condiciones relativas a la prestación de los servicios, puedan indicarse uno o varios lugares. Pero estos lugares deben quedar previamente señalados como parte de las condiciones laborales, de manera que carece de validez la determinación unilateral del patrón que pretende obligar al trabajador a prestar servicios en lugares distintos a los señalados en el pacto celebrado. Ahora bien, si el patrón requiere al trabajador para que se traslade a lugares distintos a los convenios es necesario el consentimiento expreso del trabajador, por lo que si esto último no sucede, no implica desobediencia del trabajador el incumplimiento de una orden que carece de validez.

Amparo directo 3819/80, Ferrocarriles Nacionales de México, 20 de octubre de 1980. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Precedente: Amparo directo 1036/80, Salvador González Martínez, 20 de agosto de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario Jorge Olivera Toro y Alonso. Informe 1980, Cuarta Sala, Pág. 59.

**EJECUTORIA. EMBRIAGUEZ DEL TRABAJADOR. NO ES PRECISO COMPROBARLA CON EXAMEN MÉDICO SI EXISTEN EN AUTOS OTRAS PRUEBAS.** Es un hecho tan evidente que la simple condición de la persona que ha ingerido bebidas alcohólicas, permite apreciarlo cuando sus facultades físicas le impiden desarrollar sus actos de manera normal y su aliento trasciende a quienes lo rodean.

(D-1494/59, Carlos Guerrero Novelo, 11 de marzo de 1960).

**EJECUTORIA. EBRIEDAD, EL ALIENTO ALCOHÓLICO NO ES SUFICIENTE INDICATIVO DEL ESTADO DE.** El aliento alcohólico no puede por sí solo ser suficiente para concluir que hay estado de ebriedad en la persona que lo tiene, menos aun cuando exista una opinión autorizada de médico que señale que existe estado de conciencia y lenguaje articulado que no posee un ebrio.

Amparo directo 6326/79, Ferrocarriles Nacionales de México, 5 de junio de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.  
Informe 1980, Cuarta Sala, Pág. 52.

**NOTA. Embriaguez como causa de despido.** En la IV Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje celebrada en junio de 1979 en la Ciudad de Veracruz, se probó una ponencia relativa a la embriaguez como causa de despido, en el sentido de que, si bien es congruente con la prohibición que impone a los trabajadores la fracción I c del artículo 135, "presentarse al trabajo en estado de embriaguez", cabe hacer las siguientes salvedades a la forma de aplicar esa causal: "La primera consiste en que siendo el despido un hecho de tan graves consecuencias para el trabajador y su familia, la embriaguez deben comprobarse con la mayor objetividad posible mediante dictamen médico, sin que pueda quedar a merced de una apreciación subjetiva de testigos, a veces predispuestos, determinar el estado de embriaguez, que además implica un cierto grado de alcoholismo enervante y no un simple "aliento alcohólico".

"La segunda condición es que no se trate de un alcoholismo como enfermedad, pues en tal caso no se debe privar al trabajador de su empleo, marginándolo socialmente en forma definitiva, ya que estaría imposibilitado de encontrar un nuevo trabajo, por lo que en esa situación no es lo adecuado la sanción del despido, sino el tratamiento de su enfermedad y su curación para reintegrarle a la vida útil en la sociedad, al través de la asistencia del Segundo Social".

Cabe advertir que el criterio de esta ponencia se refleja en la segunda de las dos ejecutorias anteriores y ha sido adoptado nuevamente en la tesis siguiente:



**EMBRIAGUEZ. EL ALIENTO ALCOHÓLICO NO ES INDICATIVO DE ESTADO DE.** No acredita la causal de rescisión prevista por el artículo 47, fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo, la cual consiste en que el trabajador se presente a laborar en estado de ebriedad, si la constancia de examen médico allegada alude a aliento alcohólico, pues éste por sí mismo no es suficiente para concluir la existencia de aquélla condición.

Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.  
Amparo Directo 9685/90. Ferrocarriles Nacionales de México. 15 de enero de 1991.  
Semana Judicial de la Federación.

Tomo VII. Marzo de 1991. Pág. 145.

**EJECUTORIA. DROGAS ENERVANTES. SU USO EN RELACIÓN CON EL TRABAJO.** El solo hecho de que un trabajador sea adicto a las drogas enervantes no es motivo justificado para rescindir su contrato de trabajo, si el uso de ellas no lo hace durante las horas de labores o en las inmediatas anteriores de modo que la intoxicación se presente mientras trabaja, pues las causas que pueden invocarse para rescindir sin responsabilidad dicho contrato son las que de un modo u otro tienen relación con la prestación de los servicios, más no las que son totalmente ajenas al trabajo. (D-5323/55, Sucesión de Gonzalo de la Parra, 16 de febrero de 1956). (121)

Transcribimos la anterior ejecutoria, por su indudable interés, pues parece dar una patente de impunidad a la drogadicción: en el sentido de que se les debe tratar como enfermos, del mismo modo que la embriaguez habitual, y si bien no justifica la rescisión de la relación de trabajo debe facultarse para someterlo a un régimen asistencial o de seguridad social para su curación sin que reporte un gravamen económico al propio patrón, cuando no signifique una enfermedad derivada del trabajo.

**EJECUTORIA. EMPLEADOS DE CONFIANZA, CESE DE LOS.** Para que proceda la terminación del contrato de los trabajadores de confianza, basta que existan circunstancias que, aun cuando no constituyen algunas de las causales de rescisión previstas, si den motivo, tomando en cuenta la situación particular de dichos trabajadores y el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, para separarlos del empleo.

(D-3919/62, Carlos Torres, 21 de septiembre de 1964). (Artículo 185 L. F. T.).

**EJECUTORIA. RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, CAUSAS ANÁLOGAS DE.** La fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece como causas de la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, "Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que el trabajador se refiere", de manera que el demandado al invocar esta disposición legal como causal de rescisión debe relacionarla con alguna de aquéllas contenidas en las fracciones precedentes a fin de estar en aptitud de comparar y determinar si los hechos motivadores del despido son igualmente graves y de consecuencias semejantes en lo referente al trabajo, además que de no hacerse así, se priva al actor de la oportunidad de preparar su defensa y aportar pruebas para abatir la causal análoga correspondiente.

Amparo directo 38/75, Rafael Hernández Martínez, 22 de junio de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Gómez Azcarate. Secretario: Arnoldo Nájera Virgen.

Informe 1976, Tercera Parte, Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, Página 349.

**RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CON ANTIGÜEDAD DE VEINTE AÑOS. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo consigna una disposición que tiene a proteger los derechos de los trabajadores cuando éstos alcancen una antigüedad de 20 años ó más al servicio del patrón, que consiste en que su contrato de trabajo no pueda ser rescindido válidamente, aun en el caso de que el trabajador incurra en alguna de las hipótesis señaladas en las diversas fracciones del artículo 47 de la propia Ley, a menos que la falta cometida sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo. Si esto último no sucede, el patrón sólo pondrá la medida disciplinaria que este autorizado de conformidad con los instrumentos legales respectivos.

Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, Página 229.

**REINSTALACIÓN SUBJÚDICE. LA SEPARACIÓN DE UN TRABAJADOR COMO CONSECUENCIA DE UN AMPARO CONCEDIDO CONTRA UN LAUDO QUE MOTIVÓ SU REINSTALACIÓN, NO SE EQUIPARA A UNA RESCISIÓN.** Pues que no deriva de la aplicación del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, sino del cumplimiento de la ejecutoria que concedió el amparo. Por otra parte, resulta irrelevante que durante la reinstalación subjúdice haya existido nuevas modalidades en la forma de prestación del servicio, que no modificaron

sustancialmente las condiciones de trabajo, pues ello no implicó que se haya novado o convenido un nuevo contrato de trabajo que sustituyera la única relación laboral, misma que se encontraba subjúdice, en tanto no se resolviera el amparo promovido.

Contradicción de tesis 9/92. Entre los Tribunales Colegiados Primero y Tercero ambos del Cuarto Circuito. Marzo de 14 de 1994. Tesis de Jurisprudencia 12/94. Aprobada por la Cuarta Sala, abril 4 de 1994.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No. 76, abril de 1994, Página 21.

### 4.3 CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

La **Rescisión** puede ser imputable al trabajador, como lo establece el artículo 47 de la LFT, o al patrón como se menciona en el Artículo 51 de la misma ley.

En sus orígenes el trabajador era despedido conforme a la voluntad del patrón si estimaba que sus servicios no eran necesarios. Esto lesionó los ingresos del trabajador y la estabilidad de su familia y se tradujo en una injusticia social que creó intranquilidad en los centros de trabajo.

Se dijo que la limitación de un año, que establece el artículo 5º de la Constitución, debía necesariamente referirse a la facultad que se concedía al patrón, para que al vencer el término, pudiera despedir al trabajador, sin responsabilidad. La limitación de un año es la medida protectora al trabajador, para que no pueda ser obligado a prestar sus servicios por un lapso mayor.

Cualquier contrato de cualquier naturaleza, por cualquiera que sea el tiempo señalado, puede ser objeto de Rescisión.

Debe atenderse a la existencia de la causa y su adecuación a la conducta del trabajador o del patrón. El despido solo puede tener lugar cuando el trabajador provoca una de las causales.

Eugenio Pérez Botija en un breve estudio, nos refiere que la evolución de la facultad del patrón para despedir, ha pasado por un Estado Patrimonial, a un Estado Policial y un Estado de Derecho:

**“El Estado Patrimonial”** correspondería a la que podría llamarse primera época de las relaciones laborales y del despido. Unilateralmente el empresario, como dueño absoluto de la empresa, dispondría sin límite alguno (*jus utendi et abutendi*) de la contratación y despido del personal.

En un segundo momento hay un **“Estado Policial”** de despido. Por un lado el Estado prohíbe ciertos despidos individuales (mutilados, represalariados, etc.) y despidos en masa (crisis, reconversión, etc.), por otro lado el sindicato protege socialmente (eufemismo de acción directa, huelga, etc.), contra despidos injustos o presiona para que suspendan despidos archijustificables, incluso por medio de inserción de cláusulas de estabilidad en convenios colectivos.

El tercer Estado sería el que antes hemos configurado como un verdadero “**Estado de Derecho**”, en cuanto la ley, recogiendo la experiencia político social del “Estado de Policía” y todo lo que tiene de justo en sus soluciones, (eficaces tanto desde el punto de vista económico como de la seguridad efectiva) determina los casos en que el despido puede llevarse a cabo sin violencias y sin constituir “**manifiesto abuso de derecho**”.

Dentro del Estado de Derecho, es conveniente distinguir tres aspectos del despido: **despido justo**, **despido sanción** y **despido profiláctico**.

El **despido justo**, es aquel que atiende estrictamente a la letra de la ley; busca adecuar la conducta al molde de la causa y aplica la disposición legal, sin tomar en cuenta circunstancias económicas, humanas, etc., que pudieran darse.

En el **despido sanción**, además de la adecuación a la causa, sanciona una conducta lesiva a la empresa o ejemplifica mediante la aplicación de la sanción del despido, una conducta de un trabajador, frente a los demás.

Este caso nos recuerda la antigua vindicta del derecho, ya que teniendo el patrón en sus manos la posibilidad del despido, la aplica para ejercitar una sanción.

El **despido profiláctico** no atiende al molde de la ley, ni mucho menos pretende ejemplificar la conducta del trabajador frente a sus compañeros, al imponerle una sanción. Ve el aspecto más humano; busca aquellos casos extremos, en que la causa además de ser, sea grave. Se aplica para eliminar al elemento de la empresa que resulte nocivo y que por tanto, puede contaminar a los demás, ocasionando un daño mucho mayor.

En nuestro derecho, las causas de la **RESCISIÓN** por una conducta imputable al trabajador, pueden comprenderse bajo el rubro de **FALTA DE PROBIDAD**. En efecto, si la obligación más importante del trabajador es llevar a cabo la prestación de sus servicios con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos o estipulados, una conducta contraria carecería de probidad. Por **Probidad** debe entenderse rectitud en la conducta, ánimo de actuar bien, persona de valía. La conducta inadecuada, la intención dolosa, el quehacer de mala fe, son faltas de probidad.

### 4.3.1 RESCISIÓN POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRÓN

El trabajador puede extinguir la relación de trabajo, por causa imputable al patrón, de acuerdo al **artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo**, en los siguientes casos:

**Artículo 51.**

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

***II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;***

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

***IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;***

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

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

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

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

***IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y***

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

1. Al proponer al trabajador las condiciones en que sus servicios serán prestados, el patrón puede ofrecerle un puesto, salario, jornada, días de descanso, incluso lugar y ciertas comodidades para laborar, que al iniciarse la prestación no cumple, por variarlas o porque nunca tuvo intención de otorgarlas. En el supuesto, el trabajador puede rescindir la relación de trabajo o separarse dentro de los 30 días siguientes a la iniciación de la prestación de sus servicios.

**2. Falta de probidad,** deben recordarse las ideas que se anotaron sobre este concepto y su alcance, al estudiar las causales que operan contra el trabajador, así como la falta de probidad u honradez, los actos de violencia, amenazas, injurias y malos tratamientos. Por si la ambigüedad de ellos no fuera suficiente, se señalan "otros análogos".

La conducta puede llevarse a cabo en la empresa o fuera de ella, si es de tal gravedad que impida continuar con el desarrollo normal de la relación de trabajo, como lo señala la fracción III del Artículo 51 de la LFT.

Las personas que dan motivo a la configuración de la causa son, además del patrón, sus familiares, su personal directivo o administrativo. Cuando desaparezca o se limite la figura de familiares del artículo 47, convendrá revisar esta disposición.

Además del trabajador, pueden ser ofendidos su cónyuge, padres, hijos o hermanos. Me parece exagerada la enumeración que debía constreñirse a la mención de la cónyuge, sobre todo para protegerla en aquellos centros de trabajo donde por costumbre, derivada de nuestro atraso cultural y económico, deben acudir con cierta frecuencia al centro de trabajo. No es posible explicar la razón de protección a familiares que son sujetos ajenos a la relación laboral. Ello ha conducido a absurdos tan graves como el generar derechos de herencia de las plazas en centros de trabajo, en perjuicio de otros trabajadores y de las empresas.

El peligro de esta causa, estriba en la imposibilidad de que, en la mayoría de los casos, el trabajador cuente con elementos de prueba para acreditar su acción, por carecer de acceso a las fuentes de información de la empresa o por la dificultad de contar con testigos, generalmente interesados a favor del patrón.

**3. Disminución del salario.** El salario constituye la contraprestación inmediata que el patrón debe otorgar. Cualquier variación en tiempo o lugar, causa un serio perjuicio, de ahí que la Ley proteja su puntual y exacto cumplimiento. El patrón no puede reducir el salario del trabajador; si el salario se integra con las prestaciones que en efectivo o en especie

recibe el trabajador por sus servicios, esto incluye el pago de horas extras, días de descanso, primas, vacaciones, aguinaldo, etc., así como la ayuda de renta, despensa, medios de transporte que no sean útiles de trabajo, etc. Si el patrón reduce el numerario del trabajador o no le entrega la especie convenida o estipulada, el trabajador puede rescindir la relación laboral, con base en Artículo 51 fracción IV de la LFT.

El pago tiene que ser puntual, cualquier demora representa una seria lesión: cada semana para obreros y cada quince días para los demás, son los plazos máximos que consigna la Ley. El lugar de pago será donde el trabajador preste sus servicios, sin que sea factible variarlo so pretexto de que, por ejemplo, las oficinas de la empresa han sido cambiadas, Artículo 51 fracción V de la LFT.

**4. Útiles de trabajo.** El patrón está obligado (artículo 132-III y IV) a proporcionar a sus trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución de sus trabajos, así como un local seguro para su guarda, como lo indica las fracciones III y IV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo. Si el patrón comete maliciosamente perjuicio en las herramientas o útiles de trabajo, dará lugar a la Rescisión, tal y como lo establece el Artículo 51 fracción VI de la LFT.

Desde luego se requiere la existencia de malicia, esto es, de la intención de producir el daño. No es válido al patrón alegar que por ser de su propiedad puede hacer con los útiles e instrumentos de trabajo lo que le venga en gana, ya que lesiona el derecho de los trabajadores.

Representa un serio problema de prueba para el trabajador acreditar:

- a) El daño causado,
- b) El responsable del daño y
- c) La intención de quien ha originado el daño.

**5. Seguridad y salud.** Congruente con la obligación patronal de que se adopten las medidas adecuadas de seguridad e higiene, se consigna como causa la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia. Por las condiciones higiénicas del establecimiento o el incumplimiento a las medidas de seguridad e higiene que deban adoptarse en el centro de trabajo. La disposición es genérica, no se califica la conducta del patrón, sino solo se toma en cuenta la posibilidad de peligro en que sea colocado el trabajador. Ahora bien, me pregunto cuándo puede la familia resultar afectada y creo que esto se limita a aquellos casos en que por la naturaleza de los servicios deban vivir dentro de la empresa (algunos vigilantes o veladores).



Es confusa la causal de la fracción VII con relación a la de la fracción VIII, del artículo 51 de la LFT, cuando el patrón, por su imprudencia o descuido inexcusable, compromete la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él. Desde luego que la seguridad comprometida debe ser la del trabajador, individualmente considerado.

La fracción VII del Artículo 51 de la LFT, establece dos supuestos, para la existencia de la causa:

- a) Que en la empresa se carezca de condiciones higiénicas, y
- b) Que no se cumplan las medidas preventivas o de seguridad.

En la fracción VIII del Artículo 51 de la LFT, establece el comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido la seguridad del establecimiento y personas,

La fracción IX del Artículo 51 de la LFT, refiere que es causa de Rescisión la realización de actos, conductas o comportamientos que atenten contra la seguridad del trabajador, y;

La fracción X del Artículo 51 de la LFT, menciona las análogas a las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes;

**NOTA: Se reformo este artículo en sus fracciones II, IX y X, decreto y publicación de fecha 30 de noviembre del año 2012**

**6. Analogía.** La aplicación de este principio supone la existencia de causas tan graves que impidan la continuación de la relación laboral.

#### **4.4 EL ABANDONO DEL EMPLEO Y LA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A CAUSA DE DICHO ABANDONO, PUEDEN COEXISTIR.**

En nuestro concepto, la distinción entre **abandono del trabajo** y **faltas de asistencia**, es una sutileza inadmisibles, pues tipificar el abandono de trabajo como una manifestación expresa o tácita del trabajador de romper el contrato, equivale en el primer supuesto a una renuncia al trabajo, y en la táctica se entra en un difícil terreno de apreciaciones subjetivas. Además, las faltas de asistencia al trabajo, deben equipararse al abandono de empleo porque producen los mismos efectos, según ejecutoria A. D. 6128/71. David Solano S. 14 de marzo de 1972. En cuanto al criterio de caracterizar el abandono de empleo, en abstenerse de realizar el trabajo contratado o ausentarse del lugar de trabajo calificando el abandono en función del perjuicio causado al patrón, implica distinguir dos hipótesis:

**a)** Si la abstención de prestar el servicio o la ausencia momentánea del lugar del trabajo, no ocasiona perjuicios graves al patrón, no se reputará como abandono de empleo y conlleva solamente una sanción disciplinaria.

**b)** Si el incumplimiento reporta también un grave perjuicio a la empresa, la Rescisión del contrato tampoco tendrá como causa el abandono de empleo, sino el elemento predominante de una conducta intencional o imprudencial, que tendría que encuadrarse por analogía, en los términos de la fracción XV del artículo 47, en alguna de las demás fracciones de dicho precepto.

**Las excepciones de abandono de empleo y de rescisión del contrato de trabajo a causa de dicho abandono, pueden coexistir, según ejecutoria en amparo directo 2867/73. Informe 1973. Cuarta Sala, Pág. 43. Conviene advertir que la Suprema Corte ha sustentado el criterio, en tesis diversa, de que la rescisión del contrato por el patrón, con causa justificada, opera como acción y como excepción, en virtud de que está facultado para despedir al trabajador mediante causa justificada, por su propia decisión, y puede esperar que se notifique la demanda para hacer valer ante la Junta la justificación del despido.**

#### 4.4.1 AVISO PREVIO

La última parte del artículo 47 de la LFT, obliga al patrón a entregar al trabajador un escrito en el que consten la causa o causas del despido. Esto es una seguridad jurídica para el trabajador.

A los estudiosos del derecho preocuparon las consecuencias de la no entrega de este escrito al trabajador. Algunos opinaron que era irrelevante; otros, que las autoridades administrativas podían sancionar la omisión del patrón. También, se afirmó que el incumplimiento, justificaba la acción del trabajador y le daba derecho a la indemnización o la reinstalación.

El maestro Mario de la Cueva, cuya influencia fue importante en la elaboración de los anteproyectos de la ley de 1970, expone que “la finalidad de este precepto es doble: por una parte, la existencia de una constancia auténtica del despido; y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificarlo, lo cual, además, le permitirá preparar su contra defensa. Claro está que el patrono puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurren los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de Rescisión, la que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente, a elección del trabajador”.

Una norma jurídica es por esencia imperativa y, cuando no es acatada, la fuerza pública debe intervenir para aplicar una sanción; por lo tanto, no estamos de acuerdo con quienes estiman que el incumplimiento del patrón de dar aviso al trabajador, era irrelevante y podía quedar impune.

Por reforma de 1979, en vigor a partir del primero de mayo de 1980, se adiciono este precepto para determinar que: “El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastara para considerar que el despido fue injustificado”.

El artículo **517 fracción I**, de la Ley Federal del Trabajo, limita el termino en el cual el patrón puede rescindir la relación laboral, a un mes, contado desde el día siguiente a la fecha en que tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben

los errores cometidos o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible. La amplitud que se da por la interpretación resulta peligrosa.

Un patrón puede afirmar que el conocimiento de la causa resulta de la conclusión de las investigaciones. Hay ocasiones, como son las ausencias por falta no justificada, en que el trabajador no da aviso al patrón del motivo de su ausencia, si se encuentra enfermo, esta solo u hospitalizado, sufre un accidente, está bajo arresto o detención y la autoridad no le permite dar el aviso. En estos casos, el trabajador no puede sufrir las consecuencias de la adversidad; su obligación se limita a poner en conocimiento del patrón el motivo de su falta, tan pronto como pueda, sin que proceda la rescisión. Este podrá sustituir temporalmente al trabajador, hasta que, en un tiempo razonable, tenga conocimiento de la existencia de justificación. Tampoco corresponde al patrón investigar la causa, sino en interés propio esperar un lapso prudente, según las circunstancias de cada caso, y la naturaleza de los servicios.

El lapso del conocimiento de la causa puede ser muy amplio. En un abuso de confianza o en un fraude, el patrón lleva a cabo una investigación que muchas veces involucra a testigos o documentos de largo análisis. Cuando el patrón este imposibilitado para conocer al momento la existencia de la causa, deberá acreditar que tuvo que realizar una investigación o que los elementos de conocimiento le fueron aportados parcialmente.

Cuando se trate de casos concretos, constituidos normalmente por un solo hecho, en los que el patrón puede conocer de inmediato las circunstancias, esa será la fecha base para la prescripción.

En faltas de asistencia, la causa se empieza a configurar en la primera fecha, no en la última; esto a pesar de que la primera no constituya causa por sí.

Una persona que falte los días 1º, 17, 26 y 27, puede ser rescindida mientras tome en cuenta la primera fecha; si esta queda fuera de los 30 días, las faltas se contarán a partir del día 17 y así sucesivamente. La prescripción deberá contarse a partir de la última fecha.

*Hay ocasiones en que al trabajador se le aplica, por disposición del reglamento interior, una sanción; esta elimina la posibilidad de rescisión, ya que no puede aplicársele doble pena. Cuando un trabajador es suspendido, por inasistencia, no se puede contar esa fecha.*

## 4.5 PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS

### **Requisitos para su procedencia**

Estos procedimientos corresponden a la llamada jurisdicción voluntaria, que no es propiamente jurisdicción, puesto que no hay litigio entre partes, característica de lo contencioso, ni cosa juzgada. Se trata de aquellos asuntos que “por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requiera la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas”. (Artículo 982 al 991 de la Ley Federal del Trabajo).

En la práctica, se reducen fundamentalmente a la notificación de los avisos de despido por medio de la Junta, A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 991, y a los convenios fuera de juicio, los cuales están reglamentados para proteger los derechos de los trabajadores, en el artículo 987, en relación con el artículo 33 de la Ley Laboral; cuyo último precepto prescribe las garantías que deben contener los convenios individuales o liquidaciones derivados de un juicio laboral, para que sean aprobados por la Junta. En la inteligencia de que los convenios colectivos celebrados entre los sindicatos y los patrones, se encuentran regulados en el artículo 34 de la propia Ley.

### **Convenios fuera de juicio**

Cabe hacer nota, respecto a los procedimientos paraprocesales, que el artículo 990 se presta a confusiones, el cual dispone:

*Ley Federal del Trabajo.- Artículo 990.- El trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación, podrán concurrir personalmente a la Junta correspondiente.*

Si se trata de convenios fuera de juicio, el precepto es innecesario porque ya están previstos en el artículo 987; y si son convenios surgidos en el juicio laboral, se encuentran sujetos a las prescripciones del artículo 33; sin quedar exceptuados los beneficios de los derechos de los trabajadores que hayan fallecido en el curso del litigio.

Ahora bien, si los convenios paraprocesales a que se refiere el artículo 990, se hacen extensivos a los beneficiarios de los trabajadores por riesgo de trabajo, ese precepto es contradictorio porque las indemnizaciones derivadas de los riesgos, no pueden ser materia de convenio, sino que deben determinarse mediante un procedimiento jurisdiccional especial,

previsto en el artículo 892 en relación con el 503 de la Ley Federal del Trabajo.

Además, como regla general, cuándo se promueve por parte interesada, deben acreditarse que “requieren la intervención de la Junta”; esto es, que no puedan gestionarse directamente, porque de otro modo sería imposible atender con el personal jurídico las cargas de trabajo para esas actividades de índole administrativo: por ejemplo, cuando un sindicato pretende que se notifique a la empresa la solicitud de revisión del contrato colectivo, por conducto de la Junta, habiéndose sentado el criterio de que es improcedente la intervención de ésta porque se trata de un acto que puede realizar directamente el sindicato.

Sin embargo, la inclusión de los procedimientos paraprocesales, a raíz de las reformas de 1980, ha sido conveniente porque introduce una vía para el trámite de actuaciones prejudiciales, que no tenían una regulación específica, como el caso del Acuerdo de la Junta de suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, determinado por la Secretaría de Hacienda sin haber mediado objeción de los propios trabajadores, cuando haya sido impugnado ese incremento por el patrón, mediante a garantía otorgada conforme a lo dispuesto en los artículos 985 y 986 de la Ley Federal del Trabajo.

**PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES. CASOS EN QUE PROCEDE.** *Los artículos 982 y 983 de la Ley Federal del Trabajo disponen, respectivamente, que se tramitarán en el procedimiento paraprocesal o voluntario los asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran intervención de la Junta, debiendo señalar expresamente el interesado la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretenda se exhiba o la diligencia que se pide se lleve a cabo. Esto es, el procedimiento paraprocesal puede ser utilizado en aquellas cuestiones que sin dar materia a conflictos jurisdiccionales requiera la intervención de la Junta, como en los siguientes casos:*

- a) La relación de las declaraciones o exhibiciones de cosas o de documentos;*
- b) El otorgamiento de depósito o fianza, así como la cancelación de esta o la devolución de aquél;*
- c) La solicitud del patrón para suspender el reparto adicional de utilidades cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante y este último impugne la resolución respectiva;*
- d) La aprobación y ratificación de los convenios o liquidaciones de los trabajadores formulados fuera de juicio;*

- e) *La autorización para bajar a los mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria;*
- f) *La solicitud de los trabajadores para que el patrón les expida, cada quince días, constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido;*
- g) *La comparecencia del trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación, y;*
- h) *La solicitud del patrón para notificar y entregar el aviso escrito de la fecha y causa o causas de rescisión de la relación laboral.*

**AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.** *Cuando quien se ostenta como patrón, no lo acredita. La Junta atendiendo el principio de seguridad jurídica acordará que acreditado que sea el carácter con que se ostenta el promovente, se acordará lo que proceda. Notifíquese personalmente al promovente.*

**AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.** *Cuando tal aviso es incompleto. Debe adoptarse el criterio consistente en dar el aviso de rescisión solicitado en términos del escrito promoción presentado por el patrón, pues la función encomendada por la Ley a la Junta es el de conducto legal sin que la autorice a perfeccionarlo.*

*Gaceta Laboral, No. 36, octubre-diciembre de 1985, pp. 62 y 63.*

## 4.6 CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA APLICACIÓN DE LA RESCISIÓN LABORAL

*Ley Federal del Trabajo.-*

**Artículo 48.-** *El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.*

*Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.*

*Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagaran también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.*

*En caso de muerte del trabajador, dejaran de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.*

### **COMENTARIO.- Facultad de optar entre la Reinstalación y la Indemnización.**

*Mario de la Cueva plantea una sugestiva tesis en el sentido de que el trabajador no está obligado a optar por la reinstalación por la indemnización al formular su demanda, porque considera que la fracción XXII del artículo 123 constitucional no habla de dos acciones distintas sino de la obligación del patrón de cumplir el contrato o el pago de una indemnización en los casos de despido injustificado; por lo que después de resuelta la cuestión principal de calificar el despido si se determina que es injustificado, entonces es cuando el trabajador podrá elegir que se le reinstale o se le indemnice. Agrega que el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo ratifica el derecho a la relación del trabajador pero no define el momento en que debe solicitarla. En consecuencia, estima que la elección entre los dos derechos que le otorgan la Constitución y la ley, "puede hacerse en el acto en que se solicita la ejecución del laudo". En apoyo de ese criterio señala que el trabajador puede desear a raíz del despido volver al trabajo, y al prolongarse el trámite del juicio encontrar otro empleo, y no convenirle ya la reinstalación.*



Estimamos que el artículo 48 citado, al indicar en su primer párrafo, que el trabajador “podrá *solicitar* ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su *elección*”, que se le REINSTALE o se le INDEMNICE, está indicando que la opción debe hacerse al formular la demanda, pues esa solicitud unida a la elección, constituye la acción intentada en la demanda; y en el segundo párrafo, expresa que si en el juicio no justifica el patrón su despido, “el trabajador tendrá derecho, *además*, cualquiera que hubiese sido la acción intentada a que se le pague los salarios vencidos...”, lo que denota que la acción reinstalatoria o indemnizatoria se plantea en la demanda, y los salarios vencidos sobrevienen como resultado del juicio.

Sin embargo, la tesis de Mario de la Cueva ofrece la visión certera de que esa rigidez procesal no se aviene con la justicia laboral; pues el ejemplo que señala es muy frecuente, y pone de manifiesto lo absurdo de que un trabajador que ha sido despedido injustificadamente y reclame la reinstalación porque quiere conservar su empleo, si en el transcurso del juicio obtiene un nuevo trabajo, se vea obligado a prescindir de éste para obtener el cumplimiento, en ocasiones dudoso, del laudo que le ha sido favorable. Lo procedente sería establecer un procedimiento legal para que, al comprobarse en el juicio el despido injustificado, sean reparados los derechos del trabajador, actualizándolos de conformidad con la situación en que se encuentre al solicitante la ejecución del laudo.

**DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA.** *En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a este probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que ha este último corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo.*

*Tesis de Jurisprudencia Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, Página 71.*

**EJECUTORIA. DESPIDO, LA NEGACIÓN DEL, QUE CONTIENE UNA AFIRMACIÓN DEBE SER PROBADA POR EL PATRÓN.** *Si el actor afirma que fue despedido en fecha y hora determinada y el demandado niega el despido, argumentando que el trabajador laboró con posterioridad a la fecha indicada en la demanda, tal negativa del despido no es una negativa lisa y llana, sino que contiene una afirmación cuya prueba corresponde al demandado.*

*Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo el Primer Circuito.*

*Amparo directo 5146/89, Nabor Martínez Martínez, 29 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Oscar Castañeda Batres.*

*Semanario. Judicial. Tomo IV, segunda parte-1, 1990, página. 210.*

**EJECUTORIA. DESPIDO, COMO DEBE CONCEPTUARSE.** *La Suprema Corte de Justicia conceptualmente a fijado el hecho del despido, definiéndolo como el acto por el cual el patrón le hace valer al trabajador que prescinde de sus servicios, equiparándose al mismo la circunstancia de que impida por cualquier medio que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato para desempeñar el trabajo, o que rehusé ministrarle éste; por lo que si en determinado caso no se acredita ninguno de tales extremos, no puede existir despido. (D-4725/63, Benito Hurtado, de abril de 1964).*

*Tesis de jurisprudencia número 71, Apéndice 1917-1975 al Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, Cuarta Sala, Página 80.*

**EJECUTORIA. DESPIDO INJUSTIFICADO, EQUIPARACIÓN AL, POR NO ABRIR EL PATRÓN EL CENTRO DE TRABAJO.** *Se equipara a un despido injustificado el hecho de que el patrón no abre el centro de trabajo, toda vez que con esa actitud, impide el trabajador prestar sus servicios, consecuentemente, este tiene derecho al cobro de sus salarios, supuesto que no dejó trabajar por voluntad propia sino porque el patrón se lo impidió.*

*Amparo directo 1125/65, Raymundo Cardoso Olvera y Coags, 10 de mayo de 1967. Volumen CXIX, Quinta Parte, Pág. 12, Época VI*

A partir de las reformas procesales del año 2012 a la Ley Federal del Trabajo, que se adicionan el artículo 47, establece que el despido no sólo está sujeto a comprobar su justificación, si es impugnado, sino que el patrón deberá de notificar por escrito al trabajador las conductas que motivan la Rescisión y/o el despido, debiendo establecer la fecha y a falta del aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por si sola determinara la separación No justificada y en consecuencia, la nulidad del despido.

## **4.7 OTRAS CAUSAS DE RESCISIÓN**

La ley consigna, además del catálogo abierto del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en cada uno de los capítulos de trabajos especiales,

otras causas que atienden las características concretas que se derivan de esas relaciones de trabajo. Haremos una breve mención de ellas:

- 1.- **La pérdida de la Confianza.** Para los trabajadores de confianza, cuando exista un motivo razonable. El patrón deberá probar la existencia de ese "motivo", el que queda a su arbitrio. A juicio de la Junta deberá acreditar la subjetividad de lo "razonable", que no atente contra la razón, que sea evidente, para dar motivo a la extinción de la relación.
2. **Cancelación o revocación definitiva de licencias.** Esta causa afecta a los trabajadores de los buques, cuando se trate de certificados de aptitud o de las libretas de mar que exigen las leyes y reglamentos. Para los trabajadores de tripulaciones aeronáuticas la rescisión puede ocurrir por la cancelación o revocación definitiva de los documentos que exigen las leyes nacionales y extranjeras, de la licencia, del pasaporte o visas. Evidentemente aun cuando la Ley no lo mencione, también la falta de licencia del chofer en el trabajo de auto transportes, dará lugar a rescisión.
3. **Violación a leyes de importación o exportación.** Para el trabajo de tripulaciones de buques, con relación a mercancías en el desempeño de los servicios y para los trabajadores en tripulaciones aeronáuticas.
4. **Cursos de adiestramiento.** En el caso de las tripulaciones aeronáuticas, negarse a causar los programas de adiestramiento, según las necesidades del servicio que establezca el patrón, cuando sean indispensables para conservar o incrementar eficiencia, ascensos u operar equipo con nuevas características técnicas.
5. **Disminución en el volumen de ingresos.** Afecta a los trabajadores de autotransportes, cuando sea importante y reiterada, salvo circunstancias justificadas. Con relación a los agentes de comercio, esta causa se origina en cuanto a las operaciones que realicen.

Estas causas y otras que no menciono por estimarlas repetitivas del 47, integran falta de probidad, por violar la naturaleza del servicio o resultar necesarias o indispensables para su cumplimiento.

6. **Terminación.** Como causa especial de terminación aun cuando se le confunda con rescisión, el artículo 303 encuentra la disminución de facultades de los trabajadores deportistas, ya que aquí no puede hablarse de imputabilidad del trabajador, sino de un acontecer ajeno a la voluntad, que queda comprendido en la fracción IV del artículo 53, que establece el supuesto de terminación para el caso de "incapacidad

física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo”.

Dada la amplitud del artículo 47, según lo analizado, resultaba innecesaria la tipificación de otras conductas imputables al trabajador en los capítulos especiales, causantes de **Rescisión**. Realmente refleja la influencia del Sector Patronal y la permanente amenaza contra cualquier actitud que pudiera resultar o considerarse lesiva del trabajador. Esto resta mérito a la función tutelar del Derecho del Trabajo.

## ACCIÓN DEL TRABAJADOR

Toca ahora al trabajador adecuar la conducta del patrón a una de las causales del artículo 51, preparar sus elementos de prueba y decidir la conveniencia de **Rescindir** la relación laboral. El artículo 52 le concede un término de 30 días, a partir del día siguiente a aquel en que se de la causa.

Se ha cuestionado en que forma y en que momento debe extinguir la relación. Una vez tomada la determinación, el trabajador debe notificarlo al patrón, por escrito, solicitando la firma de “recibido” en la copia, por conducto de la Inspección de Trabajo, o presentando de inmediato su demanda y notificando por este conducto al patrón la rescisión. De otra forma el patrón puede considerar injustificada la ausencia al trabajo y alegar, con razón, que la falta del trabajador le ocasiona algún perjuicio, aun cuando la Suprema Corte haya rechazado en varias ocasiones esta posibilidad de despido.

El trabajador tiene derecho a que se le indemnice con el pago de tres meses de salario, la parte proporcional de vacaciones y la parte proporcional del aguinaldo (artículo 50). La fracción III, del artículo 162, le permite reclamar el pago de la prima de antigüedad, al establecer el supuesto para quienes “se separen por causa justificada”, contrario a lo que algunos tribunales consideran de que este caso no está contemplado en la Ley.

### 5.1 INDEMNIZACIÓN ESPECIAL

Cuando discutíamos la Iniciativa considere que el artículo 50 propuesto era poco claro y se prestaba a confusiones que lesionaban a los trabajadores. La gravedad de los supuestos que contemplaba y su correlación con el artículo 125 B de la Ley anterior, motivaron que presentara ante las

Comisiones, el proyecto de artículo ante la Comisión de estudio, el que fue aprobado en los términos que se observan en la actualidad.

Contempla estos supuestos:

1. El patrón puede negarse a reinstalar a un trabajador, a pesar de la orden que tenga para ello. Si un trabajador demanda su reinstalación y la Junta de Conciliación y Arbitraje la encontró procedente, el patrón está obligado a reinstalarlo. Como excepción la Ley contempla la posibilidad de negativa, en estos tres supuestos: a) cuando se trate de trabajadores con menos de un año de antigüedad; b) si los trabajadores, por la cercanía con el patrón, no pueden desarrollar normalmente su trabajo, lo que se acreditará ante la Junta; c) con trabajadores de confianza, trabajadores domésticos y trabajadores eventuales (artículo 50).
2. El patrón da causa a la Rescisión, conforme al artículo 51.
3. El patrón se niega a discernir sus controversias en arbitraje o acatar el laudo pronunciado por la Junta. Después de decretarse el término de la relación laboral, se le condena a pagar tres meses de salario, la indemnización del artículo 50, fracciones I y II y a pagar los salarios vencidos.

Para los supuestos anteriores, la indemnización contempla disposiciones generales y particulares:

- a) Prestaciones genéricas, que se otorgan independientemente de la naturaleza de la relación laboral;
  1. Pago de tres meses de salario.
  2. Pago de salarios vencidos.
- b) Prestaciones que atienden a la naturaleza de la relación. Estas se cubren además de las anteriores:
  1. Cuando la relación sea por tiempo determinado:
    - Si se celebra por una duración menor de un año, se pagará al trabajador el importe de salarios correspondientes a la mitad del tiempo laborado (si el contrato es por once meses y laboro ocho, se le pagará el importe de cuatro meses).

- Si se celebra por una duración mayor de un año, se pagaran seis meses por el primer año y veinte días por cada año subsecuente en que hubieran prestado sus servicios.
2. Cuando la relación sea por tiempo indeterminado, se pagaran veinte días por cada año de servicios prestados.

De acuerdo con los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, al prolongarse la jornada laboral por circunstancias extraordinarias, el trabajador tiene derecho al pago de un 100% más del salario que corresponde a las horas de la jornada normal, siempre que estas se encuentren dentro de los límites referidos en el artículo 68 del mismo ordenamiento; es decir, de tres horas diarias, tres veces a la semana.

Asimismo, cuando el tiempo extraordinario exceda del límite antedicho de nueve horas a la semana, el patrón debe retribuir al trabajador ese tiempo extraordinario en un 200% más del salario correspondiente a la jornada normal.

Cuando el trabajador demanda el pago del salario ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y en el se incluyen horas de trabajo extraordinarias, pero este solo alega que se le pague con el salario correspondiente a la jornada normal, la autoridad laboral debe observar siempre lo señalado por la Ley Federal del Trabajo.

Por ello, si la Junta de Conciliación y Arbitraje al cuantificar en la resolución el importe correspondiente a las horas extras dobles y triples, no debe entenderse que se consideraron prestaciones no reclamadas por el trabajador, pues en realidad la autoridad solo se limita a determinar la forma correcta de pago; es decir, se apega a lo establecido en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, el cual prevé que es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones derivadas de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le de.

En virtud de lo anterior, cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje condena al pago de las horas extra dobles y triples se apega a las normas laborales para el dictado del laudo, pues debe atender a la verdad y la buena fe, expresando los motivos y fundamentos legales, y presentándolos en forma precisa y concreta según expresan los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, y esa actuación en ningún momento vulnera las garantías individuales del patrón, mas bien evita que el trabajador renuncie en forma implícita a sus derechos.

Lo analizado anteriormente lo confirma la siguiente tesis aislada del Tercer Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito:

**HORAS EXTRAS. PROCEDE SU PAGO CONFORME A LO QUE DISPONE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AUN CUANDO EL TRABAJADOR SOLO LAS RECLAME DE MANERA SENCILLA Y NO AL DOBLE O TRIPLE.** Los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo establecen el pago de las horas extras laborales al cien por ciento y al doscientos por ciento del salario, en cuanto el tiempo extraordinario exceda de nueve horas a la semana; de tal manera que si en un juicio laboral el trabajador demanda el pago de esas horas con el salario correspondiente a la jornada normal, y la Junta laboral cuantifica la condena conforme a la ley, no introduce prestaciones no reclamadas, sino solo se limita a determinar la manera correcta de la procedencia del pago, y de esa forma dicta un laudo acorde con los artículos 841 y 842 de la propia ley, evitando que el trabajador renuncie en forma tacita a sus derechos, y se imponga una condena menor a la debida, en franca contravención a las normas reguladoras del salario, sin que con ello conculque las garantías individuales de la parte patronal.

Tesis 1L del Tercer Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena época, tomo XVI, diciembre de 2002, páginas 796 y 797.

Amparo directo 332/2002. 17 de octubre de 2002 Unanimidad de votos.

## **5.2 PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RESCISIÓN**

### **Naturaleza**



La prima de antigüedad carece de naturaleza indemnizatoria, pues la obligación que respecto de su pago dispone la Ley Federal del Trabajo a cargo de los patrones, no tiene el carácter de reparación de un daño causado, ya que procede su entero en los casos en que el trabajador se separa voluntariamente de su empleo, e inclusive cuando el patrón lo despide justificadamente.

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo señala que se trata de una prestación que deriva del solo hecho del trabajo, que se debe otorgar a los trabajadores por el transcurso del tiempo de sus servicios y que es pagadera, se entiende, bajo el cumplimiento de ciertas hipótesis, a la conclusión de las relaciones laborales.

Debido a ello es que la prima de antigüedad es ajena al especial pago indemnizatorio de 20 días de salario por año de servicios, con el que en algunos casos puede concurrir, pero del que de cualquier manera conserva absoluta autonomía.

También en razón de que la prima de antigüedad carece de naturaleza indemnizatoria, es improcedente la integración salarial para determinar la base de su pago, ya que conforme a la ley, solo es aplicable la integración del salario para cuantificar el monto de indemnizaciones.

### **5.2.1 RESCISIONES**

Este rubro comprende los casos de trabajadores despedidos con o sin causa, o cuando el tribunal competente declara procedente la acción de separación justificada ejercitada por el trabajador por causa imputable al patrón.

La tesis jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que enseguida se transcribe, sostiene que en los supuestos de rescisión de los contratos de trabajo, no es exigible el requisito de los 15 años de servicios aplicables para los casos de separación voluntaria, por lo que en dichos supuestos procede pagar la prima en base al tiempo de servicios acumulado por el trabajador, sin importar su duración.

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA.** Esta cuarta sala, al resolver los amparos directos 1388/73, 5384/74, 607/75, 2216/75 y 887/76, sostuvo el criterio unánime que determino la tesis

jurisprudencial que con el numero dos aparece publicada en la página 6, Cuarta Sala, del informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su presidente en el año de mil novecientos setenta y seis. El tenor literal de dicha tesis jurisprudencial es el siguiente: ANTIGÜEDAD, PRIMA DE, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE 15 AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA. La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser más de 15 para tener derecho al pago de prima de antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos en que al trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, y para los casos en que se separe el empleo por causa justificada. “Una mayor meditación por parte de esta Cuarta Sala sobre el texto del artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, lleva a la conclusión que la jurisprudencia mencionada debe ser modificada, para darle al precepto en cita, el valor jurídico que contiene. El artículo 162, fracción III, de la ley de la materia, dispone: “La prima de antigüedad se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios, por lo menos(...)”, esto es, para los casos de retiro voluntario, expresamente se establece el requisito de “15 años de servicio, por lo menos” para tener derecho a la prima de antigüedad; no se dice, en cuanto a los años de servicios, que deben ser más de quince años, como se precisó en la tesis de jurisprudencia transcrita. Esta es la razón por la que deben quedar sin efecto dichas tesis, en los términos en que se publicó, y aclararse en el sentido antes expuesto, para estar acorde con el contenido del artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, y de esta manera la tesis jurisprudencial debe quedar aclarada en los siguientes términos: PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE 15 AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA. La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser por lo menos 15, para tener derecho al pago de la prima de antigüedad; pero tal requisito no es exigible en los casos en que el trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella, y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada.

Semanario Judicial de la Federación, séptima época, cuarta sala, tomo 151-156, quinta parte, pagina 171.

Ahora bien, a pesar de que por razones naturales cada vez son menos los casos de rescisiones de contratos de trabajadores con antigüedades anteriores a la fecha en que entro en vigor la Ley Federal del Trabajo, se advierte que la tesis jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la

Nación que enseguida se transcribe, establece que en tales casos, esto es, de trabajadores con antigüedad anterior al primero de mayo de 1970 que sean despedidos justificada o injustificadamente o que se separen de manera procedente por causa imputable a su patrón, solo tienen derecho al pago de la prima por el tiempo de sus servicios posterior a la mencionada fecha de iniciación de la vigencia de la ley, por así disponerlo la misma.

Ilustramos lo señalado apoyándonos en la siguiente tesis de jurisprudencia:

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DESPIDO JUSTIFICADO. TIEMPO DE SERVICIOS COMPUTABLE.** Tratándose de un despido justificado, y de acuerdo con la fracción V del artículo 5º. Transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el trabajador solo tiene derecho al pago de sus servicios, contados a partir de la fecha en que entro en vigor la Ley Federal del Trabajo, o sea del primero de mayo de mil novecientos setenta hasta la fecha de la separación justificada, siempre que el propio precepto se haya invocado.

Apéndice 1917-1985, quinta parte, pagina 183.

Apéndice de jurisprudencia 1917-1988 al Semanario Judicial de la Federación, segunda parte, salas y tesis comunes, tesis 1411, volumen IV pagina 2270.

### **5.3 TRATAMIENTO LABORAL DE LOS COMISIONISTAS**

La mayoría de las empresas, con el propósito de ampliar el mercado de productos y servicios que ofrecen, destinan parte de sus recursos a la

planeación de estrategias de venta. Sin embargo, el desarrollo de las mismas es encomendado a personas catalogadas como vendedores, agentes de comercio o comisionistas, pues al ser esta su actividad primordial tienen gran experiencia con la cual garantizan el éxito de sus tareas.

Así, ya que el ejercicio de esta actividad puede realizarse de manera independiente –como acto de comercio, en términos del Código de Comercio-, o bien bajo un vínculo laboral, es necesario que las partes acuerden la manera en la cual se formalizara la prestación del servicio, a fin de definir las características, obligaciones y derechos de las partes, según el tipo de contratación.

### **5.3.1 RESCISIÓN LABORAL**

Los trabajadores en calidad de comisionistas podrán ser removidos de la ruta que se les haya asignado, siempre que manifiesten su consentimiento, por lo que en caso de que el empleador decida realizar cambios sin existir previo acuerdo, se configurara la figura de rescisión a favor del trabajador, en términos de los artículos 51 y 290 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, tiene importancia sobre este tipo de comisionistas, lo señalado en el artículo 291 de la Ley Federal del Trabajo, pues indica que es causa especial de la rescisión de las relaciones de trabajo, la disminución importante y reiterada del volumen de operaciones, a menos que la misma pueda justificarse.

En tal sentido, los patrones rescindirán el vínculo laboral en los casos que los empleados descuiden o no realicen las actividades encomendadas a ellos.

Cabe comentar que de ser necesario, el asunto podrá llevarse a los tribunales competentes para que interpreten, en cada caso, lo que se entenderá por disminución reiterada e importante del trabajo y señalen si el resultado obedeció o no a circunstancias justificadas.

Lo anterior, no procederá si la reducción de ingresos es atribuible a una temporada baja para el negocio donde el trabajador presta sus servicios.

### **5.4 RESCISIÓN CONTRACTUAL PARA TRABAJADORES QUE LABORAN SEMANA REDUCIDA**

De acuerdo con los artículos 59 y 61 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón y trabajador pueden fijar la duración de la jornada laboral sin que pueda exceder de los máximos legales.

Así, al establecer una jornada de 16 horas por cubrir durante el sábado y domingo de cada semana, no se rebasan los límites diario (8 horas) y semanal (48 horas) estipulados en la Ley Federal del Trabajo.

Además, como el trabajador solo está obligado a prestar sus servicios en sábado y domingo, al no presentarse a laborar en esos días, el patrón puede libremente considerarlos como inasistencias injustificadas, ya que el subordinado no ha dado aviso ni ha presentado algún justificante de tales ausencias.

Por lo anterior, es procedente aplicar la rescisión justificada sin responsabilidad para el patrón, en términos de lo establecido en el artículo 47, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, ya que ahí se menciona que puede aplicarse la rescisión cuando el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

Ahora bien, solo se recomienda enviar al domicilio del trabajador un extrañamiento de su ausencia y confirmar con la Unidad de Medicina Familiar del Instituto Mexicano del Seguro Social que corresponda, que no ha expedido ninguna incapacidad para este asegurado.

Con ello, se podrá aplicar el procedimiento estipulado en el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo sin hacer distinción alguna, pues al no presentarse a laborar en los días en que estaba obligado a cumplir con sus servicios aplica el mismo criterio que a los trabajadores que laboran toda la semana.

## **5.5 ASIMILADOS A SALARIOS**

El capital humano constituye el principal elemento con que cuentan las empresas para realizar sus actividades, pues si bien necesitan reunir una adecuada infraestructura y recursos económicos suficientes, será la labor y entusiasmo de las personas a quien encomienden la operación y administración de los mismos, quienes garantizaran el éxito del proyecto.

Así, el empresario tendrá que asumir el carácter de patrón para iniciar la selección y reclutamiento del personal técnico o profesional necesario para comenzar la operación del negocio y de esta manera formalizar la prestación del servicio bajo la figura de una relación laboral, según las disposiciones legales, fiscales, laborales y de seguridad social que correspondan.

Asimismo, cuando por las actividades u operaciones de la empresa se requieran los servicios de especialistas externos, pero únicamente para atender situaciones específicas, se podrá celebrar un contrato de prestación de servicios profesionales con la persona que mejor convenga a los intereses de la negociación, de tal forma que el prestador de servicios se limitara a realizar la tarea encomendada con su propio equipo de trabajo y entregar los resultados en la fecha acordada, por lo que al tratarse de un servicio totalmente independiente la empresa no asumirá ninguna carga laboral.

De esta manera, conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta, para el cálculo de impuestos de estos prestadores de servicios, sus percepciones pueden ser consideradas ingresos por salarios, aun cuando no sean producto de la subordinación. De ahí que al implicar una disminución de costos, a veces se utilice esta figura para disimular auténticas relaciones de trabajo y evitar con ello su afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores.

Sin embargo, atentos a esta situación dichos institutos intensifican los mecanismos de verificación al considerar en primera instancia a estos asimilables a salarios como sujetos de afiliación, bajo la consigna de que el patrón compruebe lo contrario.

Por ello, es importante conocer las consecuencias y riesgos que indudablemente tendrán que enfrentar los empresarios cuando no reúnan los elementos para rebatir ante las autoridades laborales y de seguridad social la inexistencia del vínculo laboral con tales prestadores de servicios.

## **5.6 NATURALEZA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN FORMA SUBORDINADA E INDEPENDIENTE.**

De acuerdo con el artículo 5º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todas las personas son libres de dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo de su preferencia, siempre que sean lícitos.

Así, el ejercicio de la profesión u oficio de que se trate puede desarrollarse bajo la figura de una relación de trabajo o bien de manera independiente, en los términos que señalan la Ley Federal del Trabajo y el Código Civil Federal, respectivamente.

De esta manera, la ejecución del servicio a través del vínculo laboral implica la existencia de la subordinación; es decir, en el tiempo que dure dicha relación, quien solicita el servicio –patrón- se encuentra en posibilidad de disponer del esfuerzo físico y mental del prestador de servicios –trabajador-, quien prestara sus servicios en forma subordinada siendo remunerado con un salario.

En tanto, mediante la celebración de contratos de prestación de servicios profesionales, el profesionista se obliga a proporcionar a otra persona, “cliente”, ciertos servicios que requieren de una preparación técnica o un título profesional, a cambio de una contraprestación determinada, conocida como honorario; de tal forma que quien presta el servicio lo hace generalmente con elementos propios, no recibe ordenes precisas y no se sujeta a condiciones de horario, día de descanso, etcétera.

Por lo anterior, es la subordinación jurídica el elemento que distingue una relación laboral de una autentica prestación de servicios profesionales, ya que en la primera quien recibe el servicio –patrón- dispone donde, cuando y como realizar la materia del trabajo, tal como lo indican las opiniones de los tribunales, en las siguientes tesis:

**SUBORDINACIÓN, ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE**

**TRABAJO.** La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue el contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales; es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante a cuya autoridad esta subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.

Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, séptima época, quinta parte, pagina 85.

Amparo directo 262/77, 22 de septiembre de 1977.

Amparo directo 5686/76, 11 de enero de 1978.  
 Amparo directo 7070/80, 30 de marzo de 1981.  
 Amparo directo 1362/84, 5 de septiembre de 1984.  
 Amparo directo 9328/83, 5 de septiembre de 1984.  
 Amparo directo 2353/83, 15 de noviembre de 1984.

**RELACIÓN LABORAL. REQUISITO DE LA, SI DIFERENCIA CON LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES.**

No basta la prestación de un servicio personal y directo de una persona a otra, para que se de la relación laboral, sino que esta prestación debe reunir como requisito principal la subordinación jurídica, que implica que el patrón se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del esfuerzo físico, mental o de ambos géneros, del trabajador, según la relación convenida; esto es, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio; esa relación de subordinación debe ser permanente durante la jornada de trabajo e implica estar bajo la dirección del patrón o su representante; además, el contrato o la relación de trabajo se manifiestan generalmente, a través de otros elementos como son: la categoría, el salario, el horario, condiciones de descanso del séptimo día, de vacaciones, etc., elementos que si bien no siempre se dan en su integridad ni necesita acreditar el trabajador, tomando en consideración lo que dispone el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, si se dan en el contrato ordinario como requisitos secundarios. Por tanto, no es factible confundir la prestación de un servicio subordinado que da origen a la relación laboral regulada por la Ley Federal del Trabajo con el servicio profesional que regulan otras disposiciones legales; en aquel, como ya se dijo, el patrón da y el trabajador recibe ordenes precisas relacionadas con el contrato, dispone aquel donde, cuando y como realizar lo que es materia de la relación laboral, ordenes que da el patrón directamente o un superior jerárquico, representante de dicho patrón, y en la prestación de servicios profesionales el prestatario del mismo lo hace generalmente con elementos propios, no recibe ordenes precisas y no existe como consecuencia dirección ni subordinación, por ende no existe el deber de obediencia ya que el servicio se presta en forma independiente, sin sujeción a las condiciones ya anotadas de horario, salario y otras.

Tesis del Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito.

Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, octava época, tomo XII, pagina 945.

Amparo directo 300/93. Javier Lauro Rodríguez García, 31 de agosto de 1993. Unanimidad de votos.

## **5.7 CARACTERÍSTICAS DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES INDEPENDIENTES**



En la suscripción de contratos bajo esta modalidad intervienen los siguientes elementos:

1. Profesionista o prestador de servicios, quien proporciona los mismos.
2. Prestatario, es toda persona física o moral que recibe los servicios a cambio de una contraprestación.
3. Honorario, es la remuneración que recibe el profesionista por sus servicios.

De esta manera, las partes acordaran los términos en que se ejecutara el servicio; en cuanto a la forma, el plazo y el lugar requeridos técnicamente según la naturaleza del negocio, es decir, en el domicilio del prestador del servicio o bien, en las propias instalaciones del prestatario, según convenga a los intereses de este último.

Asimismo, el prestador del servicio estará obligado a utilizar todos sus conocimientos y recursos técnicos para cumplir con la actividad encomendada, ya sea por cuenta propia o a través de terceros.

En caso de negligencia o de dolo del prestador de servicios, este podrá perder el derecho a cobrar los honorarios pactados y efectuara los pagos procedentes por daños y perjuicios, si se declara que incumplió su obligación, de acuerdo con los artículos 2608 y 2609 del Código Civil Federal.

Por su parte, según el artículo 2607 del Código Civil Federal, el prestatario se encuentra obligado a pagar los honorarios convenidos. Si no existe convenio, estos se fijaran de acuerdo con las costumbres del lugar, la importancia de los servicios proporcionados, las posibilidades económicas del cliente y con la reputación profesional que tenga el que lo presta.

Las causas por las cuales este tipo de contrato se da por terminado no precisan dentro de las disposiciones del Código Civil Federal, pero se infieren, entre otras, las siguientes: conclusión del negocio encomendado al profesional, imposibilidad legal o natural para concluir el servicio, rescisión por consentimiento mutuo, muerte del prestador y nulidad del contrato.

Al tratarse de una persona física que percibe ingresos por honorarios, el profesionista o prestador del servicio tendrá que contribuir al gasto público en los términos que señala el capítulo II del título IV, de la Ley del Impuesto

sobre la Renta, relativo a los ingresos por actividades empresariales y profesionales.

No obstante, con el afán de simplificar el cálculo de impuestos de estos sujetos, los legisladores decidieron conceder a tales percepciones un tratamiento semejante a los ingresos por salarios, siempre que se cumplan ciertos requisitos.

### **5.7.1 CONTRATACIÓN COMO ASIMILABLES A SALARIOS**

El propósito del régimen de “asimilables a salarios” es fijar el Impuesto Sobre la Renta que se retendrá sobre los ingresos recibidos por los prestadores de servicios de manera similar a lo que ocurre con los asalariados, lo cual, en ningún momento atribuye a la prestación del servicio el carácter de vínculo laboral.

Así, conforme al artículo 110 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, los honorarios que se asimilan a salarios son los siguientes:

1. Los honorarios a integrantes de consejos directivos y de vigilancia, así como a administradores, comisarios y gerentes generales.
2. Los preponderantes que recibe una persona que presta servicios personales a un prestatario; cuando:
  - a) El servicios se preste en las instalaciones de la empresa o del prestatario; y
  - b) Los honorarios que deriven de la prestación representen más de 50% del total de sus ingresos.

Antes de que reciba el primer pago de honorarios del año de que se trate, el prestador del servicio comunicara por escrito al prestatario en cuyas instalaciones realice el servicio, si los ingresos que percibió del mismo en el año de calendario anterior excedieron el 50% del total que obtuvo en dicho año por servicios personales independientes.

3. Los que reciben las personas físicas de personas morales o físicas con actividad empresarial a las que presten servicios personales independientes, cuando optan por que se les asimile a salarios.

En este caso, se comunicaran por escrito al prestatario, ya sea este persona física o moral con actividad empresarial, la decisión de que se

opta por pagar el impuesto en términos del título IV, capítulo I, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Aun cuando la asimilación a salarios parece aplicable solo en ciertos sujetos, de acuerdo con el numeral anterior, cualquier persona física que preste servicios profesionales independientes puede ser considerada dentro de esta designación.

Así, los empresarios se enfrentan a la problemática de demostrar a satisfacción del IMSS y del INFONAVIT que se trata efectivamente de honorarios preponderantes u opcionales, según el caso, en virtud de que en materia laboral, según el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, la carga de la prueba es atribuible al patrón, disposición que confirman los tribunales, como sigue:

**PRUEBA, CARGA DE LA.** Si un patrón niega la existencia de la relación laboral con un trabajador alegando que este le preste servicios profesionales, tal negativa implícitamente contiene una afirmación y por ello el patrón tiene la carga de probarla; si no lo hace, debe considerarse que la relación fue de naturaleza laboral.

Amparo directo 9046/84, 5 de junio de 1985.

Amparo directo 4600/7, 6 de marzo de 1978.

## **5.8 ELEMENTOS PARA DEMOSTRAR LA INEXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL**

A efecto de evitar que los órganos de fiscalización citados presuman la existencia de subordinación en la prestación de servicios profesionales independientes, y por tanto, determinen que se trata de una relación laboral, deben atenderse los siguientes aspectos:

1. Que el prestador de servicios tenga un establecimiento específico para efectuar sus actividades profesionales.
2. Contar con documentos que demuestren fehacientemente la prestación de servicios a otros prestatarios.
3. Que el prestador de servicios cuente con trabajadores a su servicio.
4. Que los servicios se presten de manera aislada o mediante terceros (trabajadores).
5. Conservar y exhibir el comunicado del prestador de servicios con el cual este solicite la asimilación a salarios o, en su caso, que los honorarios que reciba del prestatario representen más de un 50% del total de sus ingresos.

Asimismo, deberá demostrarse que la prestación de servicios independientes no se encuentra vinculada a los elementos siguientes:

1. La entrega de útiles, instrumentos y materiales de trabajo.
2. El cumplimiento de una jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones y demás prestaciones que se desprenden de un contrato de trabajo.
3. La prestación del servicio bajo la dirección y el control patronales.
4. La ejecución del trabajo con el esmero, la intensidad y el cuidado apropiados en la forma, el tiempo y el lugar convenidos.
5. La observancia de lo dispuesto en el reglamento interior de trabajo y en las distintas normas internas que establezca la empresa donde se preste el servicio.

En seguida se citan los criterios de los tribunales sobre el particular;

**RELACIÓN LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA. CORRESPONDE AL PATRÓN CUANDO SE EXCEPCIONA AFIRMANDO QUE LA RELACIÓN ES DE OTRO TIPO.** Cuando el demandado niega la

existencia de una relación de trabajo y afirma que es de otro tipo, en principio, esta reconociendo la existencia de un hecho, a saber, la relación jurídica que lo vincula al actor, esa negativa también lleva implícita una afirmación, consistente en que dicha relación jurídica es de naturaleza distinta a la que le atribuye su contrario; por consiguiente, debe probar cual es el genero de la relación jurídica que lo une con el actor, verbigracia, un contrato de prestación de servicios profesionales, una comisión mercantil, forzosamente encierra una afirmación.

Tesis de jurisprudencia 2ª./J 40/99, aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del 23 de abril de 1999.

Contradicción de tesis 107/98. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Quinto y Sexto en Materia de Trabajo del Primer Circuito, 9 de abril de 1999, unanimidad de votos.

Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, novena época, tomo IX, mayo de 1999, pagina 480.

**RELACIÓN LABORAL. CASO DE INEXISTENCIA DE LA. TRATÁNDOSE DE PROFESIONISTAS.** La sola circunstancia de que un profesionista preste servicios a una empresa y reciba una remuneración, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vinculo contractual es necesaria la subordinación jurídica, "dirección y dependencia", que es la que lo distingue de otro tipo de contratos. Consecuentemente, los profesionistas que desarrollan una actividad, para la cual tienen un mandato de la empresa y que reciben honorarios y viáticos por cada asunto que atienden no son trabajadores.

Ejecutoria: Informe 1975, 2ª. parte, 4ª. sala, pagina 75.

**RELACIÓN LABORAL, CARACTERÍSTICAS DE LA.** Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien preste sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de el. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrono y el trabajador, a cuya virtud aquel se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines. Así pues, no se requiere la utilización efectiva de energía y de la fuerza de trabajo, sino que basta la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble

aspecto: jurídico y real. En cuanto al primero, el patrón esta siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y este esta obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón puede ir de un máximo a un mínimo. Por consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la voluntad patronal.

Amparo directo 9442/83, 18 de septiembre de 1985.

Amparo directo 1455/69, 9 de octubre de 1969.

Amparo directo 3339/64, 1º. de febrero de 1965.

Finalmente, como puede observarse, es el ingreso o la remuneración que percibe el prestador de servicios el elemento que se equipara a la forma de remunerar los servicios personales subordinados, pero con ello en ningún momento el prestador de servicios y el prestatario se obligan a observar los derechos y obligaciones que señala la ley laboral. No obstante, es imprescindible establecer la prestación del servicio profesional bajo las bases legales que permitan definir que no existe vínculo laboral en la prestación del servicio, ya que de lo contrario el IMSS, en ejercicio de sus facultades de comprobación, fincaría los créditos fiscales correspondientes ante el incumplimiento de las obligaciones del empleador.

## **5.9 TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO CONSENTIMIENTO (RENUNCIA)**

La contratación de personas bajo la figura de una relación laboral implica la observancia y cumplimiento de distintos deberes que en el papel de patrón tendrán que asumirse.

Así, el primer deber por cumplir consiste en formalizar dicho vínculo por escrito, esto es, mediante el contrato de trabajo que contendrá los términos y condiciones en que se desarrollara la prestación del servicio, tales como: el tipo de relación, el lugar y duración de la jornada, el momento del salario, días de descanso, y demás prestaciones y deberes que convengan al trabajador y el patrón. La omisión de esta formalidad no privará a los trabajadores del ejercicio de los derechos que generen por cada día laborado, **pues tal omisión será imputable al empleador.**

De esta manera, durante el tiempo en que el trabajador se encuentre al servicio del patrón ejecutara sus actividades en la forma, tiempo y lugar señalados por este y tendrá derecho a disfrutar de las prestaciones consignadas en el contrato.

En tanto, al igual que todas las operaciones que celebra la negociación, el vínculo laboral llegara a su término, pues cada una de las partes tiene plena libertad para concluirlo en cualquier momento, ya sea justificando su proceder con alguna de las causales citadas en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, o bien al presentarse los supuestos que expresamente indican los artículos 53 y 434 de la ley, siguientes:

1. El mutuo consentimiento de las partes;
2. La muerte del trabajador;
3. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital;
4. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación laboral;
5. Por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos;
6. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
7. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; y

8. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Sin embargo, de las anteriores causas para dar fin al vínculo laboral, sin duda la terminación por mutuo consentimiento es la que conlleva mayores implicaciones para los patrones, pues si bien pareciera que no requiere de una formalidad especial, ante la posibilidad de enfrentar demandas de los trabajadores en el sentido de afirmar que fueron despedidos, obliga a allegarse de los elementos necesarios para comprobar ante las autoridades laborales que fue el empleado quien ejerció libremente su derecho a renunciar al trabajador.

### **5.9.1 TERMINACIÓN POR MUTUO CONSENTIMIENTO**

Esta terminación de la relación laboral se configura en el momento en que el trabajador manifiesta al patrón la negativa de seguir prestando sus servicios –renuncia-, y este último acepta con la entrega consecuente del finiquito de las prestaciones que correspondan al empleado.

De ahí que este acuerdo de voluntades tendrá que revestir ciertas formalidades para además de concederle plena validez, constituir elementos de protección patronal, por lo que es necesario cumplir con los requisitos siguientes:

1. Recabar la renuncia expresa y por escrito del trabajador;
2. Dejar constancia de la entrega del finiquito de las prestaciones; y
3. Realizar el convenio de liquidación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, de ser necesario.

### **5.9.2 RENUNCIA DEL TRABAJADOR**



La Renuncia es el libre ejercicio de un derecho del trabajador, pues constituye un acto unilateral que por si solo surte efectos, dado que produce el término de la relación obrero-patronal.

Asimismo, en opinión de las juntas locales de conciliación y arbitraje, la renuncia a seguir prestando servicios es la manifestación voluntaria y unilateral que se entiende será espontánea y actual, en virtud de que las causas del trabajador para terminar la relación pueden ser diversas e impredecibles; es decir, no es factible determinar el momento en que ocurrirá.

De ahí que cuando el empleador exhibe documentos de renuncia redactados sobre hojas membretadas de la empresa o formatos preimpresos, de acuerdo con tratadistas del derecho laboral, se da lugar a la impugnación de la renuncia ante la presunción de que el trabajador la suscribió forzado o inducido por el patrón, o bien, se puede objetar la temporalidad del texto sustentando que fue suscrita en una fecha distinta a la del termino de la relación.

### **Requisitos de validez**

La expresión de esta decisión del trabajador puede realizarse de manera verbal o escrita, ya que conforme a la opinión de los tribunales, la renuncia no necesita cumplir posteriores formalidades o requisitos para su validez.

Sin embargo, atendiendo el artículo 784, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, según el cual, en caso de controversia sobre la terminación de las relaciones de trabajo, la parte patronal será quien deba mostrar los documentos de prueba, dicha renuncia debe formalizarse por escrito, a fin de acreditar plenamente ante las autoridades que fue el trabajador quien tomo la iniciativa de romper el vinculo laboral.

En este orden de ideas, para que el documento tenga validez y merezca fe probatoria se sugieren como elementos suficientes y adicionales a la simple comprobación de la autenticidad de la firma que le calce, los siguientes:

1. Renuncia autógrafa, escrita de puño y letra del autor;
2. Ratificación de la firma; esto es, una firma adicional con la palabra "ratifico", adicional a la que se plasma después del texto; y
3. Huella digital plasmada sobre el texto o la fecha.

El trabajador debe redactar y firmar con su puño y letra el escrito de renuncia, pues solo el puede manifestar el motivo que lo condujo a decidir la separación, y asimismo, se evitara que la autoridad laboral llegue a presumir que fue obligado por el empleador.

Respecto a la ratificación de la firma y huella digital, algunos abogados señalan que puede ser valido el plasmar estos elementos sobre un texto escrito en maquina de escribir para demostrar que el trabajador ha expresado efectivamente la voluntad de renuncia.

Así, en caso de que el empleado pretenda objetarla por algún vicio de consentimiento, la carga de la prueba se revertirá y por tanto, deberá demostrar tal extremo para obtener su nulidad.

Sobre el particular, se cita en primer término el criterio del sexto Tribunal Colegiado en Materia del Primer Circuito y después, la tesis del Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito:

**RENUNCIA AL TRABAJO, DEBE CONTAR DE MANERA INDUBITABLE.** La renuncia consiste en la manifestación unilateral del trabajador, expresando su deseo o intención de ya no prestar sus servicios al patrón, según lo definió la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis jurisprudencial por contradicción No. 37/94, publicada en la pagina 23, de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, numero 81, de septiembre de 1994 que dice: **“RENUNCIA VERBAL. VALIDEZ LEGAL DE LA.** La renuncia a seguir prestando servicios representa el libre ejercicio de un derecho del trabajador y es un acto unilateral que por si solo surte efectos, procediendo la terminación de la relación laboral. Dicha renuncia sea oral o por escrito no necesita del cumplimiento de posteriores formalidades o requisitos y, por lo mismo, para su validez no requiere de ratificación ni de aprobación por la autoridad laboral, puesto que no constituye un convenio de aquellos a los que alude el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo”, sin embargo, para que se tenga por actualizado ese supuesto de renuncia, la misma debe acreditarse de manera fehaciente e indubitable de modo tal, que no quede lugar a dudas en cuanto a esa manifestación unilateral de la voluntad con la que el trabajador decide poner fin a la relación laboral.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo III, mayo de 1996, página 693.

Amparo directo 2776/96. Ruth Fernández Álvarez. 11 de abril de 1996. Unanimidad de votos.

**RENUNCIA. ESCRITO DE SI EL TRABAJADOR LO OBJETA EN CUANTO A LA FIRMA QUE LO CALZA, A EL CORRESPONDE LA CARGA PROBATORIA PARA ACREDITAR SU OBJECCIÓN Y SI NO LO HACE, LA DOCUMENTAL REFERIDA PRUEBA QUE RENUNCIO Y QUE NO HUBO DESPIDO.**

Si el trabajador, en la etapa laboral correspondiente, objeta la documental que contiene la renuncia al trabajo, aduciendo que no la firmo, le corresponde la carga probatoria para acreditar su objeción, pues el artículo 811 de la Ley Federal del Trabajo establece que si se objeta la autenticidad de un documento en cuanto a contenido, firma o huella digital, las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones; de donde debe entenderse que el trabajador debe ofrecer las pruebas pertinentes para acreditar la firma que calza ese documento no es de él, y si no lo hace, la Junta responsable está en lo correcto al considerar que con dicho documento, la patronal acredita que el trabajador no fue despedido, sino que renunció voluntariamente a su trabajo; sin que obste el que la patronal ofrezca la pericial calígrafa y se le tenga por desechada esa prueba, pues al trabajador le corresponde la carga de la prueba para acreditar su objeción y tuvo la oportunidad de ofrecer dicha probanza, de ahí que el laudo reclamado se encuentre apegado a derecho y no sea violatorio de los artículos 14 y 16 constitucionales.

Tesis XVII, 2º. 31 del Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo V, marzo de 1997, página 842.

Amparo directo 732/96. José Luis Ramos Hernández. 23 de enero de 1997. Unanimidad de votos.

Al iniciar la relación laboral queda a cargo del patrón la formalización de la misma, a través de la elaboración del contrato individual de trabajo que corresponda, en el cual se harán constar las condiciones y los términos bajo los cuales se prestará el servicio.

De esta manera el trabajador generará por cada día laborado el derecho a disfrutar de las prestaciones mínimas que reconoce la Ley Federal del Trabajo; es decir, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, entre otras, así como a recibir el salario, en la forma y el tiempo acordados y demás prestaciones que según el contrato le correspondan.

No obstante, además de tales derechos, la ley laboral confiere al trabajador la libertad para concluir el vínculo laboral antes de la fecha señalada para su término, así como cuando la contratación se haya formalizado por tiempo indeterminado, siempre que exista el mutuo consentimiento de las partes, de acuerdo con el artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo.

Por tanto, el término de la relación laboral se configura en el momento en que el trabajador manifiesta al patrón su negativa de seguir prestando sus servicios, y este último acepta, con la entrega consecuente del finiquito de las prestaciones que correspondan al empleado.

De ahí que para formalizar dicha culminación se requiera la renuncia expresa del trabajador y la constancia de entrega del finiquito de las prestaciones.

Así, la renuncia al ser un acto unilateral que por si solo surte efectos, puede expresarse de manera verbal o escrita; sin embargo, atendiendo al artículo 784, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo que establece que en caso de controversia sobre la terminación de las relaciones de trabajo, la parte patronal será quien deba mostrar los documentos de prueba, dicha renuncia debe formalizarse por escrito, a fin de acreditar ante las autoridades laborales que fue el trabajador quien tomó la iniciativa de romper con el vínculo laboral.

En este orden de ideas, el trabajador debe redactar y firmar con su puño y letra el escrito de renuncia, pues solo él puede manifestar el motivo que lo condujo a decidir tal separación, y así se evita que la autoridad laboral llegue a presumir que fue obligado por el empleador.

En tal escrito, es común señalar que durante la relación obrero-patronal se cubrieron al empleado todas sus prestaciones y que no se le adeuda ningún concepto derivado de su trabajo, mas no se precisa o cuantifica el importe de tales prestaciones, por lo que es necesario elaborar un recibo de finiquito para establecer de manera detallada las partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional devengadas por el trabajador durante el último año de servicio; y en su caso, los días de salario y de descanso semanal del periodo que corresponda.

Por tanto, la renuncia constituye solo el documento que demuestra la manifestación de la voluntad del empleado de dar por concluida la relación laboral, por lo que es improcedente utilizarla como probanza de entrega de las prestaciones correspondientes al subordinado, ya que si

bien en ella se precisa que el patrón cubrió las prestaciones en tiempo, no contiene las cantidades que por cada una se pagaron.

Asimismo, aun cuando en el escrito de renuncia, con el propósito de finiquitar las prestaciones pendientes- se especifica su importe y el salario del trabajador, no podrá concederse validez a tales cantidades, toda vez que puede presumirse que fue la parte patronal quien redactó la renuncia protegiendo sus intereses.

Lo anterior lo confirma la tesis jurisprudencial del Tribunal Colegado en materia de trabajo del Segundo Circuito, cuyo texto se transcribe enseguida:

**RENUNCIA. NO ES APTA PARA TENER POR ACREDITADO EL SALARIO O LAS PRESTACIONES PLASMADOS EN LA MISMA.**

Si la junta cuantifica las prestaciones impuestas con base en el salario puntualizado en el escrito de renuncia, cuyo monto es inferior al mencionado en la demanda, dicha actitud es ilegal, porque el documento solamente es idóneo para evidenciar la separación voluntaria del trabajador, mas no el salario o las prestaciones en el plasmados, pues de otorgarle plena validez para comprobar ese extremo, sería tanto como sostener que la manifestación vertida al respecto tiene un valor análogo a la confesión formulada ante la autoridad laboral, lo cual es inaceptable, máxime cuando en la gran mayoría de los casos, el texto de aquella lo elabora el patrón, con la finalidad de proteger sus propios intereses e, incluso, se condiciona la liquidación correspondiente a la firma de la misma.

Tesis de jurisprudencia II.T.J/27 del Tribunal Colegado en materia de trabajo del Segundo Circuito.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo XVII, tesis de jurisprudencia y ejecutorias de Tribunales Colegados de Circuito, mayo de 2003, página 1155.

Amparo directo 628/2000. Maclovio Irra Noguera. 24 de agosto de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretario: Carlos Díaz Cruz.

Amparo directo 540/2001. Alejandro Rufino Hernández. 3 de diciembre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretario: Carlos Díaz Cruz.

Amparo directo 82/2002. Pinturas Zona Azul, S.A. de C. V. 7 de marzo de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Rosario Moysen Chimal.

Amparo directo 287/2002 Eduardo Gerardo Palomares Peña. 5 de julio de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Rosario Moysen Chimal.

Amparo directo 666/2002. Regioplast, S.A. de C. V. 25 de noviembre de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Rosario Moysen Chimal.

## 5.10 OTROS ELEMENTOS DE PRUEBA

Como se señalo antes, en términos del artículo 784, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, en caso de controversia entre las partes que formen la relación laboral sobre las causas de terminación de la misma, corresponderá al patrón asumir la carga de la prueba.

De esta manera, la exhibición de la renuncia en la etapa de ofrecimiento de pruebas será constancia de la voluntad del trabajador de dar fin a tal vinculo; sin embargo, si la acción del trabajador versa en el sentido de reclamar que fue despedido y, por tanto, demandar el pago de las prestaciones respectivas, el empleador tendrá que comprobar que la prestación del servicio subsistió hasta la firma de la misma, allegándose de otros documentos, además de la renuncia, pues esta solo indicara el momento en que se externo la decisión del trabajador, pero no constituye una prueba plena de la continuidad del servicio hasta esa fecha.

Para tal efecto, ya que según los artículos 776 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, el empleador esta obligado a conservar y exhibir en juicio ciertos documentos de la relación laboral, bien podrá ofrecer como prueba para desvirtuar los alegatos del trabajador, los siguientes:

1. *Contrato individual de trabajo que se haya celebrado, cuando no exista contrato colectivo o contrato-ley aplicable;*
2. *Nominas de personal o recibos de pago de salarios;*
3. *Controles de asistencia;*
4. *Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldo; y*
5. *Constancias de antigüedad, entre otros.*

Así, a efecto de sustentar que la relación laboral continuo hasta la fecha aducida en el documento de renuncia, el patrón deberá acompañar a dicho escrito otros documentos en los que conste claramente el momento hasta el cual el trabajador acudió a laborar, tales como las tarjetas checadoras, los comprobantes de pago de los días en que se afirme existió el despido y la fecha de la renuncia, el aviso de baja al Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otros, pues ante el incumplimiento de esto se presumirán ciertos los hechos que el trabajador exprese en la demanda, de acuerdo con el artículo 805 de la ley laboral.

Lo anterior lo confirma la tesis de jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que se cita a continuación:

**CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL PATRÓN ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL DÍA EN QUE SE AFIRMA OCURRIÓ EL DESPIDO Y EL POSTERIOR EN EL QUE SE DICE SE PRODUJO LA RENUNCIA, SIN QUE BASTE PARA ELLO LA SOLA EXHIBICIÓN DEL ESCRITO QUE LA CONTIENE, SINO QUE SE REQUIERE QUE TAL HECHO ESTE REFORZADO CON DIVERSOS ELEMENTOS DIRECTAMENTE RELACIONADOS CON EL MOMENTO HASTA EL CUAL EL TRABAJADOR ACUDIÓ A LABORAR.**

De lo previsto en los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende la regla general de que corresponde al patrón la carga de probar los elementos básicos de la relación laboral, así como las causas de rescisión, lo que se justifica por la circunstancia de que aquel es quien dispone de mejores elementos para la comprobación de los hechos propios de tal relación, en el entendido de que si no lo hace, se deben presumir ciertos los hechos aducidos por el trabajador en su demanda. Ahora bien, aunque es cierto que el escrito de renuncia en determinada fecha indica, lógicamente, que hasta entonces subsistió la relación de trabajo, también lo es que ese elemento no hace prueba plena, sino que constituye un indicio que, por si solo, no puede validamente desvirtuar la presunción legal que los artículos mencionados establecen a favor del actor. En efecto, si la defensa del patrón implica la afirmación de que la relación laboral continuo hasta la fecha de la renuncia, los mencionados artículos le atribuyen la carga de probar que hasta entonces el trabajador estuvo laborando, para lo cual no basta la sola exhibición de la renuncia, pues el valor indiciario que tiene sobre la verdad buscada es puramente lógico, sin correspondencia necesaria con la realidad de los hechos, aspecto que es fundamental en el ámbito probatorio del juicio laboral, lo que se infiere de lo dispuesto en el artículo 841 de la señalada ley. En consecuencia, la renuncia como simple indicio, debe estar reforzada con otros elementos que allegue el patrón, cuando la invoca en su beneficio y es controvertida por el trabajador, medios probatorios que no son los que simplemente perfeccionen el escrito de renuncia, sino que conforme al contenido de los artículos 776, 804 y 805 de la propia ley, puede ser cualquiera que tenga relación directa con el momento hasta el cual el trabajador acudió a laborar, como las tarjetas checadoras, los comprobantes de pago de los días en que se afirma existió el despido y la fecha de la renuncia, el aviso de baja al Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otros, cuya valoración quedara al prudente arbitrio de la Junta que conozca del juicio.

Tesis de jurisprudencia 27/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión privada del 22 de junio de 2001.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo XIV, julio de 2001, página 429.

Contradicción de tesis 105/2000-SS. Entre las sustentadas por el Sexto y el Décimo Segundo Tribunales Colegiados, ambos en materia del trabajo del primer circuito. 15 de junio de 2001. Unanimidad de votos.

### 5.10.1 FINIQUITO

El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo dispone que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, por lo que será nula toda renuncia que estos hagan de los salarios devengados, indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, independientemente de la denominación o forma con la cual se suscriba.

De ahí que el escrito de renuncia por si solo no constituya prueba suficiente de haber finiquitado a los trabajadores las prestaciones devengadas durante la relación laboral, aun cuando en ese documento se exprese que fueron entregadas al empleado todas sus prestaciones y se reconozca que no existe ningún adeudo por concepto derivado de su trabajo. Por ello, tiene que elaborarse un recibo de finiquito en el que se detallen las partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional devengada durante el ultimo año de servicio y, en su caso, días de salario y de descanso semanal respectivo y, para los empleados con 15 años o mas de servicios, la prima de antigüedad, como lo menciona la siguiente tesis:

**RENUNCIA AL TRABAJO, NO CONSTITUYE RECIBO DE FINIQUITO LIBERATORIO SI NO INDICA LAS CANTIDADES ENTREGADAS AL TRABAJADOR POR CADA PRESTACIÓN QUE DEBE PAGARSE.** No puede ser considerado como un recibo de finiquito liberatorio la renuncia al trabajo, cuando no se especifican las cantidades que se dice fueron entregadas al empleado por cada uno de los conceptos que se incluyen como saldados; y en tal virtud un documento con tales características no puede ser tenido como prueba del pago de las prestaciones legales a que aquel tiene derecho, porque por una parte no puede asegurarse que realmente se hizo el pago, y por otra, tampoco de haberse llevado a cabo este se esta en la posibilidad de establecer si el monto es correcto.

Tesis del Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, octava época, tomo XII, diciembre, página 947. Amparo directo 618/93. José Luis Corona Murguía. 18 de agosto de 1993. Unanimidad de votos.



Así es, pues de no cubrirse correctamente las prestaciones referidas, el trabajador podrá ejercitar acción legal en contra de la empresa para solicitar el pago de las cantidades que no le hubiesen sido entregadas; el calculo del finiquito debe ser minucioso, y se recomienda realizar el pago mediante cheque, así como obtener la firma del trabajador en la póliza respectiva que contendrá como respaldo los datos relativos de la libranza.

Por tanto, en caso de que el trabajador demande ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el pago total o parcial de las prestaciones referidas, el patrón estará en condiciones de demostrar con pruebas suficientes que realizó el pago.

## **5.11 CONVENIO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

El convenio laboral es el documento con probanza suficiente para liberar al patrón de la responsabilidad frente al trabajador, por lo que debe celebrarse con la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje, según el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

De esta manera, aun cuando no es común que el patrón tenga que llegar al extremo de firmar un convenio cada vez que un trabajador exprese la decisión de separarse de la empresa, aquel podrá decidir celebrarlo para avalar la entrega del finiquito de las prestaciones que correspondan al empleado cuando el termino de la relación de trabajo, aunque voluntaria, no sea en buenos términos y exista la posibilidad de que las diferencias se diriman ante las autoridades competentes, sin llegar a la demanda laboral. Por tanto, para que dicho convenio sea valido y ratificado por la autoridad tendrá que expresarse por escrito y contener una relación de los hechos que lo originaron.

Sin embargo, tratándose de la conclusión de las relaciones colectivas de trabajo que señala el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo, por seguridad patronal se sugiere firmar el convenio a fin de que la Junta de Conciliación y Arbitraje ratifique las condiciones y prestaciones de la separación.

Lo anterior lo confirma el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en la tesis de jurisprudencia siguiente:

**RELACIÓN LABORAL. TERMINACIÓN VOLUNTARIA DE LA, SUS LIMITACIONES Y EFECTOS.** Es indiscutible que el convenio de terminación voluntaria de la relación laboral, con su ratificación y aprobación por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la que constata la anuencia de las partes, así como la gratificación que hace la patronal al trabajador, excluye a la acción rescisoria y a la renuncia de prestaciones legales o pactadas que contempla el artículo 33 del código obrero, pues con tal recompensa se da por satisfecho de lo que pudiera corresponderle respecto de su contrato, el cual concluye de conformidad con el numeral 53, fracción I, de la legislación en comento.

Tesis I. 5°.T J/2 del Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo II, noviembre de 1995, página 439.

Amparo directo 1575/95. 3 de mayo de 1995. Unanimidad de votos.

Amparo directo 4725/95. 8 de junio de 1995. Unanimidad de votos.

Amparo directo 6255/95. 28 de junio de 1995. Unanimidad de votos.

Amparo directo 6945/95. 8 de agosto de 1995. Unanimidad de votos.

Amparo directo 9805/95. 19 de octubre de 1995. Unanimidad de votos.

Finalmente, ante el término de cada relación laboral el patrón deberá solicitar al empleado la renuncia respectiva, así como conservar los documentos en que haya hecho constar la entrega de las prestaciones devengadas por este hasta la fecha en que efectivamente culmine el vínculo laboral, en virtud de la calidad probatoria de los mismos al existir controversias.

## 5.12 CONTROLES DE ASISTENCIA DEL PERSONAL

Una de las actividades del área de recursos humanos consiste en controlar la asistencia de los trabajadores en cuanto a su entrada y salida de la jornada y el periodo de receso destinado para tomar los alimentos; asimismo, respecto al tiempo que se otorga al personal durante el periodo de lactancia.

El control de asistencia en las empresas es fuente de información para elaborar nominas y considerar incidencias, a fin de calcular las cuotas obrero-patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social y las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

También, pueden ser un beneficio adicional para el patrón, al servir como prueba de las jornadas trabajadas, además de horas extra, reposos y permisos otorgados, días de descanso y festivos disfrutados, entre otros, de sus empleados.

### Valor probatorio de los controles de asistencia

La Prueba, según el Diccionario de la Real Academia Española, significa la justificación del derecho de las partes; por tanto, el valor otorgado por la autoridad a los controles de asistencia permitirá conceder los derechos correspondientes tanto al patrón como al trabajador.

En el ámbito laboral, de acuerdo con el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se presenta una demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, se inicia un proceso donde los medios de prueba son admisibles, siempre y cuando no sean contrarios a la moral y al derecho.

#### **Artículo 776.- LFT:**

*Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:*

*I. Confesional;*

*II. Documental;*

*III. Testimonial;*

*IV. Pericial;*

*V. Inspección;*

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones; y

VII. *Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.*

**NOTA: Este artículo fue Reformado y Publicado en el D.O.F. en fecha 30 de noviembre del año 2012, en su fracción VIII.**

Por lo anterior, a los controles de asistencia –como prueba documental- se les concede un valor probatorio especial.

Sin embargo, para tener el respaldo es necesario establecer un reglamento interior de trabajo, en el cual quede claramente estipulado que los trabajadores anotaran con puño y letra o mediante reloj checador las horas de entrada y salida, tanto de inicio de labores como de reposo o comida.

De acuerdo con los artículos 422 y 423 de la Ley Federal del Trabajo, el reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento que contendrá, entre otros:

1. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada.
2. Lugar y momento en que comenzaran y terminaran las jornadas de trabajo.
3. Días y horas fijados para hacer limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.
4. Días y lugares de pago.
5. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
6. Permisos y licencias.

El medio de control que se establezca será el que determine el patrón de acuerdo con las necesidades de la empresa, teniendo la opción de instalar –como ya se indico- un reloj “checador” y las respectivas tarjetas de asistencia, libro o lista de asistencia, donde se tengan anotados a los empleados y se apunte su horario de llegada y salida, considerando que este control contendrá la firma del trabajador y del jefe inmediato, siempre que este autorice retardos o permisos.

Es necesario que la firma del trabajador quede plasmada, pues queda la evidencia de que no se trata de un acto unilateral del patrón.

Por otra parte, es importante contar con el control de asistencia, aunque no exista disposición que obligue a ello, pues conforme al artículo **784** de la Ley Federal del Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios este en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

Incluso, corresponde al patrón probar su dicho cuando haya controversia sobre:

1. Faltas de asistencia del trabajador;
2. Duración de la jornada de trabajo;
3. Pago de días de descanso y obligatorios;
4. Disfrute y pago de las vacaciones;
5. Pago de la prima dominical; y
6. Monto y pago del salario.

Además, el patrón debe conservar y exhibir en juicio los controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo, según lo establece el artículo 804, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la integración de prestaciones, como premios por asistencia y puntualidad y el tiempo extraordinario, cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social o el INFONAVIT practican visitas domiciliarias para requerir la exhibición de libros y documentos, a fin de comprobar el cumplimiento de

las obligaciones previstas en los artículos 15 de la Ley del Seguro Social y 29 de la Ley del INFONAVIT, con los controles de asistencia se podrá comprobar fehacientemente que las prestaciones se otorgan conforme al trabajo realizado.

En tanto, tratándose de premios de asistencia y puntualidad, será necesario realizar un reporte con las horas de entrada, a efecto de señalar que los trabajadores se presentaron a sus labores llegando oportunamente en el horario determinado para su jornada laboral.

Para el tiempo extraordinario se podrá verificar en el reporte el número de horas trabajadas después de la jornada de trabajo por día, para analizar si la integración del excedente previsto en el artículo 27, último párrafo, de la Ley del Seguro Social, es el adecuado.

Asimismo, con los controles de asistencia se puede administrar la prestación de alimentación, pues si no se efectúa el descuento al trabajador de 20% del salario mínimo general diario del Distrito Federal previsto en el artículo 27, fracción V, de la Ley del Seguro Social, debe integrarse conforme al artículo 32, segundo párrafo, de la misma ley. Esto, principalmente, en los controles electrónicos, porque al instalarlos en la entrada del comedor se mostrara de manera automática el número de alimentos tomados por un trabajador; por lo que, si solo se piensa otorgar una comida, se podrá programar el sistema para negar el acceso por segunda ocasión en un día.

### **Sistemas avanzados para controlar la asistencia**

Actualmente, existen sistemas avanzados y variados para controlar la asistencia de los trabajadores que además dejan –por si solos- la suficiente evidencia de identificación y datos de entrada y salida en los centros laborales; a continuación, se describen los medios mas utilizados por las empresas para controlar la asistencia.

#### **Control mediante reloj checador**

Uno de los controles mas antiguos es la utilización de un reloj checador; mediante este, el personal de la empresa puede registrar la entrada y salida de la jornada de trabajo y el tiempo en que tomara el receso para tomar los alimentos.

Requiere de tarjetas para imprimir la hora correspondiente a la entrada y salida de cada empleado; posteriormente, los datos se copian para realizar el cálculo de las nóminas; durante el procedimiento es necesaria la captura de los datos de las tarjetas al programa donde se llevan las incidencias y el cálculo de los salarios por pagar. Puede ser considerado un sistema manual de control de asistencia.

### **Control por medio de tarjetas de banda magnética**

Estas tarjetas son similares a las de crédito; funcionan a través de un lector electrónico que guarda las incidencias en una memoria, pues al pasar la banda magnética por el equipo lector capta la información personal de cada trabajador que la porta. Al hacer el corte para calcular los pagos se extrae del dispositivo la información acumulada directamente al programa de nómina, ya que mediante una interfaz se pueden trasladar los datos.

Este sistema presenta mayores ventajas que el reloj checador tradicional, porque no es necesario capturar los datos al programa informático donde se calcula la nómina, dado que solo se importa la información del lector al equipo de cómputo.

### **Control por medios electrónicos lectores de huella digital**

Estos son instrumentos que presentan una mayor eficacia en el control de la asistencia del personal, porque los trabajadores tienen que poner el dedo pulgar en el lector óptico para que el sistema registre en forma automática la hora de entrada y salida en la memoria.

Además, funciona como sistema de seguridad para el acceso a determinadas áreas restringidas de la empresa.

En cierta forma, también sirve para que recursos humanos controle los permisos relativos a la salida de las instalaciones del personal, porque al programar en el sistema el acceso se podrá autorizar o negar dicha salida. Asimismo, funciona para predeterminar las autorizaciones de tiempo extra laborado, nivel de ausentismo, y definir premio de asistencia y puntualidad, en caso de que exista esa prestación en la empresa.

## **Control por lectores de códigos**

Otra modalidad para controlar la asistencia, es utilizando lectores ópticos de códigos de barras que se encuentran impresas en las credenciales entregadas al personal. En la entrada de las instalaciones, un escáner operado por una persona de recursos humanos lee el código de barras de la credencial de identificación; luego, la información leída se traslada a un software que automáticamente registra las incidencias para realizar reportes de asistencia y puntualidad.

Lo mismo aplica para la hora de salida, pero si en determinado momento se requiere que ciertos trabajadores laboren tiempo extra, mediante la programación del sistema se introduce una contraseña a fin de autorizarlo. De esa forma, el trabajador podrá pasar la credencial de identificación, con objeto de que el programa detecte la prolongación de la jornada.

Debe mencionarse que los controles de asistencia son una herramienta administrativa de gran ayuda, pues como se ha comentado, implican un respaldo para resolver diferentes controversias ocurridas con trabajadores y autoridades laborales y de seguridad social, e incluso fiscales a nivel local y federal.

También, agilizan los procedimientos del área de recursos humanos para conocer las incidencias de las diferentes áreas de la empresa y calcular los salarios en cada periodo de pago.

Las opciones mencionadas se podrán elegir, considerando el tamaño de la empresa y los beneficios que proporcione, pues un control nunca debe ser más costoso que la rentabilidad de las actividades que se pretendan controlar.



### **5.13 COMO COMPROBAR LA FALTA DE PROBIDAD Y HONRADEZ PARA RESCINDIR LA RELACIÓN LABORAL**

Para dar por finalizada una relación laboral, en la Ley Federal del Trabajo se prevén las figuras de terminación y rescisión; al respecto, la primera no acarrea responsabilidad para el trabajador ni para el patrón, pues no hay obligación de pagar indemnización alguna.

Tratándose de la rescisión (anulación) del contrato, tanto el patrón como el trabajador tienen posibilidad de recurrir a ella, pudiendo aplicar una de las causas que establece la Ley Federal del Trabajo como justificadas para rescindir la relación laboral.

Si el trabajador recurre a la rescisión del contrato de manera justificada, esto es, con base en alguna de las causales del artículo 51 de la ley laboral, el patrón tiene obligación de indemnizarlo en términos del artículo 50 de la misma ley, esto es, con el importe de tres meses de salario, además del pago de la prima de antigüedad equivalente a 12 días de salario por cada año de servicios (artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo).

Por su parte, si el patrón rescinde el vínculo laboral atendiendo a alguna de las causas del artículo 47 de la ley referida, se dice que es sin responsabilidad, porque no tiene obligación de indemnizar al trabajador, pues es este quien incurrió en alguna falta que provocara tal acción.

Así, el artículo 47, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo señala como causal de rescisión la falta de probidad u honradez en que incurra el trabajador; no obstante, esta es una de las causas más difíciles de probar dada la subjetividad que la rodea, por lo que su configuración se ha tenido que resolver varias veces en los tribunales.

Hay que considerar al efecto, que el término probidad se refiere a la rectitud e integridad en el actuar; así, incurrir en falta de probidad implica aquello que se aparta del buen proceder.

Para aclarar esta causa de rescisión, se han generado numerosos juicios, de los cuales los tribunales han emitido tesis aisladas y jurisprudencias en donde se plasman los criterios derivados del estudio de los diferentes casos ocurridos.

De las resoluciones formuladas por los tribunales, destaca la tesis aislada que se incluye al final de este comentario, la cual fue emitida por el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, pues en ella se establecen elementos que podrían ayudar a detectar cuando se configura en realidad la falta de probidad y honradez.

Así, de acuerdo con dicha tesis, para probar esta causal de rescisión debe existir una actitud negativa por parte del trabajador, así como la intención premeditada de no atender sus labores, o bien, la repetida tendencia a descuidar los deberes que le han sido encomendados.

**PROBIDAD Y HONRADEZ, FALTA DE.** La falta de probidad y honradez del trabajador la proyecta su actitud de no proceder rectamente en las funciones encomendadas, apartándose de las obligaciones que se tienen a cargo o procediendo en contra de las mismas, con la dañada intención de perjudicar a la parte patronal, que bien puede ser a través de un hecho aislado, pero que requiere una pensada preparación para su ejecución, o bien, la repetición de algunas actitudes que perjudiquen a la empresa que, aun cuando negligentes, la falta de voluntad del trabajador de no enmendarse refleja tal voluntad de no cuidar la función encomendada y el citado interés del patrón; luego, si no se aportan elementos que acrediten que la falta en que incurrió la parte trabajadora fue producto de una operación maquinada o de una reiterada tendencia al descuido de la función que desarrolla y, por tanto, desinterés por la empresa, es claro que tal hecho aislado no pueda constituir una falta de probidad que justifique su despido.

Tesis aislada XV. 1º. 8L del Primer Tribunal Colegiado del Décimo Quinto Circuito. Amparo directo 627/96. 8 de enero de 1997. Unanimidad de votos.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo VIII, septiembre de 1998, pagina 1193.

## **5.14 APLICACIÓN DE ACTAS ADMINISTRATIVAS DE INVESTIGACIÓN, COMO PRUEBA ANTE UNA RESCISIÓN LABORAL JUSTIFICADA.**

Cuando se inicia una relación laboral, la principal formalidad es acordar las condiciones en que el empleado prestara sus servicios, para tal efecto en el contrato individual se enumeran algunas características de como se realizaran las actividades, en tanto que en Reglamento Interior de Trabajo se establecen las condiciones generales de trabajo y las diferentes sanciones que pueden aplicarse para disciplinar la conducta de los empleados que actúan en forma contraria a las normas y políticas establecidas.

En ocasiones, las infracciones al Reglamento Interior de Trabajo crean un perjuicio en el patrimonio de la empresa o son tan graves, que es necesario aplicar la rescisión del Contrato de Trabajo.

No obstante, debido al conflicto existente, es común que los trabajadores en determinado momento reviertan la situación, interponiendo una demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para mencionar que fueron despedidos en forma injustificada.

Ante tal situación, lo mas indicado es levantar un acta administrativa de investigación para circunstanciar los hechos ocurridos; mismos que estarán avalados en todo momento por los respectivos testigos. De esta forma, cuando el empleador tenga que ofrecer la probanza de lo ocurrido, podrá mostrar el acta administrativa como evidencia, y así la Junta de Conciliación y Arbitraje estará en condiciones de conocer la verdad de los hechos, y no se afectara al patrón por una resolución contraria a sus intereses.

En dicho escrito quedara constancia de las conductas y situaciones que se hayan desprendido del mal proceder de los trabajadores en el desempeño de sus actividades, así también cuando se cometan actos u omisiones que lesionen los intereses de la empresa; y por tanto, estarán sujetos a la aclaración del empleador y del trabajador, con objeto de determinar responsabilidades.

El acta administrativa de investigación formara parte del expediente personal del empleado y será un elemento probatorio esencial en caso de hacer efectiva la rescisión del contrato individual de trabajo, pues ante una demanda laboral interpuesta por este, el documento servirá como elemento probatorio para justificar el despido ante las juntas.

Por la importancia que reviste el tener siempre los elementos de prueba para apoyar las decisiones tomadas en el centro de trabajo, es necesario observar los requisitos que dan legalidad a la realización de actas administrativas de investigación, con el fin de motivar y fundamentar de forma clara y precisa los hechos imputados, acompañando a tales actuaciones las pruebas documentales correspondientes en cada caso.

### **5.14.1 FORMALIDADES POR CUMPLIR PARA LEVANTAR UNA ACTA ADMINISTRATIVA DE INVESTIGACIÓN**

El levantamiento de cada acta administrativa representa un estudio diferente, dependiendo del caso de que se trate, por ello para alcanzar el pleno valor probatorio es necesario cumplir las formalidades siguientes:

1. El documento iniciara con el titulo del escrito de que se trata; es decir, "Acta administrativa de investigación". Como su nombre lo indica, en ella se plasmaran los hechos ocurridos y los testimonios de los participantes procurando hacerlo con palabras sencillas, sin rebuscamientos y tal como lo expresen los declarantes, pues mediante este sencillo procedimiento se buscara llegar a la verdad de lo ocurrido.
2. En el contenido debe cuidarse la redacción, ya que esta debe efectuarse a renglón seguido y si es necesario concluir un párrafo e iniciar otro, el espacio del renglón que quede en blanco se llenara con guiones cortos hasta el final, a fin de que no puedan agregarse más palabras que pudieran desvirtuar los hechos ahí descritos.
3. Se indicara la localidad del centro de trabajo, hora, fecha y ubicación de las instalaciones donde se actúa; nombre de las personas que intervienen, sus cargos o representaciones; nombre de los testigos tanto de asistencia como de hechos; y el objeto de la diligencia.
4. Se tomaran las declaraciones a las personas que intervengan en dicha acta, a quienes se exhortara a conducirse con la verdad, y se asentaran sus datos personales.

En los puntos controvertidos, imprecisos o vagos de los hechos relatados, se podrán formular preguntas con objeto de aclarar las circunstancias y la posición de cada persona o suceso para evitar confusiones o malas interpretaciones.

5. Una vez que se ha interrogado a los participantes en el acto, se tomara declaración al trabajador, a quien se le solicitaran sus datos generales, categoría y antigüedad en la empresa; así como el horario de trabajo y lo correspondiente en la actuación de los hechos que motivan la realización del acta.
6. Al tomar la declaración del afectado se le permitirá manifestar lo que a su derecho convenga y acto seguido se procederá de igual forma con los testigos de los hechos investigados; además se les conminara a que expresen si alguien mas tiene conocimiento de los hechos, actos o circunstancias, así como papeles, documentos, objetos y cualquier otra situación que corrobore su dicho.
7. Concluido lo anterior, se procederá a la lectura de lo asentado en la actuación, preguntando a los declarantes si tienen algo mas que agregar y si están conformes con sus declaraciones; anotando en el acta esta conformidad y ratificando todas y cada una de sus partes con su firma para constancia de ello.
8. En caso de inconformidad en alguno de los puntos expresados, o cuando el afectado no quisiera firmar el contenido de la actuación o abandonar el curso de la misma, se hará constar el hecho y los motivos o razones que orillaron al declarante a tal actitud, sin que estas circunstancias invaliden o vicien el procedimiento, siempre que consten en el acta.
9. Concluidas las actuaciones, en el documento se asentara que ya no hay más que hacer constar; firmando los declarantes, el original y las copias correspondientes, anotando sus respectivos nombres y apellidos, y dando con esto por terminada la diligencia.

### **Importancia de los testigos**

En el cuerpo del escrito del acta administrativa existen dos tipos de testigos; los de hechos y los de asistencia. Los primeros tienen un papel trascendental en la investigación, ya que en caso de alguna controversia su dicho puede ser un factor determinante, para inclinar la resolución del laudo. Como testigos directos de los hechos su opinión objetiva ayuda mucho en la resolución de controversias, pues de forma inmediata se cuenta con los elementos necesarios para determinar la responsabilidad del trabajador al que se le imputa alguna falta.

Por otro lado, los testigos de asistencia son aquellos que actúan para dar fe del levantamiento del acta administrativa de investigación correspondiente, lo mas adecuado es que sean dos; el primero fungirá como representante del trabajador acusado (generalmente un representante sindical) y otro del patrón (lo mas recomendable es que sea un trabajador de confianza), ya que de esta forma las partes en conflicto mantendrán un equilibrio al momento de la resolución.

En las declaraciones realizadas por los participantes, no es necesario que se estipule de forma expresa que los testigos declaran "bajo protesta de decir verdad", pues se trata en principio de una diligencia interna en la empresa.

No obstante, hay que mencionar que en caso necesario tendrían que ratificar los testigos su dicho ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Lo anterior, es confirmado por el Quinto Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito mediante la tesis que a continuación se cita:

**ACTA ADMINISTRATIVA, ACLARACIONES DE LOS TESTIGOS. PROTESTA NO NECESARIA.** No es violatoria la resolución que concede valor a un acta administrativa en la que no se protesto en forma legal al personal que intervino en ella, dado que no existe precepto alguno en la ley laboral que así lo indique, además, no es necesaria la referida protesta porque no es una declaración ante la autoridad competente y por lo mismo esta sujeta a ratificación ante esta.

Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo IV, segunda parte-1, julio a diciembre de 1989, pagina 41.

Amparo directo 6055/89. 9 de octubre de 1989, unanimidad de votos.

## **5.15 ACTA ADMINISTRATIVA DE INVESTIGACIÓN COMO HERRAMIENTA PARA APLICAR LA RESCISIÓN LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN**

El acta administrativa de investigación puede funcionar como complemento del aviso de rescisión dado al trabajador, pues anexando este escrito no es necesario especificar las faltas cometidas, en todo caso solo deberá hacerse referencia a las fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que sean aplicables y que motiven tal liquidación.

Así, aunque antes no se haya ratificado ante la junta el acta administrativa de investigación entregada al trabajador, al momento del desahogo de las pruebas testimoniales ofrecidas por el patrón, los testigos solo tendrán que acudir a la confirmación de los hechos referidos en el escrito.

El criterio anterior se refleja en la tesis del Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito, que a continuación se transcribe:

**AVISO DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DADO AL TRABAJADOR. ES INTRASCENDENTE QUE NO SE ESPECIFIQUEN LAS CAUSAS EN QUE INCURRIÓ SI SE ACOMPAÑA COPIA DEL ACTA ADMINISTRATIVA EN QUE CONSTEN LAS FALTAS COMETIDAS.** Resulta intrascendente que en el aviso dado al trabajador no se especifiquen las causas de rescisión, sino únicamente se señalen las fracciones correspondientes del artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo, si se le entrego copia del acta administrativa en la que constan las faltas en que incurrió, aun cuando esta documental no haya sido ratificada, pero al desahogarse la prueba testimonial ofrecida por la demanda y a cargo de sus suscriptores estos confirman su contenido.

Tesis del Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito.

Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo XI, junio de 1992, pagina 357.

Amparo directo 11/92. 5 de marzo de 1992, unanimidad de votos.

En resumen podemos decir que en ningún artículo de la legislación laboral se obliga al patrón a levantar un acta administrativa de investigación, para circunstanciar los hechos ocurridos que motivaron la aplicación de alguna sanción al personal de la empresa, o en su caso la rescisión al contrato individual de trabajo; sin embargo, no debe perderse de vista que en términos del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón es el obligado a probar su dicho mediante la exhibición de la documentación que de acuerdo con las leyes tiene la obligación de conservar en la empresa.

**En tal documentación, se probaran sin lugar a dudas los eventos siguientes:**

- 1. Fecha de ingreso;**
- 2. Antigüedad del trabajador;**
- 3. Faltas de asistencia;**
- 4. Causa de rescisión de la relación de trabajo;**
- 5. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado;**
- 6. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;**
- 7. El contrato de trabajo;**
- 8. Duración de la jornada laboral;**
- 9. Pago de días de descanso y obligatorios;**
- 10. Disfrute y pago de las vacaciones;**
- 11. Pago de la prima dominical, vacacional y de antigüedad;**
- 12. Monto y pago del salario;**
- 13. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresas; y**
- 14. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.**

Sin embargo, en situaciones de conflicto, no siempre tienen los elementos de probanza suficientes; por tanto, después de varias resoluciones dictadas en los tribunales, ha surgido el criterio de formalizar y dar legalidad a los acontecimientos mediante la elaboración de un documento denominado acta administrativa de investigación.

Así, al levantar el acta en el momento preciso de realizar los hechos es lo mas conveniente, ya que lo testigos podrán recordar los sucesos con mayor exactitud que si se deja pasar un periodo mayor de tiempo. De esa forma, en caso de controversia solo se tendrá que ratificar lo dicho, pero el patrón contara con mayores elementos para defenderse.

Para realizar un acta administrativa de investigación completa, a continuación se muestra un formato, el cual se podrá modificar de acuerdo con las necesidades y características de la empresa, así como los acontecimientos que se presenten, ya que este tipo de documentos probatorios son circunstancias y pueden ser tan cortos o extensos como se requiera.



Se transcribe un modelo a fin de tener un conocimiento aproximado del contenido:

### ACTA ADMINISTRATIVA DE INVESTIGACIÓN

En la ciudad de \_\_\_\_\_, siendo las \_\_\_\_\_ horas del \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 200\_\_\_\_, se encuentran reunidos en el domicilio de la empresa denominada \_\_\_\_\_, ubicada en calle \_\_\_\_\_, numero \_\_\_\_\_, colonia \_\_\_\_\_, ciudad \_\_\_\_\_; en la que comparecen: por la empresa \_\_\_\_\_ en su carácter de representante legal y por otra \_\_\_\_\_ trabajador, así como los señores \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_ como testigos de asistencia de las actuaciones que aquí se asientan. -----

Para tal fin el señor \_\_\_\_\_ testigo de este acto, de \_\_\_\_\_ años, con domicilio \_\_\_\_\_ quien ocupa el puesto de \_\_\_\_\_ y se identifica con \_\_\_\_\_, y el señor \_\_\_\_\_ testigo de este acto, de \_\_\_\_\_ años, con domicilio \_\_\_\_\_ quien ocupa el puesto de \_\_\_\_\_ y se identifica con \_\_\_\_\_, están de acuerdo con lo siguiente: -----

El motivo de la reunión, es el de practicar una investigación administrativa, de acuerdo con lo establecido en el contrato (colectivo o individual) y el Reglamento Interior de Trabajo, vigente en la empresa, con relación a los hechos que se le imputan al señor \_\_\_\_\_ trabajador que desempeña el puesto de \_\_\_\_\_, con horario de trabajo de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_, teniendo una antigüedad de \_\_\_\_\_ años con \_\_\_\_\_ meses en esta empresa, y que son: (se detallara una secuencia pormenorizada de los hechos), colocando a la vista del trabajador la constancia documental relativa a los actos que se le imputan, consistentes en: (se mostrara al trabajador los documentos probatorios pertinentes, y se detallaran en el contenido de esta acta) y en uso de la palabra el trabajador manifiesta lo siguiente:

A continuación, el representante legal de la empresa dijo: (se asienta lo expresado por el representante legal de la empresa). -----

En seguida, se concede el uso de la palabra a los señores testigos del hecho que se le imputa al trabajador \_\_\_\_\_ los cuales expresan lo siguiente:

Manifiesta el señor \_\_\_\_\_(nombre del primer testigo) \_\_\_\_\_ ser trabajador de esta empresa, con el puesto de \_\_\_\_\_ con horario de trabajo de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ quien se identifica con \_\_\_\_\_, manifiesta tener a la vista el texto de esta acta, porque sabe y le constan los hechos anteriormente señalados, y una vez que leyó los antecedentes, expresa lo siguiente:

Asimismo, el señor \_\_\_\_\_(segundo testigo)\_\_\_\_\_, quien declara ser trabajador de esta empresa, con el puesto de \_\_\_\_\_ con horario de trabajo de \_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ a \_\_\_\_ quien se identifica con \_\_\_\_\_ manifiesta tener a la vista el texto de esta acta, porque sabe y le constan los hechos anteriormente expuestos, por lo cual menciona lo siguiente:

\_\_\_\_\_.

Presentada el acta ante la vista del señor (trabajador) procede a leerla una vez mas y se le concede el uso de la palabra a efecto de que manifieste lo que conoce y le consta sobre los hechos que aquí se asientan; por lo que expresa lo siguiente (se puede preguntar y confirmar en caso de contradicción).-----

Visto lo asentado y leído en voz alta, se ratifica todo el contenido de la presente actuación y se firma por los comparecientes al calce y al margen, para dar debida constancia de la legalidad y validez de este documento. Se da por concluida la presente acta administrativa de investigación a las \_\_\_\_\_ horas del \_\_\_\_\_.

**Trabajador**

(Nombre y firma)

**Representante legal del patrón**

(Nombre y firma)

**Testigos de asistencia**

(Nombre y firma)

(Nombre y firma)

**Testigos de los hechos**

(Nombre y firma)

(Nombre y firma)

## **5.16 DELITOS COMETIDOS POR DIRECTIVOS DE LA EMPRESA Y SU RESCISIÓN LABORAL**

Por la difícil situación económica en la que se encuentra el país y la globalización que sugiere un consumismo creciente, los delitos patrimoniales cometidos por directivos de empresas han aumentado en forma exponencial. Estos son normalmente los de administración fraudulenta, abuso de confianza, fraude, robo y en algunas ocasiones hasta extorsión.

La falta de control que se ejerce sobre los directivos, así como no verificar la aplicación de los medios de control, cuando la empresa los tiene establecidos, son las razones principales por las que estos delitos son cometidos, lo cual genera que los directivos sean omnipotentes en el control y manejo de la misma.

Cuando los resultados de la empresa son exitosos, la aplicación de los medios de control se relaja y es entonces cuando directivos aprovechan malamente esta situación, comienzan con su actuar fraudulento. Esta conducta ventajosa, se inicia con los gastos de representación de la empresa; esto es, los gastos de comidas, viajes, transportes y viáticos en general son utilizados para pagar viajes personales, comidas familiares y hasta, en algunas ocasiones, la despensa familiar.

El usar los gastos de representación otorgados por la empresa para subsanar necesidades personales del directivo, es una causal de rescisión y constituye también un delito; sin embargo, esta causal se entorpece cuando estos gastos han sido aprobados por el departamento de fianzas y se han generado durante tiempo atrás, como si formaran parte de las prestaciones laborales del directivo, lo que se fortalece ante la falta de una política de gastos o de viáticos que soporten la ilegalidad de estos.

Otra conducta ilícita común cometida por un directivo, es recibir dinero de los proveedores de bienes o servicios de la empresa. Este delito se genera cuando el directivo encuentra a los proveedores de servicio una oportunidad de obtener un lucro que no le corresponde. Esta actividad delictiva se origina de diversas maneras, siendo la más común aquella cuando el proveedor de bienes o servicios cuya calidad en estos no se encuentra garantizada o sus precios no son competitivos ofrece, para mantenerse prestando sus servicios, un porcentaje al directivo de lo facturado a la empresa. En ocasiones, aun cuando el proveedor de bienes o servicios garantiza la calidad en los precios y servicios, es el propio directivo quien exige un porcentaje sobre lo facturado a la empresa bajo

la amenaza de cambiar de proveedor de bienes y servicios si estas exigencias no son satisfechas.

Otra conducta fraudulenta relacionada con proveedores de servicios, es cuando el directivo crea su propia empresa prestadora de bienes y servicios o inicia esta con algún familiar o amigo cercano, con el único fin de lucrar indebidamente con los recursos de la empresa en beneficio propio.

La falta de probidad y honradez de un directivo con las conductas antes descritas, representan una causal de rescisión, debiendo soportar la empresa esta causal con los medios de control existentes en la misma, tales como políticas de proveedores de bienes y servicios que determinen las características con las que debe cumplir un proveedor de servicios de la empresa, para estar en posibilidad de acreditar que la contratación, los servicios o bienes proporcionados por este, no fueron los óptimos.

En el departamento de cobranzas de la empresa también existen delitos, es común que un director a cargo de este departamento, exija o acceda a recibir un porcentaje del adeudo del cliente a cambio de reducirlo en forma significativa. Esto ocurre debido a las amplias facultades otorgadas al directivo para ello y ante la falta de límites establecidos por la propia empresa para la aplicación de este tipo de descuentos. Este delito también se genera cuando el cliente paga su adeudo y este no es ingresado a la contabilidad de la empresa, sino que el mismo es eliminado en el sistema de la empresa por el directivo en uso de sus facultades.

Los delitos cometidos por directivos son tan amplios como las actividades que cada empresa realiza, pero estos siempre se originan ante la falta de medios de control y, una vez cometidos, la empresa debe rescindir la relación laboral con el directivo.

La **Rescisión laboral** es un acto formal que comprende la Ley Federal del Trabajo, a través del cual la empresa tiene la obligación de entregar por escrito las causas y causales que motivan la rescisión del directivo, obligando a la empresa a señalar situaciones de modo, tiempo, lugar y forma en que ocurrieron estas causales.

Las causales no pueden ser adicionadas o modificadas después de que fueron notificadas al directivo, contando la empresa con un mes para rescindir la relación laboral, a partir del día en que tuvo conocimiento de una conducta que amerite rescisión de contrato.

El patrón está obligado a probar por lo menos una de las causales señaladas en el aviso de rescisión, por lo que es necesario contar con los medios de prueba idóneos para acreditar la falta de probidad y honradez del directivo.

Para acreditar la rescisión; es decir, para que el despido sea justificado, la empresa debe contar con las evidencias necesarias, con objeto de probar tanto la comisión del delito como la causal de rescisión, evidencia que dependerá de la causal de rescisión y del delito cometido; sin embargo, es recomendable que, cuando se rescinda al directivo, se tenga en cuenta lo siguiente:

1. El aviso de rescisión debe estar suscrito por el directivo jerárquicamente superior y si se trata del director general, debe existir determinación del Consejo de Administración de la empresa.
2. Auditoría legal que soporte el delito, la conducta, la forma, los tiempos y la cuantificación del daño patrimonial sufrido por la empresa.
3. Entregar el escrito de rescisión en presencia de testigos o de fedatario público, según lo considere la empresa.
4. El aviso de rescisión deberá especificar en forma amplia el modo, tiempo, forma y lugar en que sucedieron las causas y causales de rescisión.

No obstante, la mejor forma de evitar el delito es la prevención de este, en consecuencia es recomendable conocer a quien se contrata, por lo que antes del inicio de la relación laboral con un directivo es importante verificar sus antecedentes, de donde viene, para quien trabajó, de que forma o porque razón terminó su anterior relación laboral.

Es necesario elaborar un contrato individual de trabajo que comprenda las actividades que de hecho y por derecho correspondan, así como formar un expediente laboral y personal del directivo, que incluya los antecedentes previos a la contratación y documentos que contengan los acuerdos que con el directivo se generen durante la relación laboral.

En relación con las facultades que se otorguen a los directivos, es conveniente elaborar políticas que servirán como medios de control para estos, a efecto de evitar los delitos.

Hay que recordar siempre que la confianza otorgada a un directivo es la única forma de manejar exitosamente una empresa; sin embargo, también la empresa debe evitar riesgos en su manejo, por lo que es recomendable prevenir el delito, a través de un adecuado control por parte de la empresa con objeto de evitar sufrir daños patrimoniales, y la contingencia que representa la demanda laboral de un directivo.

## 5.17 TRATAMIENTO LABORAL DEL PAGO DE FINIQUITOS Y LIQUIDACIONES O INDEMNIZACIONES

Al establecer una relación laboral, las partes que la celebran adquieren diversas obligaciones y derechos que en la mayoría de los casos tienen reciprocidad, pues por ejemplo, si bien el empleado adquiere el derecho a disfrutar de un día de descanso con goce de salario por lo menos; si por necesidades del trabajo el patrón requiere de sus servicios en este día, tendrá que retribuir los servicios del empleado con un salario doble, independientemente del salario correspondiente por el día de descanso.

En este sentido, se explica el porqué cuando alguna de las partes decide concluir el vínculo laboral, la Ley Federal del trabajo, inclusive la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, condena o exime a la parte patronal al pago de la indemnización correspondiente, según corresponda a la causa de la terminación, o bien solo al pago de un finiquito por las prestaciones pendientes que haya devengado el empleado y que a la fecha de la terminación laboral aún no se le hubieren entregado.

De esta manera, aun cuando en la práctica suelen utilizarse los términos finiquito y liquidación o indemnización de manera indistinta para referirse a la entrega de las prestaciones respectivas al trabajador cuando se extingue la relación obrero-patronal, la Ley Federal del Trabajo señala los elementos que distinguen a dichos conceptos y el momento en que procede la aplicación de cada uno.

Por tanto, en primera instancia el patrón debe reconocer la forma como se extinguió la relación, para después determinar si el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización o bien sólo un finiquito.

### 5.17.1 DIFERENCIA ENTRE FINIQUITO Y LIQUIDACIÓN

**Según el Diccionario de la Lengua Española, el término finiquito, se refiere a finiquitar; esto es, saldar o terminar una cuenta. Mientras que la palabra liquidación se utiliza cuando el patrón está obligado a realizar un pago indemnizatorio; es decir, cuando tiene que resarcir un daño o perjuicio causado.**

### **5.17.2 PAGO DE FINIQUITO**

De lo ya enunciado, se infiere que procede pagar el finiquito en los casos de renuncia, terminación de la relación laboral y despidos justificados, de acuerdo con las causales del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. El importe del finiquito se integra con los conceptos siguientes:

1. Salarios devengados y no pagados a la fecha en que finaliza la relación laboral;
2. Parte proporcional de aguinaldo, de acuerdo con el artículo 87, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo;
3. Parte proporcional de vacaciones (artículo 79, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo);
4. Prima de antigüedad, si procede, según el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo; y
5. Otras prestaciones que estuvieran señaladas en el contrato individual o colectivo de trabajo.

### **5.17.3 PAGO LIQUIDACIÓN**

El patrón enfrentará el pago de una Indemnización al despedir a los trabajadores sin causa justificada, o bien cuando aun siendo justificado el despido, el patrón no compruebe ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, la causal de rescisión o no se hubiere dado aviso de la misma a ésta o al trabajador. Ya que se presume que la privación de trabajo es sin motivo alguno; y por tanto, se origina un perjuicio al empleado.

De ahí que deba pagarse al trabajador la indemnización constitucional consistente en tres meses de salario.

#### **5.17.4 DESPIDO INJUSTIFICADO**

En términos del artículo 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el empleador que despida a un trabajador sin causa justificada, tendrá que proceder conforme a lo siguiente, a elección del propio trabajador:

1. Cumplir con el contrato de trabajo; o
2. Indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Por lo anterior, se entiende que el trabajador despedido puede solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la reinstalación en su empleo; o bien, que se le pague la indemnización equivalente a tres meses de salario, tal como también lo señala el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Así, si el trabajador opta por solicitar la indemnización constitucional y el patrón realiza el pago de dicha cantidad, además del importe de las prestaciones a que tiene derecho, tales como la parte proporcional de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y la prima de antigüedad correspondiente, el vínculo laboral se extinguirá de manera inmediata, por lo que al demandar el pago de esta indemnización perderá el derecho a reclamar el pago de la indemnización que refiere el artículo 50, fracciones I y II de la ley laboral.

En caso de que el empleador opte por solicitar la reinstalación de su empleo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y ésta resuelva en su favor; es decir, determine que procede su derecho a ser reinstalado, la situación se torna interesante, ya que según el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, será decisión de la parte patronal el consentir o no tal petición.

De ahí que si el empleador acepta la solicitud de reinstalar al trabajador, sólo tendrá que retribuir al trabajador afectado el importe de los salarios caídos que corresponda, ya que la relación laboral continuará vigente.

Ahora bien, si el patrón se niega a la reinstalación, su penalidad consistirá en pagar al trabajador el importe de la indemnización correspondiente conforme al artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, según el tipo de relación laboral que se haya pactado, como sigue:



<b>Condición contractual</b>	<b>Duración de la relación laboral</b>	<b>Monto de la indemnización</b>
Planta.	Tiempo indeterminado.	20 días de salario por cada año de servicio prestado.
Eventual (obra o tiempo determinado).	Menor de un año.	Los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados (50% del tiempo laborado).
Eventual (obra o tiempo determinado).	Mayor de un año.	Seis meses de salario por el primer año, más 20 días por cada año subsecuente de servicios.

En términos del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, el pago de las indemnizaciones anteriores eximirá al patrón de la obligación de reinstalación, cuando se trate de los trabajadores siguientes:

1. Con antigüedad menor a un año;
2. De planta, siempre que por el trabajo que desempeñe requiera estar en contacto directo y permanente con el patrón y las circunstancias sean tales que no permitan el desarrollo normal de la relación laboral;
3. De confianza;
4. Del servicio doméstico; y
5. Eventuales.

Así, además de la indemnización mencionada, el patrón está obligado a pagar: tres meses de salario, los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se pague la indemnización y la prima de antigüedad, así como el finiquito de las prestaciones que le correspondan, según el tiempo laborado.

Como se puede apreciar, el pago de las cantidades que refiere el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, sólo se aplicará cuando el trabajador pide ser reinstalado en su empleo y el patrón se niega a ello.

Asimismo, cabe aclarar que, de acuerdo con el artículo 436 de la Ley Federal del Trabajo, en casos de terminación colectiva de la relación laboral, los trabajadores sólo adquieren el derecho a recibir una indemnización de tres meses de salario y la prima de antigüedad, calculada de acuerdo con el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

### **5.17.5 AL NO COMPROBARSE LA CAUSAL DE RESCISIÓN O ANTE LA FALTA DE AVISO DE LA MISMA AL TRABAJADOR ANTE LA JUNTA.**

Como se mencionó en párrafos anteriores, el patrón puede terminar con la relación laboral en el momento en que la conducta del trabajador refiera alguno de los actos señalados en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Así, tal despido será calificado como justificado en virtud de que las acciones de éste impiden el desarrollo del vínculo laboral.

En este sentido, el patrón debe respaldar con elementos suficientes dicha acción para evitar que ante la posible demanda del trabajador de un despido injustificado, al resultar favorable, se condene a la empresa al pago de una indemnización, ya que en términos del artículo 48, según párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, si en el juicio el patrón no comprueba la causa de la rescisión, éste tendrá derecho además de la acción intentada (indemnización o reinstalación), a recibir el pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumpla el laudo.

Por otra parte, es de recordar que si el patrón omite dar aviso de la rescisión al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje, según sea el caso, de acuerdo con el artículo 47, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, el despido se considerará como injustificado y en tal caso se obligará al empleador a indemnizarlo de acuerdo con el artículo 50 de la misma ley.

### **5.17.6 SALARIO BASE PARA EL CÁLCULO DE LA INDEMNIZACIÓN**

Para determinar el monto de las indemnizaciones, se tomará como base la cuota diaria adicionada por la parte proporcional de las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que perciba el subordinado a cambio de su trabajo; es decir, sobre el salario diario integrado de acuerdo con los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo.

Dicho salario será el que corresponda al día en que nazca el derecho a la indemnización.

Así, cuando las partes hayan pactado un salario semanal o mensual, según el último párrafo del citado artículo 89, el patrón tendrá que dividir ese monto entre siete o 30, según el caso, a fin de determinar el salario diario.

Por lo que respecta a los trabajadores que perciben salarios por unidad de obra; y en general, cuando la retribución es variable, el salario diario será el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días trabajados antes del nacimiento del derecho a la indemnización.

De ahí que si durante ese lapso, se hubiera dado un incremento en el salario, el empleador tendrá que tomar como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador, a partir de la fecha del aumento.

Por tal razón, cualquiera de las indemnizaciones –los tres meses de salario y 20 días por año de servicios, etc.- se pagará conforme al salario integrado. Empero, debe considerarse que éste no siempre será igual al salario base de cotización que es integrado para efectos del seguro social, ya que en la Ley del Seguro Social se determinan ciertos límites y condiciones que lo hacen distinto.

### **5.17.7 PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, señala que los trabajadores recibirán por concepto de prima de antigüedad el importe equivalente a 12 días de salario por cada año de servicios, sin importar que sean empleados de planta o eventuales.

Esta prima se pagará en los casos en que el empleador sea quien decida dar por terminada la relación laboral, ya sea que exista o no motivo de separación y sin importar el tiempo trabajado, tal y como lo señala el artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, el patrón pagará la prima cuando el trabajador dé por rescindida la relación laboral por alguna de las causas del artículo 51 de la ley laboral.

Dos casos más en que el trabajador tiene derecho a recibir dicha prima son: ante el fallecimiento de éste, independientemente del tiempo que haya prestado sus servicios; o cuando se separa de manera voluntaria del trabajo, siempre que haya cumplido por lo menos 15 años de servicios.

Respecto al salario que servirá de base para determinar el monto de la prima de antigüedad, el empleador –atendiendo lo dispuesto por los artículos 162, fracción II; 484, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo– procederá conforme con lo siguiente:

1. Tomará como base la cuota diaria que el trabajador haya percibido a cambio de sus servicios.
2. La cantidad que sirva de base, en ningún caso será inferior al salario mínimo del área geográfica donde el trabajador haya prestado sus servicios.
3. El salario base tampoco podrá exceder de dos salarios mínimos del área geográfica correspondiente. En caso de que el trabajador haya prestado sus servicios en diferentes áreas, el máximo será el doble del promedio de los salarios respectivos.

### **5.17.8 SALARIOS CAÍDOS**

Cualquiera que sea la acción ejercida por el trabajador despedido o rescindido, en cuanto a demandar una reinstalación o una indemnización, el patrón estará obligado a cubrir el importe de los salarios caídos o vencidos, desde la fecha del despido hasta el cumplimiento del laudo correspondiente.

Así, cuando del laudo el trabajador obtiene la reinstalación en su empleo el patrón, para determinar el monto de los salarios caídos, tendrá que considerar los incrementos salariales otorgados por el patrón en el periodo comprendido desde la fecha del despido hasta la fecha relativa al cumplimiento de la reinstalación; es decir, la cuota diaria más los incrementos dados serán la base para el cálculo.

En tanto, si el patrón se niega a la reinstalación del demandante, además de la indemnización y las prestaciones que por derecho le corresponden, deberá cubrir el importe de los salarios caídos correspondientes.

De ahí que en tal caso, el patrón tomará en cuenta como base de cálculo de los tales salarios lo establecido en el **artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo**; es decir, los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación entregada al trabajador por sus servicios. Esto en virtud de que el patrón, al privar al trabajador de su fuente laboral le ocasiona daños y perjuicios que deben resarcirse, por lo que el pago de los salarios caídos tiene el carácter indemnizatorio.

Lo anterior lo confirma el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Tercer Circuito, al pronunciar la tesis siguiente:

**SALARIOS CAÍDOS. PARA SU FIJACIÓN DEBE ESTARSE AL CONCEPTO DE SALARIO INTEGRADO.** El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajador despedido injustificadamente podrá solicitar, a su elección, que se le reinstale o se le indemnice con el importe de tres meses de salario y que tendrá derecho además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente al laudo; por tanto, de acuerdo con lo establecido en este precepto legal, se desprende que los salarios vencidos son una consecuencia inmediata de las acciones originadas en el despido injustificado o en la rescisión del contrato por culpa del patrón, por lo que para fijar el pago de los salarios vencidos debe estarse al concepto de salario integrado que define el artículo 84, pues tratándose de indemnizaciones, el pago debe hacerse del modo que dispone la ley por se ésta la fuente de la obligación restitutoria.

Tesis aislada I. XXIII 1º., 4L del Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Tercer Circuito.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo X, julio de 1999, página 907.

Amparo directo 211/99, 19 de mayo de 1999. Unanimidad de votos.

No obstante lo anterior, en las Reformas del 30 de noviembre del año 2012, el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, establece en su segundo párrafo, que los Salarios Caídos, solamente alcanzaran desde la fecha del despido alegado hasta un periodo máximo de doce meses, sin incluir la indemnización de los tres meses, razón por la cual los Salarios Caídos en un juicio laboral será la posible condena hasta en un año de salarios caídos y no como anteriormente se establecía que corrían los salarios caídos hasta que fuera cubierta la condena por el demandado.

Con objeto de resumir lo expuesto en cada uno de los puntos anteriores, a continuación se presenta un cuadro guía de las prestaciones que deberán otorgarse en cada caso:

Causa de terminación de la relación laboral	Finiquito (prestaciones devengadas: aguinaldo, vacaciones, prima vacacional)	Indemnizaciones		Prima de antigüedad	Fundamento LFT (artículos)
		Tres meses	20 días por año de servicios (o la mitad del tiempo laborado)	12 días por año de servicios	
Renuncia voluntaria.	Sí			Sí (en caso de tener por lo menos 15 años de servicio).	87, último párrafo; 79, último párrafo; 80 y 162, fracción III.
Rescisión laboral por causa justificada, por parte del trabajador.	Sí	Sí	Sí	Sí	52 y 87, último párrafo; 79, último párrafo; 80 y 162, fracción III.
Rescisión laboral por causa justificada, por parte del patrón.	Sí			Sí	87, último párrafo; 79, último párrafo; 80 y 162, fracción III.
Rescisión laboral injustificada.	Sí	Sí		Sí	87, último párrafo; 79, último párrafo; 80 y 162, fracción III, de la LFT; 123 apartado A, fracción XXII, de la CPEUM.
Rescisión laboral injustificada en la que el trabajador demanda sólo la indemnización.	Sí	Sí		Sí	87, último párrafo; 79, último párrafo; 80, 48 y 162, fracción III.
Rescisión laboral injustificada con juicio de demanda de reinstalación existiendo negativa patronal.	Sí	Sí	Sí	Sí	87, último párrafo; 79, último párrafo; 80, 49, 50 y 162, fracción III.

## 5.18 ES POSIBLE RESCINDIR EL VÍNCULO LABORAL DURANTE LOS PERIODOS DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL TRABAJO

Al establecer una relación laboral, el prestador del servicio-trabajador- se compromete a desempeñar sus actividades en la forma, lugar, horario y demás términos acordados con el patrón, mientras que éste se obliga a proporcionarle los elementos o instrumentos necesarios para el trabajo, pagar el salario y demás prestaciones según corresponda, así como permitirle el ejercicio de sus derechos durante el tiempo laborado.

Sin embargo, aun cuando el trabajador se obliga a desempeñar sus funciones el tiempo que perdure la relación obrero-patronal, se pueden presentar situaciones o hechos ajenos a su voluntad que le impidan continuar con la prestación normal de sus servicios por cierto tiempo, pero sin llegar a la disolución del vínculo laboral.

De ahí que el artículo **42** de la **Ley Federal del Trabajo** autorice la suspensión temporal de las relaciones laborales, por las causas y los hechos siguientes:

### **Artículo 42:**

- I.-. *La enfermedad contagiosa del trabajador;***
- II. *La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;***
- III. *La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá este la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;***
- IV. *El arresto del trabajador;***
- V. *El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º. de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;***
- VI. *La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;***

- VII. *La falta de los documentos que exijan la leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador, y;*
- VIII. *La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad;*

**NOTA: Este artículo fue Reformado y Publicado en el D.O.F. en fecha 30 de noviembre del año 2012, en sus fracciones VI, VII y VIII.**

**Artículo 42 Bis.**

*En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.*

**NOTA: Este artículo fue Reformado y Publicado en el D.O.F. en fecha 30 de noviembre del año 2012.**

**Artículo 43.**

*La suspensión a que se refiere el artículo 42 surtirá efectos:*

- I. *En los casos de las fracciones I y II de artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el IMSS o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del termino fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;*
- II. *Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto. Si obtiene su libertad provisional, deberá presentarse a trabajar en un plazo de quince días siguientes a su liberación, salvo que se le siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o sus compañeros de trabajo;*
- III. *En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años;*
- IV. *En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses; y*
- V. *En el caso de la fracción VIII, desde la fecha de conclusión de la temporada, hasta el inicio de la siguiente.*



**NOTA: Este artículo fue Reformado y Publicado en el D.O.F. en fecha 30 de noviembre del año 2012, en su primer párrafo y en sus fracciones II, III, IV y V.**

Así, de presentarse alguno de los hechos enumerados, las obligaciones de prestar el servicio –a cargo del trabajador- y pagar el salario –del patrón- también cesarán desde la fecha en que surta efectos la suspensión y hasta por el tiempo en que subsista la causa que la originó, sin que pueda exceder de los términos que al respecto establece el artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo, a saber:

1. De dos años, en el caso de suspensión por enfermedad contagiosa o incapacidad temporal del trabajador, ya que es el plazo fijado por la Ley del Seguro Social para el tratamiento de enfermedades distintas de un riesgo de trabajo;
2. De seis años, cuando el trabajador asuma cargos electorales o de representación en organismos estatales; y
3. De dos meses, para los casos de suspensión por la falta de documentos necesarios para la prestación del servicio.

Una vez que concluya la causa que originó la suspensión del vínculo, el trabajador tendrá que reincorporarse al centro de trabajo, por lo que según el artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo, en los casos de enfermedad, incapacidad, arresto o falta de documentos, debe regresar a laborar al día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión.

En cambio, cuando la suspensión de la relación sea por el desempeño de cargos, designación como representante, de alistarse en la guardia nacional o de prisión preventiva, el subordinado tendrá que regresar al trabajo de los 15 días siguientes a aquel en que deje de prestar los servicios, desempeñar los cargos o de haber obtenido su libertad, según corresponda.

Por tanto, si el trabajador no se reintegra al trabajo en los términos señalados, el patrón podrá rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad, toda vez que al no existir aviso del trabajador de las causas que le impiden presentarse, se considerará que el mismo infringió las disposiciones de la ley laboral.

Ahora bien, considerando que los efectos de la suspensión son: la no prestación del servicio y la ausencia de pago de salario, más no la disolución del vínculo, pues éste sigue vigente, es factible que cualquiera de las partes (patrón o trabajador) durante el periodo de suspensión rescindan la relación laboral; es decir, la den por terminada ante la ocurrencia de alguna de las causales de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo. Esto en virtud de que el artículo 46 de la ley establece que tanto el patrón como el trabajador pueden ejercer este derecho en cualquier momento de la relación; es decir, mientras la misma subsista.

Así, los motivos o causas que conduzcan a alguna de las partes a tomar la decisión de rescindir la relación, aun cuando ésta se encuentre suspendida, deben versar en hechos ajenos a los que provocaron la suspensión, ya que ninguno de ellos son catalogados en términos de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo como causales de rescisión.

Por tanto, si durante la incapacidad del trabajador derivada de una enfermedad general o accidente, el patrón o el propio trabajador manifiestan la decisión de concluir el vínculo (en apego a que antes de presentarse dicha contingencia ya existían desacuerdos respecto a las condiciones de trabajo o el comportamiento de alguna de las partes), podrán proceder sin ningún obstáculo, toda vez que cualquiera de las partes estará ejerciendo su derecho por situaciones distintas a la suspensión de la relación, tal y como lo precisa la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis siguiente:

**RELACIÓN DE TRABAJO. EL HECHO DE QUE SE ENCUENTRE SUSPENDIDA POR LA INCAPACIDAD TEMPORAL OCASIONADA POR UN ACCIDENTE O ENFERMEDAD QUE NO CONSTITUYA UN RIESGO DE TRABAJO. NO IMPIDE QUE EL TRABAJADOR O EL PATRÓN PUEDAN RESCINDIRLA POR UNA CAUSA DISTINTA.** El artículo 42, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo dispone que es causa de suspensión de la relación laboral la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, la cual tiene por efecto liberar al trabajador y al patrón de la obligación de cumplir con la prestación del servicio y el pago del salario, respectivamente, por el tiempo que dure dicha causa; sin embargo, ello no impide que durante la vigencia de esa suspensión cualquiera de las partes haga uso de su derecho para dar por terminada la relación laboral por causas distintas a las que originaron la mencionada suspensión, principio que deriva de lo dispuesto en el artículo 46 del citado ordenamiento, el cual previene que “el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”.

Tesis de jurisprudencia 120/2003, aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesión privada del 3 de diciembre de 2003.

Contradicción de tesis 91/2003-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Tercer Circuito, el Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Tercer Circuito, actualmente Primer Tribunal Colegiado de la misma materia y circuito, y por el Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito, ahora Primer Tribunal Colegiado del mismo circuito 21 de noviembre de 2003. Cinco votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo XIX, enero de 2004, página 208

## **CAPÍTULO 6**

### **CONDICIONES LABORALES APLICABLES A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA**

En todos los casos, el inicio de una relación laboral implica derechos y obligaciones tanto para la parte patronal como para el trabajador. No obstante, existen diversos tipos de vínculos que si bien tienen las mismas reglas en lo general, deben considerarse las características específicas para estar en condiciones de aplicar las reglas especiales que conciernen.

En el ámbito de las distintas modalidades de relaciones de trabajo, es habitual que en la mayoría de las empresas se utilice el término "trabajadores de confianza", aun cuando es frecuente desconocer el marco legal que los rodea, así como las funciones que éstos deben realizar para ser considerados así.

Por ello, aquí se analizan las principales características que tienen estos empleados y las condiciones que señala la Ley Federal del Trabajo para ellos.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, relativo a las disposiciones aplicables a las relaciones laborales, se encuentra dividido en los dos apartados siguientes:

1. El apartado "A", aplicable a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera general, a todo contrato de trabajo;
2. El apartado "B", concerniente a los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Así, en el apartado "B" del artículo 123, fracción XIV señala que la ley relativa (a los trabajadores gubernamentales), determinará los cargos de confianza, considerando que estas personas disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de seguridad social.

El apartado "A" no hace esta mención y la Ley Federal del Trabajo (aplicable a los demás trabajadores) no establece los puestos que tendrán que ocupar los trabajadores para ser considerados de confianza; sin embargo, señala las funciones que tendrán que ejercer para tener dicho carácter.

## **6.2 QUIENES SON CONSIDERADOS COMO TRABAJADORES DE CONFIANZA.**

El artículo 9º. de la Ley Federal del Trabajo establece:

***“Artículo 9.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.***

***Son funciones de confianza las de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.”***

1. Dirección.
2. Inspección.
3. Vigilancia.
4. Fiscalización.

Debe aclararse que para ser considerados de confianza, no es necesario que se ejerzan simultáneamente todas estas funciones, sino que bastará con que tenga asignada sólo una de ellas, siempre que tenga el carácter de general.

Para apoyar lo anterior, a continuación se incluye una tesis aislada emitida por el Segundo Tribunal Colegiado del Noveno Circuito, que además determina que un empleado de confianza es aquella persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa, y que de acuerdo con las atribuciones que le otorgan, actúa bajo una representación patronal, independientemente de lo dispuesto en la ley laboral.

Se agrega a fin de ilustrar lo anteriormente señalado la siguiente tesis de jurisprudencia:

**TRABAJADORES DE CONFIANZA, DETERMINACIÓN DE LA CATEGORÍA DE.** *El empleado de confianza es la persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento y que conforme a las atribuciones que le otorgan, actúa bajo una representación patronal. Ahora bien, aun cuando el artículo 9º. de la Ley Federal del Trabajo, establece que son funciones de confianza*

*las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, ello no quiere decir que para poder ser considerado un trabajador como de confianza, deba desempeñar simultáneamente todas estas atribuciones, bastando que realice alguna de éstas en forma general para tener tal carácter, ya que el precepto legal sólo es enunciativo en cuanto a ellas, mas no se puede deducir del mismo que deban forzosamente reunirse todas para que un prestador de servicios se encuentre en el caso de estimarse como de confianza, siendo suficiente que sustituya a la parte patronal en alguna de sus mencionadas actividades, tomando para ellos decisiones con cierta autonomía de acuerdo a las facultades delegadas para adquirir el carácter de empleado de confianza.*

*Tesis aislada del Segundo Tribunal Colegiado del Noveno Circuito.*

*Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo VII, mayo de 1991, página 321.*

*Amparo directo 21/91. Ernesto Cabrera Morán. 13 de marzo de 1991. Unanimidad de votos.*

Existen puestos de los que puede afirmarse con toda seguridad, que son de confianza como es el caso de los directores, administradores y gerentes generales, así como los jefes de departamento. En lo relativo a la inspección o fiscalización se ubica el contralor de la empresa, los supervisores de área o de control de calidad, mientras que en las funciones de vigilancia están los veladores y los empleados que presten servicios de seguridad, entre otros.

Sin embargo, en opinión de especialistas laborales, como el licenciado Néstor de Buen, las actividades que la Ley Federal del Trabajo señala como de confianza son insuficientes. Un ejemplo es que contrario a lo que pudiera pensarse, de acuerdo con lo determinado por la ley un contador no entraría en esta clasificación, pues la función contable, cuando consiste sólo en el registro de operaciones no encuadra en las actividades señaladas. Asimismo, estarían excluidos los cajeros o almacenistas, si no tuvieran el carácter de general, aun cuando administran bienes económicos de la empresa.

Por otro lado, también se consideran de confianza las personas relacionadas con trabajos personales del patrón en la empresa o establecimiento, como son una secretaria o asistente, un chofer o un mensajero, quienes realizan actividades que el patrón podría hacer personalmente y; sin embargo, éste se las confía a ellos.

Puede concluirse que mientras entre los trabajadores de gobierno, lo importante es la designación del puesto que se ocupe, para los demás trabajadores – en términos de la Ley Federal del Trabajo- lo que importa son las funciones que desempeñen en una organización de manera que puede decirse que los empleados de confianza son aquellos que realizan actividades relacionadas en forma inmediata y directa con la existencia misma de la empresa, así como con sus intereses y la realización de sus fines, sin que ello les otorgue una mayor jerarquía.

Igualmente debe tenerse en cuenta que el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo determina que los directores, administradores, gerentes y en general, quienes ejerzan tales funciones (de confianza) en la empresa serán considerados como representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Por tanto, el doctor Baltasar Cavazos Flores recomienda que las empresas realicen una descripción de puestos, con objeto de definir los puestos considerados de confianza, en función de las actividades realizadas.

## **6.1 CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA**

En general, los trabajadores de confianza tienen derecho a las prestaciones que otorga la Ley Federal del Trabajo, tales como el pago de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, reparto de utilidades e indemnizaciones, entre otros; no obstante, en términos del artículo 182, de este ordenamiento, sus condiciones laborales serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes en la empresa.

Por lo general, la categoría de empleados de confianza les otorga el derecho de disfrutar prestaciones distintas o incluso superiores en función de la importancia de sus actividades.

Las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos que la empresa celebre con los empleados sindicalizados, serán aplicables a los de confianza, a menos que en él se incluya una disposición en contrario (artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo). Esto es importante, sobre todo en empresas en las que los sindicatos han obtenido prestaciones altas, que al tener que otorgarse a un empleado de confianza podrían serlo aún más.

Por lo anterior, a continuación se incluyen dos tesis aisladas que resumen las condiciones laborales que normarán las relaciones laborales de los trabajadores de confianza.

A fin de ilustrar lo explicado anteriormente se menciona la siguiente tesis jurisprudencial:

**TRABAJADORES DE CONFIANZA. LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SE REGULAN POR EL CONTRATO COLECTIVO.** El artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo señala que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán, ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integran, de conformidad con las disposiciones del aludido ordenamiento, pero tal hecho no impide de ninguna manera al trabajador de confianza gozar de los beneficios que pudiere otorgarle el contrato colectivo de trabajo que rija a los trabajadores sindicalizados, habida cuenta de que el dispositivo 396 del mismo cuerpo legal, con claridad meridiana, señala que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la misma empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el numeral 184 del propio ordenamiento; y el artículo 184 referido dispone que "las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento, se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario, consignada en el mismo contrato colectivo".

Tesis aislada del Tribunal Colegiado del Décimo Cuarto Circuito.

Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo III, segunda parte-2, enero a junio de 1989, página 845.

Amparo directo 69/98. 14 de abril de 1989. Unanimidad de votos.

**TRABAJADORES DE CONFIANZA. NO QUEDAN EXCLUIDOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SALVO PACTO EN CONTRARIO.** El numeral 396 de la Ley Federal del Trabajo, señala: "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del Sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184"; a su vez éste establece: "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato". De lo anterior se desprende, que



*si en el propio pacto colectivo no se prevé la exclusión de los trabajadores de confianza en su aplicación, el mismo les surte efecto en todas sus disposiciones; por lo cual aun cuando se pruebe que el actor tenía un cargo de confianza tal situación resulta irrelevante, toda vez que como lo consignan los preceptos legales antes mencionados, el citado contrato produce efectos para todos los trabajadores que laboren en la empresa, salvo pacto en contrario, esto es, que en juicio laboral se compruebe que en el referido pacto colectivo se hubieran excluido a los trabajadores de confianza de los beneficios en él regulados.*

*Tesis aislada del Tribunal Colegiado Supernumerario en materia de trabajo del Primer Circuito.*

*Semanario Judicial de la Federación, séptima época, parte 217-228, sexta parte, página 672.*

*Amparo directo 230/87. 1º. de octubre de 1987. Unanimidad de votos.*

## **6.2 RESTRICCIONES A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA**

El artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo señala algunas limitantes para los empleados de confianza, a saber:

- 1.** No podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, empero ello no les impide formar sus propias organizaciones sindicales.
- 2.** No serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en casos de huelga.
- 3.** No tienen permitido actuar como representantes de los trabajadores en los organismos que se integren, conforme a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, como son las comisiones mixtas de seguridad e higiene, para el reparto de utilidades, de capacitación y adiestramiento, etcétera.

En virtud de que los trabajadores de confianza no pueden integrarse a los sindicatos de los demás trabajadores, los estatutos de estas organizaciones podrán determinar la condición y los derechos que tendrán sus miembros si es que son promovidos a un puesto de confianza.

### 6.3 LIMITACIONES EN EL REPARTO DE UTILIDADES

Otra restricción significativa se encuentra en lo relativo al reparto de utilidades, pues a diferencia de otros empleados, cuando estos trabajadores desempeñen los cargos de directores, administradores y gerentes generales de las empresas, no tendrán derecho al reparto de utilidades, tal como lo determina el artículo 127, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo.

Por su parte, la fracción II de la misma disposición, establece que los demás empleados de confianza sí tendrán participación en las utilidades, pero de manera limitada, pues el cálculo no se hará en base a su salario real.

Así, la limitación para los trabajadores de confianza en cuanto al reparto de utilidades consiste en considerar como salario máximo, el salario más alto de los trabajadores sindicalizados, o a falta de éste el trabajador de planta con la misma característica, incrementado en un 20%.

### 6.4 RESCISIÓN POR LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA

Existe un caso especial de rescisión aplicable sólo a los trabajadores de confianza, señalado en el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra expresa en su primer párrafo:

***“Art.- 185. El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.***

***El trabajador de Confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el Capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.”***

Esta misma disposición determina que el trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del título segundo de la Ley Federal del Trabajo. Ello se refiere a que tendrá derecho a indemnizaciones por despido injustificado o, en su caso, ejercer la rescisión del contrato laboral sin responsabilidad para el trabajador.

Para el caso específico de trabajadores de planta que hayan sido promovidos a un puesto de confianza, el artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo determina que cuando exista causa justificada para su separación, regresará a su cargo de planta.

En caso de controversia, comprobar la causal de pérdida de la confianza es una situación complicada, pues resulta ser un asunto subjetivo, e incluso en los tribunales existen opiniones encontradas pues por un lado algunos coinciden en que no es necesario probar la presencia de esta causa, sino que basta con que la opinión del patrón sea lógica y razonable y otros expresan que no es admisible la sola apreciación del patrón, tal como puede apreciarse en la tesis siguiente:

**CONFIANZA. PRUEBA DE LA PERDIDA DE LA.** Basta examinar los artículos 185 y 47 de la Ley Federal del Trabajo, para concluir que conforme al primero de ellos no es necesario acreditar una causal justificada de rescisión, ya que lo que realmente importa es demostrar un motivo razonable de la pérdida de la confianza, que no implica en forma alguna acreditar una causa justificada en los términos del artículo 47 mencionado, sino que basta que el patrón, con base en hechos objetivos, estime que la conducta del trabajador no le garantiza la plena eficiencia en su función y le produce una incertidumbre sobre los servicios que le presta, lo que implica un demérito de la confianza que le había merecido anteriormente dicho trabajador, por lo que siendo la pérdida de la confianza una cuestión tan subjetiva, sólo es necesario que la opinión del patrón no sea ilógica e irrazonable, para que la causal de rescisión se tipifique.

*Sexto Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito. Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo XIII, enero de 1994, página 190. Amparo directo 7686/93. 21 de octubre de 1993. Unanimidad de votos.*

**TRABAJADORES DE CONFIANZA, RESCISIÓN DEL CONTRATO, EN TRATÁNDOSE DE.** El artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo contempla la posibilidad de que los trabajadores de confianza, en tratándose de la rescisión de su contrato, ejerciten a su elección la acción de reinstalación o la de indemnización; por tanto, para rescindir su contrato a un trabajador de confianza, por pérdida de la misma, en términos del artículo 185 de dicha ley, es necesario la demostración en juicio del motivo razonable que entrañe dicha circunstancia, de lo que se sigue que es inadmisibles la sola apreciación subjetiva del patrón para absolverle de la reclamación respectiva.

*Tesis aislada del Cuarto Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito. Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo XII, diciembre de 1993, página 983. Amparo directo 614/93 (74/93). 24 de febrero de 1993. Unanimidad de votos.*

### **6.4.1 INDEMNIZACIÓN A QUE TIENEN DERECHO**

De acuerdo con el artículo 123, apartado "A", fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el patrón que despida de manera injustificada a un trabajador está obligado –a elección del trabajador- a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Por otro lado, el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo señala que el empleador estará eximido de reinstalar a los trabajadores de confianza, siempre que pague las indemnizaciones establecidas en el artículo 50 de la misma ley.

Así, cuando la relación de trabajo fue pactada por tiempo indeterminado, el empleado de confianza tendrá derecho al pago de 20 días de salario por cada año de servicios, además del pago de tres meses de salario (indemnización constitucional) y salarios caídos.

También estará en posibilidades de exigir el pago de la prima de antigüedad consistente en el pago de 12 días de salario por cada año de servicios, calculados sobre una base máxima de dos salarios mínimos generales del área geográfica que corresponda, según lo establece el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

En resumen, es de mencionar que para demostrar la calidad del trabajador de confianza es importante definir las actividades que desempeñarán cada uno de los empleados porque no basta con que el patrón sostenga que se trata de un empleado de este tipo, sino que hay que probarlo, tal como sucede en el caso de la pérdida de la confianza, situación que como se comentó es aún más subjetiva.

## **6.5 SUPUESTO EN EL QUE ES INAPLICABLE LA NOTIFICACIÓN DEL AVISO DE RESCISIÓN DE CONTRATO A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA**

De acuerdo con el artículo 9º. de la Ley Federal del Trabajo, la categoría de trabajador de confianza se otorga a quienes realizan las funciones siguientes:

1. De dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general; y
2. Las relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Así, se dice que lo trabajadores de confianza son aquellos a los que se les atribuye el desempeño de tareas que atañen la seguridad, eficacia y desarrollo económico y social de una empresa o establecimiento, y que de acuerdo con las atribuciones otorgadas, pueden actuar como representantes patronales. De esta manera son considerados trabajadores de confianza quienes realicen actividades de dirección o administración como gerentes, administradores, directores y demás personal que ejerza tales funciones, aun cuando carezcan de dicha categoría, ya que ésta depende de la naturaleza de las funciones y no de la designación que recibe el puesto.

Las condiciones laborales bajo las cuales estos empleados realizarán sus funciones, según el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo, serán acordes a la naturaleza e importancia de los servicios que presten, y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento. De ahí que también puedan disfrutar de los beneficios o prestaciones contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa, a menos que en el propio contrato se estipule lo contrario (artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo).

Sin embargo, por la naturaleza de las actividades que se confieren a los trabajadores de confianza, la legislación laboral determina algunas restricciones y prohibiciones, al señalar –en sus artículos 127, fracción I y 183- que no podrán ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores, no serán considerados en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, tampoco podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de acuerdo con la ley laboral y, en caso de que funjan como directores, administradores y

gerentes generales de la negociación no tendrán derecho a participar en el reparto de utilidades.

Como en cualquier relación laboral, cuando alguna de las partes, ya sea el patrón o el trabajador de confianza, no estén conformes con las condiciones en que se desarrolla la misma, al presentarse alguno de los actos previstos en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, respectivamente, éstos podrán rescindir el vínculo laboral (deshacerlo) de manera justificada, sin incurrir en responsabilidad.

De tal manera que si el patrón rescinde la relación de trabajo en los términos previstos en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, tendrá que notificar al trabajador por escrito la fecha y causa o causas de la rescisión, y en caso de que éste se negare a recibir el aviso, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje respectiva, dentro de los cinco días siguientes a la rescisión, a fin de que ésta a su vez realice la diligencia. La falta del aviso rescisorio al trabajador o a la junta producirá que la acción del patrón sea calificada como un despido injustificado.

Empero, según el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón también puede rescindir al trabajador de confianza si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza; es decir, cuando ocurran hechos por los cuales el patrón estime que la conducta del trabajador no le garantiza la plena eficiencia en su función y le produce una incertidumbre sobre los servicios que le presta. En este caso, el empleador podrá rescindir el vínculo sin necesidad de satisfacer el requisito del aviso rescisorio, pues se trata de una causal distinta a las que refiere el artículo 47 de la ley laboral, donde sí es imprescindible el aviso, al señalarlo así el citado precepto.

Lo anterior, lo confirma el Segundo Tribunal Colegiado en materias administrativa y de trabajo del Séptimo Circuito en la tesis VII.2º.A. T.75 L; no obstante, si bien es cierto que el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo no obliga al patrón a realizar la notificación de rescisión al trabajador, es recomendable realizarla para evitar que pueda presumirse que se actuó de mala fe. El texto de la tesis en comentario es el siguiente:

**TRABAJADORES DE CONFIANZA. PARA LA RESCISIÓN DEL CONTRATO POR PERDIDA DE LA CONFIANZA, NO SON APLICABLES LAS REGLAS PREVISTAS POR LA PARTE FINAL DEL ARTICULO 47 DE LA LEY LABORAL (INTERPRETACIÓN DEL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTICULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).**

Del primer párrafo del artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que tratándose de la relación laboral entre el patrón y un trabajador de confianza, el legislador estableció, en favor del primero de ellos, la posibilidad de rescindir el contrato de trabajo respectivo, sin responsabilidad de su parte, si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza del trabajador, aun cuando sea distinto de las causas justificadas de rescisión previstas por el artículo 47 de la ley laboral. La disposición referida encuentra su justificación en la naturaleza de las funciones desempeñadas por los trabajadores de confianza, como son, principalmente, la dirección, vigilancia y administración, las cuales implican una estrecha relación entre el obrero y el patrón, de modo que siendo la confianza el elemento primordial de operación entre el patrón y el obrero quien, incluso, en términos del artículo 11 del ordenamiento legal citado es considerado como representante de aquél, obligándolo en sus relaciones con los demás trabajadores, el legislador consideró conveniente establecer una causa distinta de las señaladas por el artículo 47 de la ley laboral para rescindir el contrato de trabajo, consistente en la pérdida de la confianza. Consecuentemente, debido a que esta causal es de naturaleza diversa a las establecidas por el artículo 47 referido, debe concluirse que las reglas y obligaciones establecidas en este último precepto, específicamente la relativa a la entrega por escrito al trabajador del aviso rescisorio y la sanción correspondiente en caso de incumplimiento, no operan tratándose de la rescisión por pérdida de la confianza, ya que de haber sido esa la finalidad buscada por el legislador la hubiera asentado expresamente, sin embargo, el mencionado artículo 185 no contiene disposición en ese sentido.

*Tesis VII.2º.A. T.75 L del Segundo Tribunal Colegiado en materias administrativa y de trabajo del Séptimo Circuito.*

*Amparo directo 702/2002. SC. 10 de octubre de 2002. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 700/2003. SC. 13 de noviembre de 2003. Unanimidad de votos.*

*Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo XIX, abril de 2004, página 1483.*

## 6.5 SUPUESTO EN QUE NO APLICA LA PRESCRIPCIÓN LABORAL

En términos de la Ley Federal del Trabajo, una relación laboral puede concluir por **Rescisión** o por Terminación.

Así, la **Rescisión** consiste en la anulación del contrato ejercida por el patrón o por el trabajador, pudiendo ser ésta de manera injustificada o bien sin responsabilidad, atendiendo a las causas que la ley laboral señala en los artículos 47 y 51, respectivamente.

En cuanto a la **Terminación**, las causales para que esto suceda se encuentran en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, y si alguna de ellas ocurre no conlleva responsabilidad para ninguno de los contratantes.

Entre las causales que determina esta disposición están los supuestos relativos a la terminación colectiva de las relaciones laborales, establecidos en el artículo 434 de la ley laboral, tales como:

1. La fuerza mayor o caso fortuito no imputables al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzcan como consecuencia inmediata y directa la terminación de los trabajos.
2. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
3. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

Derivado de lo anterior, el patrón puede decidir en dar por terminadas las relaciones laborales con todos los trabajadores, o bien sólo convenir un reajuste de personal, destacando que cualquiera que sea el caso, no existirá responsabilidad ni para el patrón ni para el trabajador.

Ahora bien, el artículo **517, fracción I**, de la Ley Federal del Trabajo, establece que **prescribirán en un mes las acciones de los patrones encaminadas a: despedir a los trabajadores, disciplinar sus faltas o a realizar descuentos en sus salarios.**

No obstante, de acuerdo con el último párrafo de esta misma disposición, para que el patrón pueda ejercer estas acciones, también debe existir una acción del trabajador que la origine, pues el plazo de prescripción correrá a partir de que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador.



En el caso de un reajuste de personal, no existe responsabilidad del patrón ni del trabajador por la terminación de la relación laboral; por tanto, no es aplicable la prescripción que establece el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, pues nunca ocurre una hipótesis que origine la acción patronal en contra de algún empleado.

Así lo confirma el criterio del Tercer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, plasmado en la tesis aislada X.3º.44 L que se transcribe a continuación:

**PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. CUANDO LA SEPARACIÓN DEL TRABAJADOR SE DEBE A UN REAJUSTE DE PERSONAL, NO TIENE APLICACIÓN LO DISPUESTO POR LA FRACCIÓN I DEL ARTICULO 517 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PORQUE NO ESTA EN PRESENCIA DE UNA CAUSA IMPUTABLE A AQUEL.**

Del contenido del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que, en términos de la fracción I, prescriben en un mes las acciones de los patrones para : a) despedir a los trabajadores; b) disciplinar sus faltas; y, c) efectuar descuentos en sus salarios. Y el penúltimo párrafo de dicho numeral establece que la prescripción corre: a) a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta; b) desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador; y, c) desde la fecha en que la deuda sea exigible. En consecuencia, si para que nazcan esas acciones es forzoso que exista una causa imputable al trabajador, por ende, si su separación tiene como origen un reajuste de personal con motivo de un convenio, no se está en presencia de una causa propiciada por el trabajador o imputable a él para dar origen a que el patrón tuviese conocimiento de la misma y pudiera ejercer las acciones respectivas en el lapso que contempla el citado precepto, sino que es un evento que el propio patrón toma como base para dejar disponible al trabajador, siempre que no sea sustentado en faltas cometidas por éste o por alguna de las hipótesis que señala el referido artículo, lo que significa que no se puede hablar de prescripción de acciones de los patrones cuando ni siquiera existen efectos propiciados por el propio actor para que éstas nazcan.

*Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo XIX, febrero de 2004, página 1103.*

*Amparo directo 614/2003. 31 de octubre de 2003. Unanimidad de votos.*

## **6.7 OBLIGACIÓN PATRONAL DE PRESENTAR EN JUICIO LABORAL, EL AVISO DE RESCISIÓN, NOTIFICADO AL TRABAJADOR POR LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE**

Durante la prestación del servicio personal subordinado que realizan los trabajadores para los patrones, éstos dirigirán su actuación con apego a lo dispuesto por los artículos 132 y 133 de la Ley Federal del Trabajo; en tanto, los empleados tendrán que realizar sus actividades en la forma, el tiempo y el lugar convenidos con el patrón, así como asumir las obligaciones señaladas en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, y evitar la comisión de los actos señalados como prohibidos por la misma ley.

Sin embargo, según el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo si durante la relación de trabajo tanto el patrón como el trabajador cometen algún acto que contravengan las condiciones laborales, bajo las cuales se acordó configurar el vínculo, o infringen las disposiciones de la ley de tal forma que no sea posible continuar con éste, cualquiera de las partes podrá rescindir la relación sin incurrir en responsabilidad y siempre que la falta cometida esté señalada dentro de las causales que establecen los artículos 47 y 51 de la ley laboral.

Así, el empleador puede ejercer su derecho de **Rescisión**, sin incurrir en responsabilidad, cuando el trabajador se encuentre en alguno de los supuestos siguientes:

1. Engañe al patrón, o en su caso, al Sindicato que lo hubiese recomendado o propuesto con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Dicha causal tendrá efecto posterior de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.
2. Incurra durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento.
3. Si el trabajador tiene las conductas antedichas contra alguno de sus compañeros y como consecuencia se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.
4. Cometa, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo algún acto que haga imposible el cumplimiento de la relación laboral.

5. Ocasione intencionalmente o por negligencia 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.
6. Comprometa el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
7. Cometa actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.
8. Revele los secretos de fabricación o dé a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa.
9. Tenga más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
10. Desobedezca al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
11. Se niegue a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
12. Concurra a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica.
13. Al existir sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.
14. Cualquier otra análoga a las ya mencionadas.

Por tanto, si la conducta del trabajador recae en alguno de los supuestos anteriores, el patrón podrá rescindir la relación laboral de forma justificada. Para tal efecto, de acuerdo con el artículo 47, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, notificará al trabajador por escrito la fecha y causa o las causas de la rescisión, a fin de que se le haga saber el motivo por el cual se da por terminada la relación.

En caso de que el trabajador se negara a recibir el aviso, el empleador dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión tendrá que solicitar a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que haga del conocimiento al empleado la decisión tomada por la empresa.

De esta manera el patrón realizará la petición a la junta mediante escrito, en el cual señalará el nombre y el domicilio del trabajador, así como la fecha en que se le hizo llegar a éste la notificación de la rescisión y el motivo por el cual fue rechazada por el empleado. La junta, por su parte, realizará la diligencia de notificación requiriendo la presencia del trabajador en el domicilio de la junta a efecto de que se le informen las causas de rescisión que se le imputan y exponga lo que a su derecho convenga.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje conducirá a la autoridad a considerar que el despido fue injustificado; y por tanto, condene a la parte patronal a pagar una indemnización en términos del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Por el contrario, de comprobarse la causa de la rescisión, el patrón sólo tendrá que entregar al rescindido el importe de los salarios devengados y no pagados, las partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional y el importe de la prima de antigüedad correspondiente.

De ahí la importancia de que el empleador conserve tanto una copia del escrito con el cual solicita a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que realice la notificación de la rescisión del vínculo laboral al trabajador, como del aviso que ésta envía al empleado, con objeto de constatar que la junta dio trámite a la solicitud presentada; y por tanto, estar en posibilidad de presentar tales documentos como prueba en caso de controversia.

De esta manera si el empleador alude en juicio que comunicó la rescisión al trabajador a través de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tendrá que exhibir como prueba el expediente que al efecto integró la junta, el cual debe contener el escrito por el cual la empresa solicita la intervención de ésta y los exhortos que la misma hizo llegar al trabajador, a fin de verificar que se concluyó con el trámite.

Así, lo confirma la tesis 269 L del Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Segundo Circuito cuyo texto se presenta a continuación.

**AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA JUNTA. CUANDO LA PATRONAL SE EXCEPCIONA EN EL JUICIO MANIFESTADO QUE LO REALIZO, NO ES SUFICIENTE QUE EXHIBA COMO PRUEBA EL ESCRITO SELLADO, SINO QUE ES MENESTER QUE OFREZCA EL EXPEDIENTE INTEGRO DEL PARAPROCESAL.**

Cuando en el juicio laboral la patronal se excepciona manifestando que dio cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es necesario que aporte como prueba el expediente íntegro del paraprocesal formado con motivo del aviso al trabajador de las causas de rescisión de la relación de trabajo a través de la Junta o, en su caso, que lo ofrezca como prueba y lo solicite a través de la autoridad laboral, ya que lo que se pretende, de conformidad con lo establecido en ese numeral, es que el actor conozca personalmente las causas de rescisión que se le imputan para que no quede en estado de indefensión, y no solamente que la patronal pruebe que solicitó por conducto de la Junta se notificara al trabajador el aludido aviso, con el cual la Junta no puede tener por probado ese extremo, al no advertirse si el escrito fue registrado, cuál Junta lo recibió y si se le dio el trámite correspondiente.

*Tesis II. T.269 L del Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Segundo Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo XX, noviembre de 2004, página 1927.  
Amparo directo 235/2004. Du Pont, S.A. de C. V. 13 de agosto de 2004. Unanimidad de votos.*

**ESCRITO PARA HACER DEL CONOCIMIENTO A LA H. JUNTA DEL INICIO DEL PARAPROCESAL, O SEA EL AVISO DE RESCISIÓN EFECTUADO AL TRABAJADOR;**

*INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN, ORGANIZACIÓN Y CALIDAD  
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS  
COORDINACIÓN DE RELACIONES CONTRACTUALES  
DIVISIÓN DE RELACIONES ADMINISTRATIVAS LABORALES  
ÁREA DE INVESTIGACIONES*

*H. JUNTA ESPECIAL NUMERO NUEVE BIS  
DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE*

*MARIA MERCEDES PACHECO MELGOZA, Abogada, en mi carácter de Apoderada del Instituto Mexicano del Seguro Social, personalidad que acredito en términos de la copia certificada del Testimonio del Poder Notarial 26050, pasado ante la fe del Notario Público 153, LIC. JORGE A. SÁNCHEZ CORDERO D., señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones el ubicado en el Edificio 2, Planta Alta de Villalongón No. 117, Colonia Cuauhtémoc, Delegación Cuauhtémoc, C. P. 06500, respetuosamente comparezco y expongo:*

*Con fundamento en los artículos 982, 983 y 991, y demás relativos aplicables de la Ley Federal del Trabajo, en cumplimiento a lo dispuesto en el penúltimo párrafo del Artículo 47 de la propia Ley, vengo a hacer del conocimiento de esa H. Junta que con fecha 06 de junio del 2002, se les dio la instrucción a los CC. LICS. ISABEL CRISTINA HERRERA GONZÁLEZ Y EDUARDO ÁVILA BUSTOS, adscritos a la Oficina de Relaciones Administrativas Laborales de la Delegación 2 Noreste del Distrito Federal, de notificar el Oficio Rescisorio No. 36.51.99. 1600/6861 de fecha 06 de junio del 2002, mediante el cual se comunica la rescisión de la relación laboral al C. FRANCISCO JAVIER ZEPEDA GARCÍA, por causas imputables a éste y que se detallan en el original que a este escrito adjunto y con la finalidad de entregar y notificar el oficio referido al interesado, los CC. LICS. ISABEL CRISTINA HERRERA GONZÁLEZ Y EDUARDO ÁVILA BUSTOS, siendo aproximadamente las 20:20 horas del día 06 de junio del presente año, se constituyeron en el Área de Checadores del Hospital de Especialidades del Centro Médico la Raza, en donde solicitaron la presencia del C. FRANCISCO JAVIER ZEPEDA GARCÍA, en el que les informaron que el trabajador en cuestión se encuentra en la Subdirección Médica, por lo que los CC. LICS. ISABEL CRISTINA HERRERA GONZÁLEZ Y EDUARDO ÁVILA BUSTOS, se trasladaron a dicha Área, procedieron personalmente a notificarle el oficio rescisorio No. 36.51.99. 1600/6861 de fecha 06 de junio de 2002 al C. FRANCISCO JAVIER ZEPEDA GARCÍA, quien al enterarse del contenido del citado oficio, se negó a recibir el original y a firmar de recibido en la copia correspondiente. Consecuentemente, se solicita a esa H. Junta, que por su conducto se haga entrega del oficio de referencia, al C. FRANCISCO JAVIER ZEPEDA GARCÍA, con el que se le comunica la rescisión de su contrato de trabajo, en el domicilio particular ubicado en Miguel Bernard No. 555, Edif. 4-404, Colonia Residencial la Escalera, Delegación Gustavo A. Madero, por ser éste el que tiene registrado oficialmente ante el Instituto a través de los medios que estime pertinentes. Para acreditar lo dicho en este escrito, se anexa original del acta administrativa de fecha 07 de junio de 2002, en la que comparecen los CC. LICS. ISABEL CRISTINA HERRERA GONZÁLEZ Y EDUARDO ÁVILA BUSTOS y el original del oficio rescisorio No. 36.51.99. 1600/6861 de fecha 06 de junio del 2002, mediante el cual se le comunica la rescisión de la relación laboral al C. FRANCISCO JAVIER ZEPEDA GARCÍA.*

*Por lo expuesto:*

*A ESA H. JUNTA, atentamente pido se sirva:*

*PRIMERO.- Tenerme por presentada en tiempo y forma con la personalidad con que me ostento en los términos de ese escrito, cumpliendo con lo dispuesto en el penúltimo párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.*

*SEGUNDO.- Estando dentro del término de cinco días a que se refiere el precepto legal invocado, se solicita a esa H. Junta, haga entrega al C. FRANCISCO JAVIER ZEPEDA GARCÍA, del aviso de rescisión de la relación laboral, precisado en el cuerpo de ese escrito, a través de los medios que estime pertinentes, en virtud de que el día 06 de junio del 2002, fecha en que se llevó a cabo la notificación del oficio referido al interesado, éste se negó a recibir el original y a firmar de recibido en la copia correspondiente.*

*PROTESTO LO NECESARIO*

*México, D. F., junio 10, 2012.*

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

DIRECCIÓN REGIONAL  
 DELEGACIÓN NO. 2 NORESTE DEL DISTRITO FEDERAL  
 JEFATURA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
 DEPARTAMENTO DE RELACIONES CONTRACTUALES  
 OFICINA DE RELACIONES ADMINISTRATIVAS LABORALES

Junio 6 del 2012.

Of. 36.51.99.1600/6861  
 EXPEDIENTE: 275/12

MATRICULA: 1631993  
 CATEGORÍA: OF. SERVS. INT.  
 ADSCRIPTION: H.E.C.M.R.  
 HORARIO: 14:00 A 21:30 HS.  
 DESCANSOS: SAB. Y DOM.

**C. FRANCISCO JAVIER ZEPEDA GARCÍA**

DOM: MIGUEL BERNARD NO. 555, EDIF. 4-404, COLONIA RESIDENCIAL LA ESCALERA,  
 DELEGACIÓN GUSTAVO A. MADERO

**ASUNTO: SE COMUNICA RESCISIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO**

Con fundamento en el Artículo 47 Fracciones II y XV, en relación con el Artículo 134 Fracciones I y VII y Artículo 135 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el Artículo 64, Fracciones II, X y XV del Reglamento Interior del Trabajo, inserto en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, le comunico que el Instituto ha tomado la determinación de rescindirle la relación laboral que lo une con el mismo, toda vez que en la investigación administrativa practicada de conformidad con lo dispuesto en las Cláusulas 55 y 55 bis del citado pacto colectivo, con motivo de los hechos reportados en escrito de queja presentado por el C. Jorge Ibarra Rodríguez ante la Comisión Nacional de Derechos Humanos, relacionados con el homicidio de su hermana MARIA DEL CARMEN IBARRA RODRÍGUEZ, ocurrido el día 29 de Noviembre del 2001, dentro del inmueble que ocupa el Hospital de Especialidades del Centro Médico "La Raza", quien proporcionó copia certificada de las actas ministeriales que contienen las declaraciones rendidas en la causa penal número 218/2001, de lo cual tomó conocimiento el Instituto el 6 de mayo del 2002, quedó acreditado que usted se apartó de una conducta proba y recta para con su patrón, ya que como lo reconoció en su declaración ministerial que rindió el 12 de Diciembre del año próximo pasado, misma que actualmente se encuentra integrada en la Causa Penal 218/2001 radicada ante el Juzgado Décimo Segundo de lo Penal, instruida en contra del C. JOSÉ LUIS MOSQUEDA NAVARRO por los delitos de Homicidio Calificado cometido con Motivo de una Violación y Robo; y en la que usted manifiesta y reconoce ante la Representación Social que le presta la llave de la bodega al C. JOSÉ LUIS MOSQUEDA NAVARRO, para que en el interior de la bodega inhale cocaína, accediendo usted a proporcionárselas reconociendo también que tiene una relación de amistad con el C. JOSÉ LUIS MOSQUEDA NAVARRO y que juntos inhalan cocaína en el interior de la misma, firmando y ratificando al margen y al calce dicha declaración para su debida constancia legal estampando su huella digital del pulgar derecho sin que existiera presión ni verbal ni físicamente; desprendiéndose de lo anterior que usted dentro de su jornada de labores, que es de 14:00 a las 21:30 horas, adquiere drogas enervantes tales como cocaína, dentro de las instalaciones del Hospital de Especialidades del Centro Médico "La Raza", que es su centro de trabajo, las cuales igualmente admite consumir durante su horario laboral y dentro de su área de adscripción, suspendiendo usted para ello las actividades que le corresponde realizar, poniendo en peligro con su conducta su propia seguridad, la de sus compañeros de



*trabajo, de los derechohabientes y personas que acuden al citado Hospital, además de deteriorar la imagen institucional, todo lo cual constituye de su parte faltas de probidad y honradez al consumir durante su jornada laboral y dentro de las instalaciones del Hospital de Especialidades cocaína, y otras análogas de igual naturaleza grave al suspender las actividades para las que fue contratado para dedicarse a adquirir y consumir droga, lo que hace imposible la continuación de la relación laboral. No siendo posible aplicar en su beneficio la prerrogativa establecida en la Cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo en razón de contar con más de quince años de servicio a la Institución por tratarse de una causa particularmente grave.- LA PRESENTE RESCISIÓN SURTE SUS EFECTOS A PARTIR DE LA FECHA DE SU NOTIFICACIÓN.*

**A T E N T A M E N T E**  
**“SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL”**

*Junio 6 del 2012*  
*Of. 36.51.99.1600/6861*  
*EXPEDIENTE: 275/12*

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
 DELEGACIÓN NO. 2 NORESTE DEL DISTRITO FEDERAL  
 JEFATURA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
 DEPARTAMENTO DE RELACIONES CONTRACTUALES  
 OFICINA DE RELACIONES ADMINISTRATIVAS LABORALES

EN LA CIUDAD DE MÉXICO, DISTRITO FEDERAL, SIENDO LAS OCHO HORAS DEL DIA SIETE DE JUNIO DEL DOS MIL DOS ANTE EL C. MARCO ANTONIO DE LA CRUZ ÁVILA, JEFE DE LA OFICINA DE RELACIONES ADMINISTRATIVAS LABORALES, COMPARECEN ESPONTÁNEAMENTE LOS CC. LIC. ISABEL CRISTINA HERRERA GONZÁLEZ Y EDUARDO ÁVILA BUSTOS, AMBOS ABOGADOS PROCURADORES DE LA DELEGACIÓN NUMERO DOS NORESTE DEL DISTRITO FEDERAL, QUIENES POR SUS GENERALES DIJERON: LA PRIMERA DE LAS MENCIONADAS LLAMARSE COMO HA QUEDADO ESCRITO SER DE 43 AÑOS DE EDAD, ESTADO CIVIL CASADA, ORIGINARIA DE PLAYA VICENTE, VERACRUZ EN CUANTO A SUS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO MANIFIESTA, SER EMPLEADA DE ESTE INSTITUTO CON CATEGORÍA N44 ABOGADO PROCURADOR MATRICULA 4379187, CON UNA ANTIGÜEDAD DE 20 AÑOS APROXIMADAMENTE. EL SEGUNDO DE LOS MENCIONADOS DIJO LLAMARSE COMO HA QUEDADO ESCRITO, ORIGINARIO DEL DISTRITO FEDERAL, SER DE 31 AÑOS DE EDAD, SOLTERO, EN CUANTO A SUS CONDICIONES, GENERALES DE TRABAJO DIJO SER EMPLEADO DE ESTE INSTITUTO, CATEGORÍA N44 ABOGADO PROCURADOR, MATRICULA 11247185, AMBOS ADSCRITOS A LA OFICINA DE RELACIONES ADMINISTRATIVAS LABORALES, CON HORARIO DE LABORES DE 08:30 A 16:30 Y 08:00 A 16:00 HORAS RESPECTIVAMENTE, DIAS DE DESCANSO SÁBADO Y DOMINGO Y CON DOMICILIO LEGAL EN AV. HIDALGO NUMERO 23, PLANTA BAJA, COLONIA CENTRO.-----

A CONTINUACIÓN EN USO DE LA PALABRA LA LIC. ISABEL CRISTINA HERRERA GONZÁLEZ MANIFIESTA: QUE EL OBJETO DE MI COMPARECENCIA ES A EFECTO DE QUE QUEDEN ASENTADOS LOS SIGUIENTES HECHOS: QUE EL DIA 06 DE JUNIO DEL 2002 JUNTO CON MI COMPAÑERO EL LIC. EDUARDO ÁVILA BUSTOS NOS FUE GIRADA LA INSTRUCCIÓN EN EL SENTIDO, DE NOTIFICAR EL OFICIO RESCISORIO NÚMEROS 36.51.99.1600/6861 DE FECHA 06 DE JUNIO DEL 2002, CON PIE DE FIRMA DEL DR. ARMANDO VALLE GONZÁLEZ, TITULAR DE LA DELEGACIÓN Y FIRMADO POR AUTORIZACIÓN POR EL LIC. FRANCISCO RUIZ ÁVILA, TITULAR DE LA JEFATURA DE SERVICIOS JURÍDICOS, DIRIGIDO AL C. FRANCISCO JAVIER ZEPEDA GARCÍA, CATEGORÍA OFICIAL DE SERVICIOS DE INTENDENCIA, MATRICULA 1631993, ADSCRITO AL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DEL CENTRO MEDICO LA RAZA, CON HORARIO DE LABORES DE 14:00 A 21:30 HORAS, MOTIVO POR EL CUAL MI COMPAÑERO Y YO NOS TRASLADAMOS A LA UNIDAD ANTES MENCIONADA CONSTITUYÉNDONOS A LAS 20:20 HORAS APROXIMADAMENTE AL ÁREA DE CHECADORES Y PREGUNTAMOS POR EL C. ZEPEDA GARCÍA, SIENDO INFORMADOS QUE DICHO TRABAJADOR SE ENCONTRABA TRABAJANDO EN SU ÁREA CORRESPONDIENTE, ACTO SEGUIDO NOS TRASLADAMOS A LA SUBDIRECCIÓN MEDICA DE LA UNIDAD ANTES REFERIDA DONDE SOLICITAMOS APOYO PARA QUE EN LA MISMA SE PRESENTARA EL C. ZEPEDA GARCÍA Y EFECTIVAMENTE SIENDO APROXIMADAMENTE LAS 20:30 HORAS DICHO TRABAJADOR HIZO ACTO DE PRESENCIA EN EL LOCAL CORRESPONDIENTE A LA SUBDIRECCIÓN MEDICA, HACIENDO LA ACLARACIÓN QUE YA LO CONOCÍAMOS CON ANTERIORIDAD TODA VEZ QUE ESTUVO PRESENTE EN LA RATIFICACIÓN DEL ESCRITO DE QUEJA PRESENTADO POR EL C. JORGE IBARRA RODRÍGUEZ, PROCEDIENDO MI COMPAÑERO Y LA DE LA VOZ A PROPORCIONARLE EL ORIGINAL DEL OFICIO RESCISORIO ANTES DESCRITO CON EL FIN DE QUE LO LEYERA, SE ENTERARA DE SU CONTENIDO Y QUE CUANDO CONCLUYERA DICHA LECTURA NOS FIRMARA DE RECIBIDO EN UNA COPIA AL CARBÓN, SIN EMBARGO UNA VEZ QUE EL C. ZEPEDA GARCÍA TERMINO DE LEER EL OFICIO RESCISORIO NOS MANIFESTÓ SU NEGATIVA A FIRMARNOS DE RECIBIDO, POR LO QUE MI COMPAÑERO EL LIC. ÁVILA BUSTOS EN PRESENCIA DE LA DE LA VOZ Y DEL C. GARCÍA ZEPEDA PROCEDIÓ A DAR LECTURA EN VOZ ALTA DEL CONTENIDO DEL OFICIO RESCISORIO 6861 ANTES ALUDIDO Y CON INSISTENCIA UNA VEZ MAS LE SOLICITAMOS QUE NOS FIRMARA DE RECIBIDO EN UNA DE LAS COPIAS REITERÁNDONOS DICHO TRABAJADOR QUE POR INDICACIONES DE SUS

REPRESENTANTES SINDICALES NO NOS RECIBIRÍA NI FIRMARÍA NADA, ACTO SEGUIDO LE REFERÍ AL TRABAJADOR QUE QUEDABA DEBIDAMENTE ENTERADO QUE A PARTIR DE ESE MOMENTO SE LE RESCINDÍA LA RELACIÓN LABORAL Y QUE YA NO PODÍA CONTINUAR LABORANDO, PROCEDIENDO A RETIRARNOS DE LA UNIDAD SIENDO APROXIMADAMENTE LAS 20:45 HORAS. SIENDO TODO LO QUE TENGO QUE MANIFESTAR. A CONTINUACIÓN EN USO DE LA PALABRA EL LIC. EDUARDO ÁVILA BUSTOS MANIFIESTA: QUE RATIFICO Y REPRODUZCO EN TODAS Y CADA UNA DE SUS PARTES LA DECLARACIÓN DE LA LIC. ISABEL CRISTINA HERRERA GONZÁLEZ, YA QUE TODOS LOS HECHOS NARRADOS EN LA MISMA ME CONSTAN DE MANERA PERSONAL POR HABER ESTADO PRESENTE EN TODOS Y CADA UNO DE LOS ACTOS REFERIDOS. QUE ES TODO LO QUE TENGO QUE MANIFESTAR. NO HABIENDO MAS ASUNTO QUE TRATAR SE DA POR CONCLUIDA LA PRESENTE DILIGENCIA, SIENDO LAS OCHO HORAS CON TREINTA MINUTOS DEL DIA DE SU INICIO FIRMANDO AL MARGEN Y AL ALCANCE LAS PERSONAS QUE EN ELLA INTERVINIERON PREVIA LECTURA Y RATIFICACIÓN DE SU CONTENIDO.-----C O N S T E-----

ABOGADO DEL INSTITUTO

C. MARCO ANTONIO DE LA CRUZ ÁVILA

COM P A R E C I E N T E S

LIC. ISABEL CRISTINA HERRERA GONZÁLEZ

LIC. EDUARDO ÁVILA BUSTOS

Como consecuencia de la **RESCISIÓN** efectuada por el Instituto Mexicano del Seguro Social en contra del trabajador FRANCISCO JAVIER ZEPEDA GARCIA, este demandó del mismo Instituto mediante demanda laboral, lo siguiente:

"ZEPEDA GARCÍA FRANCISCO JAVIER  
VS.  
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
(DEMANDA INICIAL)

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

**CLAUDIA ELENA RUIZ MACIEL**, en mi carácter de apoderada legal del **C. FRANCISCO JAVIER ZEPEDA GARCÍA** tal y como se acredita con la carta poder que al presente escrito se anexa, en términos de lo dispuesto por el artículo 692 fracción I de la Ley Federal del Trabajo y señalando como domicilio para recibir todo tipo de notificaciones, el que se indica al membrete, atentamente comparezco y digo:

Por medio del presente recurso, a nombre y representación del hoy actor vengo a entablar formal demanda en contra del **INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**, o de quien resulte responsable y propietario de la fuente de trabajo con domicilio para ser emplazado en Av. Paseo de la Reforma No. 476, Col. Juárez, México, D. F. reclamándole el pago y cumplimiento de los siguientes conceptos:

a).- **LA REINSTALACIÓN** del hoy actor en el puesto del cual fue injustificadamente despedido, en los términos y condiciones en que lo venía desempeñando hasta antes de su separación, con las mejoras legales, sociales y contractuales que dicha categoría presente durante la tramitación de este juicio y hasta la total terminación del mismo, de conformidad con el Artículo 123 Constitucional Apartado A Fracción XXII.

b).- **EL PAGO DE LOS SALARIOS VENCIDOS** y que se sigan venciendo, desde el momento del injustificado despido de mi mandante y hasta que sea reinstalado mediante laudo dictado por esta Autoridad en el presente juicio, reclamándose dicho pago con los aumentos legales, sociales y contractuales que presente el salario correspondiente a la categoría que ocupaba el hoy actor, con la integración de las prestaciones que legalmente devengaba en términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, hasta antes de ser injustificadamente despedido.

c).- **EL PAGO DE NOVENTA DIAS** del sueldo tabular vigente a la fecha de la separación de mi representado por haber sido injustificadamente despedido en base a la parte final de la cláusula 56 del contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones obrero patronales en el Instituto Mexicano del Seguro Social, y la cual en su parte final a la letra dice:

"Si un trabajador es separado injustificadamente y...Si un trabajador es separado injustificadamente y demandare la reinstalación, el Instituto se obliga además del cumplimiento del laudo de autoridad competente, al pago de 90 días de sueldo tabular vigente a la fecha de la separación".

d).- La nulidad de cualquier documento que implique renuncia a los derechos adquiridos por la parte actora o de cualquier rescisión de contrato que alegue la parte demandada en virtud de que no se dio cumplimiento al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ni a las cláusulas 1, 55 y 55 bis del Contrato Colectivo de Trabajo que rige en la Institución demandada.

e).- El pago de las demás prestaciones legales, sociales y contractuales a que haya lugar tales como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional conforme a las cláusulas 47 y 107 del Contrato Colectivo de Trabajo que rige en la Institución demandada, así como los estímulos de puntualidad y

asistencia en términos de las cláusulas 38 del CCT, 91 y 93 del reglamento interior de trabajo, los incrementos salariales, ascensos escalafonarios, participación de utilidades, el pago del 2% por concepto de seguro de retiro, el pago del fondo de ahorro en términos de la cláusula 144 del CCT, cuotas al IMSS y aportaciones al INFONAVIT; prestación que se reclama desde la fecha del injustificado despido del actor y hasta que sea reinstalado en el puesto del cual fue separado.

f).- El reconocimiento y respeto por parte del demandado de la antigüedad que se genere en favor del hoy actor, durante el tiempo que dure la tramitación del juicio que nos ocupa, así como de la generada por mi mandante con antelación al mismo, esto es desde la fecha de ingreso al servicio del Instituto demandado, hasta que se cumplimente en su totalidad el presente juicio.

g).- Para el caso no concedido de que esta autoridad determinara que el motivo de la separación fue por un despido justificado, solamente en ese supuesto y en forma ad cautelam y solo de esta manera se reclama de esta autoridad se aplique al hoy actor el beneficio establecido en la cláusula 43 del CCT que rige las relaciones laborales entre el Instituto demandado y sus trabajadores, toda vez que dicho actor a la fecha de su injustificada separación cuenta con más de 15 años de servicios, dicha cláusula establece:

“Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración mayor de 15 años, el Instituto solo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en la Ley Federal del Trabajo que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrán al trabajador las medidas disciplinarias que correspondan respetando los derechos que se deriven de su antigüedad...”

h).- De igual forma para el caso no concedido de que esta autoridad determinara que el motivo de la separación fue por un despido justificado, solamente en ese supuesto y AD CAUTELAM se reclama de esta autoridad se aplique al hoy actor el beneficio establecido en el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo toda vez que dicho actor a la fecha de su injustificada separación cuenta con mas de 20 años de servicios, dicho artículo establece:

“Artículo 161 de la LFT.- Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración mayor de 20 años, el patrón solo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47 que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le...”

i).- Se reclama el pago de salarios devengados y no cubiertos correspondientes a la última quincena laborada, así como el pago del aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y fondo de ahorro por el último año de servicios laborados y que de manera indebida la demandada se ha abstenido de cubrirle.

j).- Así también, para el caso no concedido de que esta Junta emitiera laudo definitivo declarando que el motivo de la separación fue por un despido justificado, solamente en ese supuesto y en forma **Ad Cautelam**, se reclama el pago de la prima de antigüedad en términos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Fundan la presente demanda las siguientes consideraciones de hecho y preceptos de Derecho:

## HECHOS

I.- El hoy actor fue contratado por la demandada a partir del 17 de septiembre de 1974, y a la fecha de su injustificado despido tenía la categoría de Oficial de servicios de intendencia, adscrito al Hospital de Especialidades Centro Médico Nacional La Raza, dependiente del Instituto demandado, ubicado en la calle de Seris y Zaachila s/n, Colonia La Raza, Delegación Azcapotzalco, México, D. F. con número de matrícula el 1631993 con un salario diario nominal de \$110.85 y uno integrado de \$187.41 dentro de un horario de labores comprendido de las 14:00 a las 21:30 horas de lunes a viernes, descansando el día sábado y domingo de cada semana.

II.- Durante todo el tiempo laborado por mi mandante al servicio del demandado, siempre lo ha hecho con eficacia y a entera satisfacción del mismo.

III.- Es el caso que el día 6 de junio del 2002, al momento en que mi mandante se disponía a retirarse de sus labores y siendo aproximadamente las 21:30 horas, fue despedido por el C. DR. FERNANDO MOLINAR RAMOS persona que se ostenta como Director del Hospital de Especialidades Centro Médico Nacional La Raza, quien le manifestó: "A PARTIR DE HOY ESTAS DESPEDIDO" absteniéndose a hacerle entrega del aviso por escrito al que se refiere el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y sin llevar a cabo estrictamente lo previsto por las cláusulas 1, 55 y 55 bis del contrato colectivo de trabajo vigente, ocurriendo lo anterior en el área del reloj checador y ante la presencia de diversas personas por lo que el despido de mi representado debe reputarse como injustificado y en consecuencia debe condenarse al Instituto demandado al cumplimiento y pago de los conceptos que se reclaman.

IV.- El despido que sufrió el hoy actor se llevó a cabo sin que la Institución demandada cumpliera con las disposiciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, específicamente la **Cláusula 1** que establece respecto de la definición de **Investigación** que "*El procedimiento de averiguación de uno o varios hechos imputados a uno o más trabajadores, que se efectuará por el instituto invariablemente con citación previa e intervención del Sindicato y del o de los interesados. Del resultado de toda averiguación se levantará acta para constancia, dando copia al interesado y al Sindicato.*" La **cláusula 55** del CCT que establece: "*Ninguna rescisión de contrato que no haya sido precedida de investigación en los términos de las cláusulas aplicables del presente contrato colectivo, tendrá validez. En ningún caso se podrá sustituir la investigación con los reportes o informes hechos en los centros de trabajo.*" La **cláusula 55 bis** señala que "*...cuando un trabajador deba presentarse para investigación, este deberá ser citado con treinta y seis horas de anticipación, para presentarse dentro de su jornada, con excepción de los de jornada nocturna, debiendo señalarse en el citatorio el motivo de la investigación...*". En consecuencia es procedente determinar la nulidad del despido llevado a cabo por el IMSS por no cumplir con estas disposiciones.

## DERECHO

Fundan esta demanda en cuanto al fondo y norman el procedimiento el Artículo 123 Constitucional Apartado A Fracción XXII, en relación con los artículos 19, 20, 21, 24, 25, 37, 39, 47, 48, 84, 162, 166, 688, 689, del 870 al 873, del 875 al 879 y demás aplicables del Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones obrero patronales dentro del Instituto Mexicano del Seguro Social, en todo lo que beneficie a los intereses de mi representado.

Por lo anteriormente expuesto y fundado,  
A Usted C. Presidente. Atentamente pido se sirva :

**PRIMERO.-** Tener por presentada a la suscrita con el carácter con que se ostenta, demandado en nombre del actor los conceptos indicados, debiendo emplazarse debidamente a juicio al demandado en el domicilio que ha quedado señalado para tal efecto.

**SEGUNDO.-** Dar trámite a la presente demanda, ordenando la notificación a la parte demandada con las copias simples que se anexan, apercibiéndola en términos de ley.

**TERCERO.-** En su oportunidad y previos los trámites de ley, dictar laudo resolutorio en donde se condene al demandado en el presente escrito al pago y cumplimiento de los conceptos reclamados.

México, D. F. a 20 de junio del 2012.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, admitió la Demanda, dictando el siguiente auto de Radicación:

**AUTO DE RADICACIÓN DE DEMANDA;**

JUNTA ESPECIAL DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE No. OCHO	
CIUDAD MÉXICO, D. F.	EXP. No. P. P. <b>61/2012</b>
SOLICITANTE : INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL	
TRABAJADOR : <b>FRANCISCO JAVIER CEPEDA GARCÍA</b>	
AUTO DE RADICACIÓN: <b>SOLICITUD DEL AVISO DE RESCISIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO.</b>	

MÉXICO, DISTRITO FEDERAL, A TRECE DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DOCE. Por recibido el escrito presentado el día **12 DE JUNIO DE 2002**, constante de **DOS FOJAS ÚTILES**, exhibido por **MARIA MERCEDES PACHECO MELGOZA**, quien acredita su personalidad en los términos de la copia certificada del Testimonio del Poder Notarial Número 26050, pasado ante la fe del Notario Público 153, Lic. Jorge A. Sánchez Cordero, el cual se anexa al escrito de cuentas. Atento a su solicitud en el sentido de que se notifique al trabajador **FRANCISCO JAVIER CEPEDA GARCÍA** el **AVISO DE RESCISIÓN DE CONTRATO** de fecha **6 DE JUNIO DE 2002**, y causa o causas de la rescisión de su Contrato de Trabajo. Como lo solicita el promovente con fundamento en lo dispuesto por el Artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo, se comisiona al C. Actuario para que practique la notificación solicitada en el domicilio señalado en el escrito de cuenta, debiéndose hacer entrega del original del aviso al trabajador levantando Acta debidamente circunstanciada de la Diligencia, la que deberá reunir los requisitos que para la primera notificación personal señala el Artículo 743 del Ordenamiento Legal anteriormente invocado. NOTIFÍQUESE.- Así lo proveyeron y firman los CC. Representantes que integran la Junta Especial Número Ocho de la Federal de Conciliación y Arbitraje.- DOY FE. ---

EL C. REPRESENTANTE DEL GOBIERNO

LIC. GEORGINA ORANDA Y DÁVILA

EL C. REPRESENTANTE DE LOS  
TRABAJADORES

EL C. REPRESENTANTE DE LOS  
LOS PATRONES

LIC. JORGE ROSADO GARCÍA  
GONZÁLEZ

LIC. CLAUDIA ISLAS BUSTAMANTE

EL C. SECRETARIO DE ACUERDOS

LIC. EDUARDO MELESIO MONROY

## **CONCLUSIONES**

LAS CONCLUSIONES A QUE HAGO ALUSION EN EL PRESENTE TRABAJO DE INVESTIGACION, SON CON LA FINALIDAD E INTENCIÓN DE QUE DESDE EL PUNTO DE VISTA JURIDICO Y PROCESAL, SE DECLARE INEFICAZ LA FIGURA DE LA **RESCISIÓN**, YA QUE SUS EFECTOS JURIDICOS LLEGAN A TRASCENDER, SIN QUE SEA DETERMINADA MEDIANTE UNA RESOLUCION EN DONDE SE HAYA OIDO Y DEFENDIDO A QUIEN LE AFECTA LA RESCISION, PUESTO QUE AL LLEGAR EN EL CASO DEL TRABAJADOR A INTERPONER SU DEMANDA FORMALMENTE, ANTE LOS TRIBUNALES LABORALES QUE SEAN COMPETENTES, NO SE RECONOCE SU EFICACIA ABSOLUTA COMO TAL, PUES TENDRA QUE SER EN TODO CASO MATERIA DE PRUEBA, EN UN JUICIO ORDINARIO LABORAL, SIENDO QUE EL RESULTADO EN LA PRACTICA NO EN TODOS LOS CASOS, INFLUYE EN FORMA DETERMINANTE PARA RESOLVER EL CONFLICTO LABORAL QUE SE HAYA SUCITADO ENTRE EL TRABAJADOR Y EL PATRON O VICEVERSA, POR LO QUE PROONGO QUE DEBERA DE APEGARSE LA RESCISION A UN PROCEDIMIENTO DE CARÁCTER ESPECIAL, DANDOLE ENTRADA A LAS PARTES PARA OFRECER PRUEBAS, TANTO DEL TRABAJADOR COMO DEL PATRON, ADQUIRIENDO IGUALDAD DE CIRCUNSTANCIAS Y EQUIDAD JURIDICA, DICTANDOSE POR PARTE DE LA AUTORIDAD LABORAL UN RESULTADO QUE TENGA LA FUERZA LEGAL PARA DETERMINAR SI LA RESCISION ES O NO APEGADA A DERECHO, Y A QUIEN DE LAS PARTES SE LE OTORGARA LA RAZON, FUNDAMENTANDO PARA ELLO CIRCUNSTANCIAS Y MOTIVOS LEGALES QUE SUSTENTEN DICHA RESOLUCIÓN.



## **CONCLUSIÓN DEL PRESENTE TRABAJO:**

Como se estableció en el estudio que se ha realizado, los procedimientos Paraprocesales, corresponden a la llamada jurisdicción voluntaria, que no es propiamente jurisdicción, puesto que no hay litigio entre partes, característica de lo contencioso, ni cosa juzgada. Se trata de aquellos asuntos que “por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, *requiera la intervención de la Junta*, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas, tal y como lo disponen los Artículos del 982 al 991 de la Ley Federal del Trabajo.

En la práctica diaria del Derecho, se reducen fundamentalmente a la notificación de los avisos de despido por medio de la Junta, A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 991, y a los convenios fuera de juicio, los cuales están reglamentados para proteger los derechos de los trabajadores, en el artículo 987, en relación con el artículo 33 de la Ley Laboral; cuyo último precepto prescribe las garantías que deben contener los convenios individuales o liquidaciones derivados de un juicio laboral, para que sean aprobados por la Junta. En la inteligencia de que los Convenios Colectivos celebrados entre los sindicatos y los patrones, se encuentran regulados en el artículo 34 de la propia Ley.

Cabe hacer notar, respecto a los procedimientos Paraprocesales, que el artículo 990 se presta a confusiones, el cual dispone:

*Ley Federal del Trabajo.- Artículo 990.- El trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación, podrán concurrir personalmente a la Junta correspondiente.*

Si se trata de convenios fuera de juicio, el precepto es innecesario porque ya están previstos en el artículo 987; y si son convenios surgidos en el juicio laboral, se encuentran sujetos a las prescripciones del artículo 33; sin quedar exceptuados los beneficios de los derechos de los trabajadores que hayan fallecido en el curso del litigio.

Ahora bien, si los Convenios Paraprocesales a que se refiere el artículo 990, se hacen extensivos a los beneficiarios de los trabajadores por riesgo de trabajo, ese precepto es contradictorio porque las indemnizaciones derivadas de los riesgos, no pueden ser materia de convenio, sino que deben determinarse mediante un procedimiento jurisdiccional especial, previsto en el artículo 892 en relación con el 503 de la Ley Federal del Trabajo.

Además, como regla general, cuándo se promueve por parte interesada, deben acreditarse que “requieren la intervención de la Junta”; esto es, que no puedan gestionarse directamente, porque de otro modo sería imposible atender con el personal jurídico las cargas de trabajo para esas actividades de índole administrativo: Señalo como ejemplo, cuando un Sindicato pretende que se notifique a la empresa la solicitud de revisión del Contrato Colectivo, por conducto de la Junta, habiéndose sentado el criterio de que es improcedente la intervención de ésta porque se trata de un acto que puede realizar directamente el Sindicato.

Sin embargo, la inclusión de los procedimientos Paraprocesales, ha sido conveniente porque introduce una vía para el trámite de actuaciones prejudiciales, que no tenían una regulación específica, como el caso del Acuerdo de la Junta de suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, determinado por la Secretaría de Hacienda sin haber mediado objeción de los propios trabajadores, cuando haya sido impugnado ese incremento por el patrón, mediante la garantía otorgada conforme a lo dispuesto en los artículos 985 y 986.

Por lo que la Ley Federal del Trabajo contempla la Rescisión en los artículos 982 y 983, que se tramitará el procedimiento Paraprocesal o voluntario los asuntos que por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran intervención de la Junta, debiendo señalar expresamente el interesado la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretenda se exhiba o la diligencia que se pide se lleve a cabo. Esto es, el procedimiento Paraprocesal puede ser utilizado en aquellas cuestiones que sin dar materia a conflictos jurisdiccionales requiera la intervención de la Junta, como en:

- a) La relación de las declaraciones o exhibiciones de cosas o de documentos;*
- b) El otorgamiento de depósito o fianza, así como la cancelación de esta o la devolución de aquél;*
- c) La solicitud del patrón para suspender el reparto adicional de utilidades cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante y este último impugne la resolución respectiva;*
- d) La aprobación y ratificación de los convenios o liquidaciones de los trabajadores formulados fuera de juicio;*
- e) La autorización para bajar a los mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria;*
- f) La solicitud de los trabajadores para que el patrón les expida, cada quince días, constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido;*

*g) La comparecencia del trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación, y;*

*h) La solicitud del patrón para notificar y entregar el aviso escrito de la fecha y causa o causas de rescisión de la relación laboral.*

Sin embargo en el ámbito de la práctica Jurídica, la **Rescisión** como lo he señalado anteriormente, la Ley Federal del Trabajo no tiene aplicación efectiva ni trascendental, en virtud de su Ineficacia, pues su aplicación no resuelve ningún problema ni controversia, dejando en todo caso a una de las partes en completo estado de Indefensión, puesto que no obstante el patrón realice o lleve a cabo la Rescisión en contra de su trabajador, y se le notifique de ésta, de acuerdo a los lineamientos de la Rescisión, esto **NO EVITARA** que el trabajador interponga demanda a el mismo Patrón, ya que al no trascender ni ser efectivo el Procedimiento Paraprocesal, el Patrón vería limitada su defensa, puesto que como ya hemos señalado el Patrón al momento de establecer su escrito de Rescisión, tendrá que precisar condiciones generales de trabajo, luego entonces el Reconocimiento de las mismas no le benefician en su afán de establecer que el tenga la razón ni los motivos por los cuales haya Rescindido la Relación Laboral con el propio trabajador; Y por otra parte el mismo trabajador en el supuesto caso de que sea notificado de la Rescisión, queda en completo estado de indefensión, ya que en ese preciso momento ya no tiene trabajo ni percibe salario, perjudicado por no haber sido oído ni vencido en juicio, no teniendo la garantía constitucional de audiencia, ni de haber aportado pruebas de descargo;

Razón por demás injusta e ineficaz, tanto para el patrón como para el trabajador, ya que si fuera el trabajador quien Rescindiera por causas imputables al patrón, no habría forma de establecer que los hechos narrados sean la verdad de lo que realmente sucedió en el rompimiento de la relación laboral, o sea no existiría LA CERTEZA JURIDICA en dicho procedimiento.

Derivado de la presente investigación de este trabajo de tesis, me permito señalar lo siguiente; En términos de lo dispuesto por el artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es Facultad del Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos, que sin contravenir los derechos Humanos y la declaración de los derechos Sociales, legislar sobre la materia de trabajo y en tal virtud, ha ejercido dicha facultad, expidiendo la LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, reglamentaria del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, misma que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre del año de 1963, entrando en vigor el día 1º. de enero del año de 1984, quedando abrogada el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, habiéndose derogado las

disposiciones que se oponían a la ley citada. Y como consecuencia de ello se creó el TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE que sustituyo en su momento al TRIBUNAL DE ARBITRAJE.

El **Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje**, es la autoridad competente para conocer de los conflictos o controversias que surjan entre el Estado (Patrón) y Trabajador (**ya sea de base o de confianza**), atendiendo a la naturaleza de las funciones, desde el cumplimiento de Contrato de Trabajo, Rescisión de Contrato, Terminación de nombramiento, Despidos Injustificados, Reclamo de diferencias Salariales, etc.

Es entonces que el proceso inicia cuando el Patrón (Estado), pretende ejercitar cualquier **Acción en contra del Trabajador**, necesariamente el Jefe Inmediato del mismo debe levantar el **Acta Administrativa correspondiente**, previo en donde deba **CITAR AL TRABAJADOR**, así como **CITAR AL REPRESENTANTE SINDICAL, PRESENTAR TESTIGOS DE CARGO, DAR A CONOCER LOS HECHOS DE MANERA CIRCUNSTANCIADA QUE DIERON ORIGEN A DICHA ACTA, ATENDIENDO A QUE EL TRABAJADOR TIENE DERECHO A OFRECER PRUEBAS, COMO TESTIGOS DE DESCARGO**, argumentando siempre que **NINGÚN TRABAJADOR PODRÁ SER SEPARADO, DADO DE BAJA, CESADO O DESPEDIDO, SIN HABER CUMPLIDO LOS REQUISITOS Y FORMALIDADES QUE ESTABLECEN EL ARTÍCULO 46 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRÁTICO**, ya que se establece que se le deberá **RESPETAR LA GARANTÍA DE AUDIENCIA**, y de **SEGURIDAD JURÍDICA**, a fin de determinar la **VALIDEZ DE LOS ACTOS DE AUTORIDAD**, (QUE EN EL CASO DEL APARTADO "A" SERIAN LOS DERECHOS TANTO DEL TRABAJADOR COMO DEL PATRON) observándose siempre los requisitos siguientes:

- a) **HABER NOTIFICADO AL TRABAJADOR DE COMPARECER AL LEVANTAMIENTO DEL ACTA;**
- b) **NOTIFICAR AL SINDICATO CORRESPONDIENTE;**
- c) **SEÑALAR POR ESCRITO EN QUÉ CONSISTÍAN LAS CAUSAS, MOTIVOS O RAZONES PARA DESPEDIR O SEPARAR AL TRABAJADOR;**
- d) **DECLARACIÓN DEL TRABAJADOR Y EL DERECHO DE OFRECER PRUEBAS;**
- e) **DECLARACIÓN DE TESTIMONIO DE CARGO Y DESCARGO;**
- f) **FIRMA DE LOS QUE INTERVINIERON EN EL ACTA;**

**g) LA ENTREGA DE UNA COPIA AUTÓGRAFA PARA EL TRABAJADOR;**

Siendo aplicable y para mayor ilustración la siguiente tesis jurisprudencial:

“Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VI, Octubre de 1997

Tesis: 2ª/J. 45/97

Página: 33

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO, AL DEMANDAR EL CESE DE AQUELLOS ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (ÚNICA VÍA QUE TIENE PARA OBTENER SU BAJA), DEBE ACOMPAÑAR COMO DOCUMENTO BASE DE LA ACCIÓN EL ACTA ADMINISTRATIVA, EN ACATAMIENTO A LA LEY DE LA MATERIA Y A LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE.-** Como de la interpretación de los artículos 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución; 46, 46 Bis y 127 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se infiere que el titular de la dependencia burocrática del Ejecutivo no puede, jurídicamente, cesar por sí y ante sí a los empleados de base a los que atribuya conductas que configuran alguna de las causales que establece la fracción V de mencionado artículo 46, sino que debe ejercitar una acción de cese mediante demanda que presente ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ha de estimarse necesario que acompañe a su demandada, como documento base de su acción, el acta administrativa que especifica el citado artículo 46 Bis, y en acatamiento, además, a la tesis jurisprudencial 560 (compilación de 1995, Tomo Quinto), que se titula: “TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS IMPRESCINDIBLES PARA EL CESE DE LOS”.

Contradicción de Tesis 66/96. Entre las sustentadas por el Sexto y Cuarto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, ambos del Primer Circuito. 5 de septiembre de 1997. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Aristeo, Martínez Cruz.

Tesis de Jurisprudencia 45/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de cinco de septiembre de mil novecientos noventa y siete, por unanimidad de cuatro votos de los Ministros Juan Díaz Romero, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Mariano Azuela Güitrón y presidente Genaro David Góngora Pimentel. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, página 368, tesis de rubro: “TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS IMPRESCINDIBLES PARA EL CESE DE LOS.”

“Novena Época  
 Instancia: Segunda  
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
 Tomo: VI, Octubre de 1997  
 Tesis: 2ª./J.46/97  
 Página: 377

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO NO TIENE FACULTADES PARA CESARLOS UNILATERALMENTE POR LAS CAUSAS QUE ESTABLECE LA FRACCIÓN V DEL ARTICULO 46 DE LA LEY FEDERAL DE LA MATERIA, SINO QUE DEBE DEMANDAR EL CESE ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (MODIFICACIÓN DEL CRITERIO DE LA TESIS JURISPRUDENCIAL 564, COMPILACIÓN DE 1995, TOMO QUINTO).**- Esta Segunda Sala modifica el criterio de la anterior Cuarta Sala. Que se integró jurisprudencialmente desde 1951 y que ha sido recogida y reiterada sin variación con los números 189 (compilación de 1965, Quinta Parte); 270 (compilación de 1975, Quinta Parte); 314 (compilación de 1985, Quinta Parte); 1969 (compilación de 1988, Segunda Parte); y 564 en la compilación de 1995, Tomo Quinto, que establece: “TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS SIN AUTORIZACIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.- Cuando el titular de una dependencia burocrática expone por vía de excepción las causas que motivaron el cese de un trabajador del Estado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no puede negarse a estimarlas, aunque no haya acudido al mismo para obtener su resolución previamente al cese, porque semejante acto de indefensión no lo autoriza ningún ordenamiento legal.”. La modificación que se hace en los términos del artículo 194 de la Ley de Amparo, se funda en la interpretación histórica de la disposición contenida en la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuya génesis se remonta al acuerdo presidencial publicado el doce de abril de mil novecientos treinta cuatro, así como al artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, del cuatro de abril de mil novecientos cuarenta y uno; asimismo, en la interpretación jurídica derivada de que aquel criterio jurisprudencial interpretaba el artículo 44 del mencionado estatuto que ya fue abrogado, rigiendo desde el veintinueve de diciembre de mil novecientos sesenta y tres la nueva ley que, en la actualidad, recoge en su artículo 46 importantes modificaciones que ameritan una nueva interpretación; también se toma en cuenta la interpretación sistemática del artículo 123, apartado B, fracción IX, constitucional, en relación con los artículos 46, 46 bis y 127 bis de su ley reglamentaria, así como la finalidad tutelar de los derechos de los servidores públicos, de todo lo cual se infiere que el titular de la dependencia burocrática del Ejecutivo no tiene facultades para cesar unilateralmente a dichos servidores cuando son de base y les atribuye haber incurrido en alguna de las causales establecidas en la fracción V del citado artículos 46, sino que debe promover demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que éste decida en un laudo si se demostró la causal rescisoria o no se demostró, de manera a que si en tales supuestos el titular dicta el cese por sí y ante sí, éste será injustificado si lo demanda el empleado.

Contradicción de Tesis 66/96. Entre las sustentadas por el Sexto y Cuarto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, ambos del Primer Circuito. 5 de septiembre de 1997. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Aristeo Martínez Cruz.

Tesis de Jurisprudencia 46/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal en sesión pública de cinco de septiembre de mil novecientos noventa y siete, por unanimidad de votos de los Ministros Juan Díaz Romero, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Mariano Azuela Güitrón y presidente Genaro David Góngora Pimentel. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

Nota: Esta tesis modifica el criterio sustentado en la jurisprudencia 564, publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS, SIN AUTORIZACIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE."

Y una vez que se haya instrumentado el **ACTA ADMINISTRATIVA** con todos los requisitos, sirve de documento **BASE DE LA ACCIÓN PARA EL PATRÓN** para acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y solicitar el **CESE, SEPARACIÓN, DAR BAJA O TERMINACIÓN DE RELACIÓN LABORAL SIN RESPONSABILIDAD DEL PATRÓN**, sirviendo el mismo documento como excepción, con el requisito sine quanon que debe ser **RATIFICADO POR TODAS LAS PERSONAS QUE PARTICIPARON EN EL MISMO PARA QUE TENGA VALOR PROBATORIO PLENO**, en caso contrario dicha prueba tendría que ser establecida como una prueba testimonial sin los requisitos de ley, y como consecuencia sin valor probatorio.

Los términos para hacer valer su derecho las partes, propongo que deberá de quedar establecido en los términos que señala el Título Decimo de la Ley Federal del Trabajo, comprendiendo del artículo 516 al 522, agregando que podrá acompañarse en su escrito de demanda la oportunidad de las partes de **ADJUNTAR LAS PRUEBAS QUE TENGAN Y CONSIDEREN PERTINENTES ASI COMO LOS MEDIOS DE PERFECCIONAMIENTO QUE CONSIDEREN PROCEDENTES Y PERTINENTES**, estableciéndose bajo el tratamiento de un Procedimiento Especial, puesto que si da como resultado que opera la Rescisión, entonces no tendría sentido seguir con el juicio ordinario de despido injustificado;

A lo anterior se deberá agregar, que el plazo para interponer la **NULIDAD DE UN ACTO JURIDICO, DE UN CARGO, NOMBRAMIENTO E INCLUSIVE LA ACCION DEL TRABAJADOR PARA OCUPAR UNA PLAZA O VACANTE, SUPRESIÓN DE PLAZAS, FACULTAD DE LOS FUNCIONARIOS O PATRONES PARA SUSPENDER, CESAR O DISCIPLINAR A LOS TRABAJADORES DEBERA DE SER DE TREINTA DIAS, CONTADOS A PARTIR DEL DIA SIGUIENTE EN QUE HAYA SIDO SEPARADO DEL EMPLEO EN QUE VENIA DESEMPEÑÁNDOSE EL PROPIO TRABAJADOR**; Asi como el termino de **DOS AÑOS** para los

**TRABAJADORES para reclamar las indemnizaciones por INCAPACIDAD POR RIESGO DE TRABAJO, ACCIONES DE LOS FAMILIARES DEPENDIENTES DEL TRABAJADOR FALLECIDO POR RIESGO DE TRABAJO Y PARA LA EJECUCIÓN DE LOS LAUDOS DICTADOS POR LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.**

**PROPONGO QUE LA RESCISIÓN LABORAL NO DESAPAREZCA NI SE DEROGE NI SE DEJE SIN EFECTOS LEGALES, SINO QUE CAMBIE SU ESQUEMA, SE TRAMITE BAJO LOS LINEAMIENTOS JURIDICOS, COMO SE CONTEMPLA EN EL PROCESO LABORAL, ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, EN EL CUAL SI SE CUMPLE CON LOS ELEMENTOS PROPIOS DE LA **RESCISIÓN**, QUE TRAEN COMO CONSECUENCIA UN EFECTO DIRECTO DE ACUERDO A SU RESULTADO, YA QUE AL CUMPLIRSE CON LOS ELEMENTOS DE LA RESCISIÓN EN FORMA PRACTICA, **LAS PARTES EJERCERAN SU ACCION Y OPONDRAN SUS EXCEPCIONES Y DEFENSAS**, EN VIRTUD DE LLEVARSE PROCESALMENTE BAJO LOS ELEMENTOS Y BASES JURÍDICAS DE UN JUICIO ORDINARIO, QUE TERMINA CON LA RESOLUCIÓN EN VÍA DE LAUDO, DANDO COMO RESULTADO EL RESPETAR Y DARLE EL VALOR LEGAL A LA **RESCISIÓN**, COMO UN PROCEDIMIENTO QUE DEJA EN IGUALDAD DE CIRCUNSTANCIAS A LAS PARTES, PARA RESOLVERSE DE ACUERDO A LAS PRUEBAS QUE APORTEN Y QUE SE DESAHOGUEN EN JUICIO, TESIS QUE PONGO A LA CONSIDERACIÓN DE LA CALIFICACIÓN DEL JURADO.**



**BIBLIOGRAFÍA:****DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

Juan B. Climent Beltrán  
Editorial Esfinge, S.A de C.V.  
2ª. Edición,  
México, 1999.

**CAUSALES DE DESPIDO**

Baltazar Cavazos Flores  
Editorial Trillas, S. A. de C.V.  
México, 1996(Reimpresión 2009)

**FORMULARIO DE DERECHO DEL TRABAJO**

Juan B. Climent Beltrán  
Editorial Esfinge, S.A de C.V.  
México, 2003.

**DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO**

Briseño Ruiz, Alberto,  
Colección Textos Jurídicos Universitarios  
México, 1985.

**SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION  
PRECEDENTES RELEVANTES  
MATERIA DEL TRABAJO**

SEPTIMA EPOCA  
México, 1998.

**NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

Trueba Urbina,  
Editorial Porrúa,  
México, 1980.

**NUEVO DERECHO DEL TRABAJO**

Trueba Urbina,  
Editorial Porrúa,  
México, 1990.

**EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO**

Mario de la Cueva  
Editorial Porrúa  
México, 1999.

**MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Guerrero Euquerio,  
Editorial Porrúa,  
México, 1995.

**DERECHO DEL TRABAJO**

Derecho Individual  
Derecho Colectivo  
Néstor de Buen Lozano,  
Editorial Porrúa,  
19ª. Edición.  
México, 2004.

**DERECHO DEL TRABAJO**

Néstor de Buen Lozano,  
Editorial Porrúa,  
México, 1985.

**DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

Néstor de Buen Lozano,  
Editorial Porrúa,  
19ª. Edición,  
México, 2009.

**JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS REMUNERADOS**

Néstor de Buen Lozano,  
Editorial Porrúa,  
Edición 1995,  
México 1995.

**DERECHO SINDICAL**

Juan B. Climent Beltrán  
Editorial Trillas, S.A de C.V.,  
México, 1982.

**TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Oscar Gabriel Ramos Álvarez  
Editorial Trillas, S.A de C.V.  
México, 1991.

**DERECHO COLECTIVO PROCESAL DEL TRABAJO**

Bouzas Ortiz José Alfonso  
Editorial Yuré, S.A DE C.V.  
México, Julio 2011.

**EL MODELO MEXICANO DE REGULACION LABORAL**

Bensusan Areous, Graciela,  
Plaza y Valdés, S.A. de C.V.,  
Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco,  
Fundación Friedrich Ebert,  
Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Editores,  
1ª. Edición,  
México, 2000.

**DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO**

Borrell Navarro, Miguel,  
Análisis Practico y Jurisprudencial del,  
Editorial SISTA, S. A. DE C. V.,  
México, 1991.

**EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO**

Cavazos Flores, Baltazar,  
Editorial Trillas, S.A. de C.V.,  
México, 1997.

**DERECHO LABORAL COMPARADO ANECDOTIZADO**

Cavazos Flores, Baltazar,  
Editorial Trillas, S.A. de C.V.,  
México, 2007.

**DERECHO SINDICAL**

Climent Beltrán, Juan B.,  
Grupo Editorial Esfinge, S. de R.L. de C. V.,  
Cuarta Edición,  
México, 2004.

**DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

Tena Suck Rafael,  
Hugo Ítalo Morales S.,  
Editorial Trillas, S.A. de C.V.,  
México, 1991.

**SOBRE LOS ORIGENES DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO**

Valadez, José C.,  
Secretaría del Trabajo y Previsión Social,  
Subsecretaría "B", Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y  
Estadísticas del Trabajo,  
2ª. Edición,  
México, 1987.

## **LEGISGRAFÍA**

### **LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SUS REGLAMENTOS**

Anaya Editores, S.A.  
México, Mayo de 2003.

### **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Comentarios y Jurisprudencia  
Juan B. Climent Beltrán  
Editorial Esfinge, S.A de C.V.  
11ª. Edición, 1996.

### **CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

Editorial Sista, S.A de C.V.  
Edición Revisada por el Doctor MIGUEL BORRELL NAVARRO,  
ENERO, 2013.

### **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Edición Revisada por el Doctor MIGUEL BORRELL NAVARRO,  
Editorial SISTA, S.A de C.V.,  
México, 2013.

### **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Breña Garduño Francisco,  
Acabados Editoriales Incorporados, S. A. de C. V.,  
Comentada y Concordada,  
Sexta Edición,  
México, 2011.

### **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Climent Beltrán, Juan B.,  
Comentarios y Jurisprudencia,  
Editorial Esfinge, S.A de C.V.,  
29ª Edición,  
México, 2009.

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN**

**TESIS:**

**“LA IMPORTANCIA DE LA RESCISIÓN LABORAL, PROPUESTA PARA EVITAR LA INEFICACIA DE LA MISMA EN EL ÁMBITO DE CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS”.**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA:**

**C. HÉCTOR MARTÍNEZ GUERRERO**

**ASESOR DE TESIS**

**Maestro en Derecho**

**JUAN GARCÍA**

**FES ACATLÁN, NAUCALPAN ESTADO DE MÉXICO, FEBRERO DE 2018.**