



Universidad
Latina

ESCUELA DE DERECHO

Incorporada a la Universidad Nacional Autónoma de México

“SIMPLIFICACIÓN DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO”

T E S I S

Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

ROGELIO ÁVILA GARCÍA

NOMBRE DEL ASESOR:

MAESTRA LAURA FLORES LÓPEZ

MÉXICO D.F.

JULIO 2009



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.

17 de Marzo de 2009

17 de Marzo de 2009

MAESTRO JOSÉ AURELIO ZALDIVAR VÁZQUEZ
DIRECTOR TÉCNICO DE LA LICENCIATURA
EN DERECHO DE LA UNIVERSIDAD LATINA S.C.
"CAMPUS ROMA"

PRESENTE:

Estimado Maestro.

La presente tiene como finalidad informarle a Usted que el alumno Rogelio Avila García del Sistema de Universidad Abierta de la carrera de Derecho con matrícula en la UNAM 40451209-9 ha concluido la investigación de la tesis profesional denominada "**SIMPLIFICACIÓN DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**" la cuál ha sido elaborada por el alumno en comento, para ser admitido como sustentante en el exámen profesional de la Licenciatura en Derecho.

Después de haberse realizado las correcciones correspondientes, por parte del alumno la Suscrita considera que el presente trabajo cumple con los requisitos académicos requeridos por nuestra máxima casa de estudios, motivo por el cuál otorgo mi **VOTO APROBATORIO**, lo anterior para todos los efectos legales a que haya lugar.

Sin más por el momento quedo de Usted para cualquier aclaración o comentario al respecto.

ATENTAMENTE


MAESTRA LAURA FLORES LÓPEZ

Gracias a Dios por darme fuerza
para cumplir esta meta.

A mi asesores por compartir
sus conocimientos para la
elaboración del presente trabajo.

A mi familia por el apoyo brindado
especialmente a Ery, Pau y Mary.

A todos y cada uno de los maestros
Por compartir sus conocimientos y
experiencias.

SIMPLIFICACIÓN DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I

EL AVISO DE RESCISIÓN EN DERECHO LABORAL

1.1.- ANTECEDENTES DEL AVISO DE RESCISIÓN.	4
1.2.- DEFINICIÓN DE DESPIDO.	11
1.3.- DEFINICIÓN DE RESCISIÓN.	14
1.4.- DIFERENCIAS ENTRE DESPIDO Y RESCISIÓN.	20

CAPITULO II

CONCEPTOS GENERALES EN MATERIA LABORAL

1.1.- DEFINICIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.	22
1.2.- SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL.	25
1.2.1.- TRABAJADOR.	26
1.2.2.- PATRÓN.	32
1.2.3.- EMPRESA.	34

1.3.- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.	36
1.3.1.- TIPOS DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.	44
1.4.- MODELO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO.	46
1.5.- MODELO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO.	65

CAPITULO III

FUNDAMENTACIÓN DE LA RESCISIÓN DE ALA RELACIÓN DE TRABAJO

1.1.- ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	84
1.2.- COMENTARIOS AL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	85
1.3.- CAUSAS DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.	86
1.4.- JURISPRUDENCIA.	96

CAPITULO 1V

SIMPLIFICACIÓN DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

1.1.- ELEMENTOS ESCENCIALES DEL AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.	109
1.2.- MODELO DE AVISO DE RESCISIÓN ANTE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y ANEXOS.	113
1.3.- CONCLUSIONES.	118

INTRODUCCIÓN

A lo largo de nuestra historia siempre han existido normas de trabajo, lo anterior sin que esto implique que haya existido el “Derecho Laboral”, ya que los datos que existen así nos lo indican.

En la antigüedad el trabajo era forzoso, dando como consecuencia la esclavitud, siendo esta el medio que obligaba a los hombres a realizar cualquier tipo de trabajo.

Fue hasta la época moderna cuando apareció como retribución al trabajo el pago de un salario y con ello dio comienzo a la desaparición de la esclavitud, y a raíz de lo anterior comenzaron a aparecer diversas organizaciones en defensa de los trabajadores, una de ellas no menos importante fue la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) uno de sus objetivos primordiales es asegurar un régimen de trabajo.

En nuestro País el primer antecedente que tenemos respecto de la relaciones laborales es el “Proyecto Portes Gil”, siendo propuesto como Código Federal del Trabajo, fue hasta el año de 1931 cuando el Presidente Pascual Ortiz Rubio promulgó la primera Ley Federal del Trabajo, la cuál fue aprobada el 18 de Agosto de 1931, misma que fue reformada y adicionada el 30 de Abril de 1970, entrando en vigor el 1° de Mayo de 1970, siendo esta la que actualmente rige nuestras relaciones laborales..

El artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se encuentra consagrado el derecho al trabajo, y a partir de su promulgación a la fecha a sufrido veinte reformas al mismo, siendo la última de ellas la que fue propuesta por el Lic. Ernesto Zedillo Ponce de León,

la cuál consistió en modificar el primer párrafo de la fracción XIII del apartado “B”.

El presente trabajo lo enfocaré al artículo 47 de la Ley en comento específicamente a la Rescisión laboral, la cuál en la práctica no es muy común llevarla a cabo por los Abogados litigantes en materia del trabajo. Lo anterior para no arrojarse la carga de la prueba, ya que cualquier deficiencia en el juicio paraprocesal repercutirá con consecuencias jurídicas tales como una condena al no haber acreditado la rescisión de la que fue objeto el trabajador.

En el primer capítulo presentaré los conceptos básicos de despido, rescisión y las diferencias de estos, para posteriormente en el capítulo II pasar a los conceptos de relación laboral, los sujetos de esta, así como los de trabajador, patrón y empresa, todo lo anterior para que una vez en conjunto con los conceptos antes señalados veamos los tipos de contratos individuales y los modelos de los mismos.

En el capítulo III, realizaré un estudio pormenorizado al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, así como los comentarios, causas de rescisión y la Jurisprudencia para el caso que nos ocupa.

En el capítulo IV, presenté todos y cada uno de los requisitos mínimos para que el aviso de rescisión de la relación de trabajo sea procedente así como los modelos del mismo con los anexos necesarios para su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente y las conclusiones del trabajo que me ocupa.

CAPITULO I

EL AVISO DE RESCISIÓN EN DERECHO LABORAL

En el medio laboral la práctica de la **Rescisión la boral**, no es muy común llevarla a cabo por los Abogados litigantes en materia del trabajo, en virtud de no arrojarse la carga de la prueba, ya que cualquier deficiencia en el juicio paraprocesal repercutirá con consecuencias jurídicas tales como una condena al no haber acreditado la rescisión de la que fue objeto el trabajador.

En la actualidad existen dos tipos de Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo estas la Federal y la Local, dicha clasificación se da por razón de competencia, y precisamente corresponde a las autoridades Federales aplicar las normas de trabajo en materia federal a las ramas previstas en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.).

“Artículo 527.- La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

I. Ramas Industriales:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de

los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8. De hidrocarburos;

9. Petroquímica;

10. Cementera;

11. Calera;

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;

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

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

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

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

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

II. Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y,
3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.”¹

Todas aquellas ramas que no encuadren en las mencionadas en el citado artículo corresponderá al ámbito Local.

Dichas Juntas de Conciliación y Arbitraje son las responsables de recibir los **Avisos de Rescisión de la Relación de Trabajo**, y darles el trámite correspondiente, de acuerdo a lo previsto por la Ley en comento (L.F.T.).

En el ámbito local en la actualidad en el Distrito Federal existen diecisiete Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, enumeradas en orden progresivo.

¹ Ley Federal del Trabajo, comentada por Climent Beltrán Juan B. Editorial Esfinge, S.A. de C.V. Trigésima Edición. México 2008. Pág. 376

Por cuanto hace al ámbito Federal en el Distrito Federal existen veintidos Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, las cuales están enumeradas de igual manera en orden progresivo, hasta el número dieciseis, con la salvedad por cuanto hace a las marcadas con los números: Tres, Siete, Ocho, Nueve, Doce y Catorce existen también las “bis”.

1.1.- ANTECEDENTES DEL AVISO DE RESCISIÓN

No fue hasta la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857 cuando por primera vez se tocaron los temas de las relaciones laborales, quedando estipulado lo anterior en los artículos 4 de la Ley Federal del Trabajo y el 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente que data de 1917, en la cuál quedo resumido en su artículo 5 que a la letra dice:

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las

condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o

menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”²

De acuerdo al artículo antes señalado concluyo que todo Mexicano tiene derecho a un trabajo digno y bien retribuido y que los derechos que genere por el mismo son irrenunciables, además de que bajo ninguna circunstancia podrá ser obligado a prestar sus servicios por más tiempo del que fija la Ley Federal del Trabajo.

El numeral 46 de la Ley Federal del Trabajo nos indica que en cualquier tiempo el trabajador o el patrón podrán rescindir la relación de trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.

“El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.”³

Lo anterior nos conlleva a concluir que cualquier trabajador en el tiempo que determine este podrá dar por terminada la relación laboral con su patrón y jamás podrá ser obligado a continuar una relación laboral que no cumpla con sus pretensiones tanto económicas como sociales, lo anterior se

² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada por Climent Beltrán Juan B. Editorial Esfinge, S.A. de C.V. Vigésima Novena Edición. México 2008. Pág. 6

³ Ley Federal del Trabajo comentada por Climent Beltrán Juan B. Ob. Cit. Pág. 110

encuentra debidamente fundamentado desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857 y hasta la fecha.

En relación a la parte patronal, la disolución de la relaciones individuales de trabajo son decretados por este con causa justificada o injustificada, con la salvedad de que si no existe causa justificada en términos de lo previsto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo estará obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario. Debiéndose entender que la cuantificación de la indemnización a que nos referimos deberá de ser cuantificada al salario real que devengaba el trabajador en el momento que se rompe el vínculo laboral.

“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.

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 desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.”⁴

En la Ley Federal del Trabajo vigente desde 1970 fue adicionado al artículo 47 además de las quince fracciones el siguiente párrafo “El patrón deberá de dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión”.⁵

⁴ Ibídem. Pág. 121

⁵ Ibídem. Pág. 111

En la citada Ley y en la que le antecede de 1931 no existe sanción alguna a la parte patronal respecto de la rescisión laboral al trabajador, lo que ocasiona que en la práctica que con ambas leyes el trabajador quede a expensas del patrón. Fue hasta el año de 1980 cuando se reformo el citado artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en la cuál se le adicionó a la fracción XV los siguientes párrafos:

“Artículo 47. Fracción XV.- El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.”⁶

En ese orden de ideas y de acuerdo a la jurisprudencia emitida por nuestros más altos tribunales el aviso de rescisión se deberá de asentar específicamente las causales de esta, lo que se robustece con la jurisprudencia que se transcribe a continuación.

“Nº Registro: 253,695

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

⁶ Idem. Pág. 112

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

90 Sexta Parte

Tesis:

Página: 74

Genealogía: Informe 1976, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 29, página 349.

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 del 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 al trabajo 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.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 38/75. Rafael Hernández Martínez. 22 de junio de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Gómez Azcarate. Secretario: Arnoldo Nájera Virgen."⁷

Con las anteriores adiciones la parte trabajadora dejó de ser una víctima más de la parte patronal ya que dichas adiciones le impusieron la

⁷ <http://www.Suprema Corte de Justicia de la Nación. www2scjn.gob.mx/ius2006>

carga de la prueba al patrón tanto para acreditar las causales de rescisión como la negativa del trabajador de recibir el aviso de rescisión por parte del trabajador. Ya que precisamente el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo en vigor indica que cualquier duda se interpretará a favor del trabajador, así como sus correlativos 2 y 3 de la Ley en comento.

“Artículo 2. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.”

“Artículo 3. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”

“Artículo 18. En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2 y 3 En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.”⁸

De los citados artículos concluyo que las normas vigentes en la Ley Federal del Trabajo consiguen el equilibrio entre la parte patronal y el

⁸ Ley Federal del Trabajo, comentada por Climent Beltrán Juan B. Ob. Cit. Págs. 42 y 76

trabajador, siendo el trabajo un derecho y un deber social, de igual manera la Ley Federal del Trabajo es proteccionista de la parte trabajadora, ya que en caso de duda siempre se interpretará a favor del trabajador.

1.2.- DEFINICIÓN DE DESPIDO.

En la Ley Federal del Trabajo vigente se desprende que para dar por terminada una relación de trabajo no hace mención a la palabra “despido” sino que utiliza el vocablo “rescisión”, sin embargo en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su apartado A, en el artículo 123 fracción XXII cuando se trata de una rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón si utiliza la palabra “despido”.

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

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

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

XXII. El patrono que **despida** a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el

contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”⁹

El despido es catalogado por la Ley Federal del Trabajo como una forma de rescisión, esto es, la acción unilateral de cualquiera de las partes para dar por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento por parte del trabajador.

El Diccionario Jurídico Espasa, define al despido “como la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones del trabajador.”¹⁰

El despido constituye un remedio ante la violación grave de las obligaciones del trabajador, es decir, el patrón no podrá dar por terminada anticipadamente la relación de trabajo, salvo que el trabajador incurra en una causa grave,

⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada por Climent Beltrán Juan B. Ob. Cit. Pág. 83

¹⁰ MORO TOMÁS Fundación. Diccionario Jurídico Espasa. Siglo XXI. Madrid 2003. Pág. 34

El Jurista Guillermo Cabanellas define al despido “como la ruptura o disolución del contrato o relación del trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario.”¹¹

El jurista Néstor de Buen lo define, “como el acto en virtud del cuál el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador.”¹²

El autor Mario de la Cueva lo define “como el acto por virtud del cuál hace saber el patrón al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que en consecuencia, queda separado del trabajo.”¹³

De todos los conceptos anteriores es menester dar la opinión del sustentante por lo que se refiere al despido “Es la terminación de la relación laboral por parte del patrón, por medio de un aviso por escrito en virtud de violaciones cometidas por el trabajador a las causas previstas por la Ley”

¹¹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta S.L. Buenos Aires 2000. Pág. 105

¹² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Del Trabajo. Décimo Octava Edición. Editorial Porrúa. México 2008. Pág. 164

¹³ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Décimo Novena Edición. Editorial Porrúa. México 2006. Pág.199

1.3.- DEFINICIÓN DE RESCISIÓN.

Como ya lo he comentado, debemos de entender la rescisión como un despido si es por parte del patrón y si es por parte del trabajador una separación voluntaria.

Precisamente el Capítulo IV de la Ley Federal del Trabajo, el cual se titula “Rescisión de las relaciones de trabajo” prevé lo estipulado a la rescisión, en sus numerales 46 y 47 de la citada Ley.

“Artículo 46. El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.”¹⁴

“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 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

¹⁴ Ley Federal del Trabajo, comentada por Climent Beltrán Juan B. Ob. Cit. Pág. 110

empresa o establecimiento, 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 desempeña el trabajo;

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

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

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 del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales 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 período 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;

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; 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 deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

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

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.”¹⁵

¹⁵ Ídem. Pág. 111

Del artículo 46 de la Ley en comento claramente se desprende que tanto el trabajador como el patrón podrán rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad siempre y cuando exista causa justificada.

Y por lo que hace al artículo 47 de la citada Ley, en el mismo se desprenden las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón cuando el trabajador incurra en las faltas previstas por la ley, las cuáles serán motivo de estudio en el Capítulo III del presente trabajo.

Las características fundamentales de la rescisión de la relación de trabajo son:

a) Es un acto unilateral; supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.

b) Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a qué corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no.

c) Es un acto formal; se debe de dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, obligación impuesta al patrón y no al trabajador.

El autor Mario de la Cueva, define la rescisión, “como la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.”¹⁶

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. Pág. 169

De igual manera el jurista Trueba Urbina Alberto define a la rescisión, “como la disolución de la relación laboral antes de plazo fijado a dicha relación, la cuál operará cuando se den los supuestos consignados en la Ley.”¹⁷

Es decir que la rescisión es una decisión unilateral de cualquiera de las partes y si es llevada a cabo el patrón es un despido y si es por parte del trabajador es una separación.

Por lo anterior, tal y como lo comentan Alberto Trueba Urbina y Néstor de Buen, el sustentante coincide plenamente con dichos autores en que es urgente se sustituya en la Ley la palabra rescisión por la de despido en el artículo 123 de nuestra Carta Magna. Ya que no quedará más claro si denominamos despido a la rescisión laboral por parte del patrón y si es por parte del trabajador lo podremos denominar separación.

Es importante tener presente que una terminación de la relación de trabajo la debemos entender como la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos que hace imposible su continuación. Es decir que la terminación es una decisión bilateral, y de mutuo consentimiento ya que extingue el contrato o la relación de trabajo por causas previstas en la Ley Federal del Trabajo.

¹⁷ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. Décima Edición. México 2004. Pág. 264

Considera el sustentante no pasar por alto los términos previstos para hacer valer la rescisión según lo previsto por el numeral 517 de la Ley en comento.

“Artículo 517. Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se 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.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.”¹⁸

Como podemos notar del artículo antes citado, cualesquiera que sean las causas que pudiesen dar motivo a una rescisión laboral por cualquiera de las partes involucradas, si no se hacen valer en los términos previstos por la Ley Federal del Trabajo, (L.F.T.), precluye su derecho para

¹⁸ Ley Federal del Trabajo comentada por Climent Beltrán Juan B. Ob. Cit. Pág. 367

hacerlo con posterioridad, es decir si se promoviese una rescisión laboral fuera del término previsto por el citado artículo la misma no sería procedente, por lo antes manifestado.

1.4.- DIFERENCIAS ENTRE DESPIDO Y RESCISIÓN.

La más importante estriba en que el despido siempre se dará por parte patronal y la rescisión podrá ser por cualquiera de las partes, es decir la podrá interponer tanto el trabajador como el patrón.

Existen dos tipos de despido, el justificado y el injustificado, entendiendo el primero de ellos cuando el trabajador ha incumplido con sus obligaciones o a dado motivo para ello de acuerdo a alguna de las causales del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; y al despido injustificado lo entendemos como el acto unilateral de la parte patronal sin causa justificada, es decir una terminación irregular de la relación laboral.

El término **rescisión** se emplea indebida e indistintamente para dos situaciones diferentes; ya que la rescisión patronal produce efectos diferentes a la planteada por el trabajador, siendo en ambos casos un acto jurídico unilateral, independientemente de quién la plantee se entiende como la disolución de la relación de trabajo por uno de los sujetos, cuando el otro incumple sus obligaciones.

Por todo lo anterior el **despido** es catalogado por la Ley como una forma de rescisión; estando supeditado a la confirmación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje competentes y entre el hecho y la confirmación existe

un lapso de suspensión de la relación de trabajo, pudiendo estar en dos supuestos, el primero si se actualizan las causales de despido no existe responsabilidad para el patrón y si no se declara procedente la acción los derechos del trabajador se actualizan y el segundo es cuando no se actualizan las causales de despido y estaríamos ante un despido injustificado, lo que traerá como consecuencia para el patrón el pago de los salarios caídos.

CAPITULO II

CONCEPTOS GENERALES EN MATERIA LABORAL

1.1.- DEFINICIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

En primer término debemos de tener en cuenta que la relación laboral siempre se dará entre el trabajador y el patrón, pudiendo ser esta por tiempo determinado o indeterminado, y precisamente el documento donde quedará plasmado el tipo de contratación lo es el contrato individual de trabajo, el cuál normalmente es firmado por las partes desde el inicio de la relación laboral.

A falta de la firma de un contrato individual de trabajo, se entiende que la contratación es verbal, la cuál surte todos los efectos legales conducentes.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo define la relación de trabajo, y al contrato individual de trabajo de la siguiente manera:

“Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una

persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”¹

De lo anterior puedo comentar que la relación de trabajo se da entre dos personas o sujetos, cuando están de acuerdo, uno en contratar y el otro en ser contratado, es decir que puede existir una relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, con lo anterior podemos concluir que mientras una persona preste un servicio y la otra lo reciba se llevará a cabo una relación de trabajo.

Uno de los aspectos más importantes que se da en la relación de trabajo es el pago, debiendo de ser justo para ambas partes y la subordinación deberá de ser con respeto entre trabajador y patrón.

Para la jurista Patricia Lemus Raya, las relaciones de de trabajo tiene las siguientes características:

“Personal.- Porque el trabajo debe de ser prestado precisamente por la persona que se contrata para ello, no pudiendo ser transferido este derecho a persona diferente.

Subordinado.- Es la dependencia técnica del trabajador al patrón relacionado con el deber jurídico de respeto y obediencia.

¹ Ibídem. Pág. 76

Remunerado.- Siendo esta la contraprestación que otorga el patrón, y siendo este el pago recibido por el trabajador por el servicio prestado.”²

El Diccionario Jurídico Mexicano define a la relación laboral “como el tratamiento jurídico de la prestación de servicios de una persona a otra, el cuál se da mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado el vínculo laboral”³

De las anteriores definiciones puedo concluir que la relación de trabajo, es una relación jurídica entre dos sujetos, siendo estos el patrón y el trabajador, el patrón con el fin de pagar por recibir un servicio y el trabajador con el fin de subordinarse y prestar un servicio; ambos creando derechos y obligaciones.

Las relaciones laborales entre patrón y trabajador que se dan durante la prestación de un trabajo vienen a constituir “las relaciones individuales de trabajo”

² LEMUS RAYA, Patricia, Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México 2004. Pág. 171

³ VALADEZ Diego, et. al. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo D-H. Editorial Porrúa. México 2000. Pág. 282

1.2.- SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL.

El Derecho del Trabajo hace una clasificación que tiene como base la distinción de las personas que participan en las relaciones de trabajo, pudiendo clasificarse en individuales y colectivas, siendo las primeras las que nos servirán para nuestro estudio.

Los sujetos o también llamados elementos que intervienen precisamente en nuestro estudio serán “los trabajadores y los patrones”.

El Maestro José Dávalos los clasifica de la siguiente manera:

“Elementos Subjetivos: Trabajador y patrón.

Elementos Objetivos: Prestación de un trabajo personal, subordinado y pago de un salario.”⁴

⁴ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo. Octava Edición. Editorial Porrúa México 2001. Pág. 227

1.2.1.- TRABAJADOR

El trabajo es un derecho y un deber social, que exige un respeto, libertad y dignidad para los trabajadores, siempre se debe de llevar a cabo en condiciones que procuren la protección a la vida, la salud, además deberá de ser bien remunerado.

El autor Carlos Reynoso Castillo indica que la palabra “trabajo” proviene del latín “tripiare (torturar), mientras que en un sentido usual trabajo es tanto la acción como el efecto de trabajar, y de forma más específica, es el esfuerzo humano, aplicado a la producción de riqueza, generalmente es usado en contraposición a capital.”⁵

Considerando lo anterior me es importante citar varios conceptos de Derecho del Trabajo, precisamente con la finalidad de resaltar la percepción que cada autor tiene sobre el Derecho del Trabajo.

El Maestro Alberto Briceño Ruiz lo define de la siguiente manera: “Es el conjunto de formas jurídicas que tiene por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos.”⁶

⁵ REYNOSO CASTILLO, Carlos, Derecho del Trabajo,. Editorial Porrúa México 2005. Pág. 218

⁶ BRISEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Harla. México 2005. Pág. 350

De igual manera el Maestro Mario de la Cueva define al Derecho del Trabajo como “La norma que se propone realizar la justicia social, en equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.”⁷

De los conceptos señalados anteriormente el sustentante opina que el Derecho del Trabajo, “es el equilibrio entre los factores del capital y del trabajo”

El jurista Néstor de Buen, señala “el trabajo supone una actividad humana, no será por lo tanto trabajo el que realice una bestia o máquina, que tiende a la obtención de un provecho”⁸

El numeral 8 de la Ley Federal del Trabajo define claramente al trabajador como sujeto de la relación de trabajo.

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

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”⁹

⁷ DE LA CUEVA. Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I, Edición Vigésima Primera. Editorial Porrúa. México 2008. Pág. 221

⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo. décima Edición. Editorial Porrúa, México 2000. Pág. 190

⁹ Ley Federal del Trabajo comentada por Climent Beltrán Juan B. Op. Cit. Pág. 46

Con lo anterior se puede entender que no importará cuál sea el trabajo que desempeñe el trabajador, este siempre será subordinado y estará bajo el mando de otra persona.

El autor Mario de la Cueva define al trabajador como “una persona que presta un servicio a otra, pudiendo definirla de igual manera como: Obrero, operario, asalariado, jornalero, etcétera.”¹⁰

Para el jurista Guillermo Cabanellas, trabajador, “es todo aquel que realiza una labor socialmente útil, realizando una tarea física o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económica.”¹¹

La Enciclopedia Jurídica Mexicana define al trabajador de la siguiente manera: “es un prestador de servicios que pone a disposición del patrón su fuerza de trabajo, a cambio de un salario”¹²

Tomando en consideración las anteriores definiciones, concluyo que el “Trabajador” tiene las siguientes características:

- a) Siempre será una persona física.
- b) Es la que presta un servicio de manera personal y no a través de otra persona.
- c) La persona física que preste sus servicios a otra persona física o moral.
- d) El servicio prestado es subordinado, con obediencia y respeto.

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Decimaquinta Edición Editorial Porrúa. México. Pág. 189

¹¹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario de Derecho Laboral. Editorial. Heliasta. Argentina 2000. Pág. 293

¹² VALADEZ, Diego, et al. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa. México 2000. Pág. 268

e) En la mayoría de las ocasiones esta sujeto a una categoría y un horario.

Es importante precisar que personas físicas es aquel ente susceptible de adquirir derechos y obligaciones.

Y son todos los seres humanos con capacidad y personalidad jurídica adquiridas con el nacimiento y se pierden con la muerte teniendo en consideración sus atributos.

Y por cuanto hace a las Personas Morales son aquellas asociaciones y corporaciones que se crean con un fin de utilidad pública o privada.

Las personas morales no tienen una existencia real son una ficción del derecho quién les atribuye una personalidad por necesidades de orden práctico y jurídico.

Se entiende por personalidad, las cualidades que desde el punto de vista jurídico deben tener los individuos para distinguirlos unos de otros.

Los atributos de las Personas Físicas son: Capacidad, Nombre, Domicilio, Estado Civil, Nacionalidad y Patrimonio.

Así mismos los atributos de las Personas Morales: Capacidad Jurídica, Nombre, razón o denominación social, Domicilio, Nacionalidad y Patrimonio.

De igual manera la persona moral, comúnmente conocidas como personas colectivas a las cuales la Ley les reconoce capacidad de derecho,

pudiéndose presentar en diversas formas, tales como: Sociedades civiles, mercantiles, asociaciones, las cuales invariablemente después del nombre seguirán las siglas: Sociedad Civil, (S.C), Asociación Civil (A.C.), Sociedad Anónima (S.A.), Sociedad de Responsabilidad Limitada (S. de R.L.), Sociedad Cooperativa, (S. COP.) etc.

Tal y como se desprende del Código Civil en su numeral 25 que a la letra dice:

“Son personas morales:

- I.- La Nación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios;
- II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley;
- III. Las sociedades civiles o mercantiles;
- IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal;
- V. Las sociedades cooperativas y mutualistas;
- VI. Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquiera otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la ley.
- VII. Las personas morales extranjeras de naturaleza privada, en los términos del artículo 2736.”¹³

¹³ CÓDIGO CIVIL DEL DISTRITO FEDERAL. Décima Primera Edición. Editorial Ediciones Fiscales Isef, S.A. México 2006. Pág. 4

Y por lo que respecta a las personas morales extranjeras, transcribo el numeral 2736 del Código Civil del Distrito Federal.

“La existencia, capacidad para ser titular de derechos y obligaciones, funcionamiento, transformación, disolución, liquidación y fusión de las personas morales extranjeras de naturaleza privada se regirán por el derecho de su constitución, entendiéndose por tal, aquél del estado en que se cumplan los requisitos de forma y fondo requeridos para la creación de dichas personas.

En ningún caso el reconocimiento de la capacidad de una persona moral extranjera excederá a la que le otorgue el derecho conforme al cual se constituyó.

Cuando alguna persona extranjera de naturaleza privada actúe por medio de algún representante, se considerará que tal representante, o quien lo substituya, está autorizado para responder a las reclamaciones y demandas que se intenten en contra de dicha persona con motivo de los actos en cuestión.”¹⁴

Por todo lo anterior y como ejemplo de personas morales menciona algunas de ellas que no cuentan con las siglas que mencioné anteriormente después del nombre: Las iglesias, Estados, Distrito Federal, Secretarías de Estado, Petróleos Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad, Instituto Mexicano del Seguro Social, etc.

¹⁴ *Ibíd.* Pág. 287

Las personas morales siempre serán representadas jurídicamente por una persona física que gozará de las facultades previstas precisamente en su acta constitutiva y poder notarial.

1.2.2.- PATRÓN

El numeral 10 de la Ley Federal del Trabajo define a este sujeto de la relación de trabajo de la siguiente manera.

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”¹⁵

Para el autor Santos Azuela Héctor es “su presencia normalmente es como persona física, pero no es la regla, ya que puede ser una persona física o moral, y es la que utiliza los servicios de los trabajadores a cambio de un salario.”¹⁶

Pudiendo entender de lo anterior que patrón es cualquier persona física o moral que paga un salario por los servicios recibidos.

¹⁵ Ley Federal del Trabajo comentada por Climent Beltrán Juan B. Op. Cit. Pág. 53

¹⁶ SANTOS AZUELA, Héctor, Elementos del Derecho Del Trabajo, Editorial Porrúa. México 2004. Pág. 267

En la citada Ley (L.F.T.) en su precepto 11 señala quienes son los representantes de los patrones los siguientes:

“Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.”¹⁷

Por lo anterior concluyo que aunque el trabajador no este en contacto directo con el patrón siempre estará subordinado a él, ya que normalmente siempre existirá una persona que represente al patrón, por lo cuál siempre se establecerán derechos y obligaciones para ambos, aún y cuando existan intermediarios.

De acuerdo con las definiciones anteriores el tesista concluye que el “Patrón” tiene las siguientes características:

- a) Podrá ser una persona física.o moral.
- b) Recibe los servicios del trabajador.
- c) En ocasiones ejerce sus funciones a través de intermediarios.

Por estos últimos se desprende que la Ley en comento (L.F.T.) en su numeral 12 los define de la siguiente manera.

¹⁷ Ley Federal del Trabajo comentada por Climent Beltrán Juan B. Op. Cit. Pág. 55

“Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.”¹⁸

1.2.3.- EMPRESA

El Derecho Laboral concibe a la empresa como una unidad económica, porque comprende a la producción en su conjunto, es decir a las personas que tienen una función directora y coordinadora en el proceso de producción (patrones y trabajadores).

Los trabajadores y patrones se encuentran en un mismo nivel, pues ambos son necesarios para llevar a cabo el proceso productivo. Ni el patrón puede producir si no cuenta con los trabajadores, ni estos producirán si no cuentan con el capital.

La empresa se caracteriza por llevar a cabo la coordinación de los factores de producción. El capital y el trabajo son dos factores que se complementan siendo estos igual de importantes.

Alguna de las características más importantes de las empresas son el giro, la ubicación y el tamaño.

El precepto legal 16 de la Ley Federal del Trabajo define a este sujeto de la relación individual de trabajo de la siguiente manera:

“Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o

¹⁸ *Ibíd.* Pág. 56

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.”¹⁹

El jurista Rafael De Pina la define como “La organización de una actividad económica que es dirigida a la producción o al intercambio de bienes y servicios para el mercado”²⁰

El diccionario Jurídico Mexicano la define de la siguiente manera “es una universalidad de hecho, construida por un conjunto de trabajo, de elementos materiales y valores, coordinado para la producción o intercambio de bienes y servicios destinados al mercado en general”²¹

A efecto de no crear confusión alguna el jurista De Pina Vara Rafael define establecimiento como, “la unidad técnica, que actúa como sucursal, agencia, domicilio u otra forma semejante que contribuye a los fines de la empresa”²²

Por lo anterior el sustentante concluye que la empresa es el lugar en donde el patrón y el trabajador entran en contacto, debiendo recalcar que la empresa y el establecimiento no es lo mismo ya que es muy común que se confundan estos conceptos.

Además puedo concluir que el establecimiento es un anexo de la empresa, ya que este forma parte de la empresa.

¹⁹ Ibídem Pág. 61

²⁰ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Trigésima Segunda Edición. Editorial Porrúa. México 2003. Pág. 200

²¹ VALADEZ, Diego, et al Op. Cit. Pág. 188

²² DE PINA VARA, Rafael, Op. Cit. Pág. 270

1.3.- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El sustentante del presente trabajo considera importante hacer referencia etimológica de la palabra “contrato” para pasar al importante desarrollo de este apartado.

La Palabra “contrato” proviene del latín “*Contractus*, derivado a su vez del verbo *Contratare*, reunir, lograr o conectar.”²³

A continuación me permito citar los siguientes conceptos de diversos autores:

El Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano lo define de la siguiente manera “Es un acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y que produce ciertas consecuencias jurídicas debido al reconocimiento de una norma de derecho”²⁴

El Código Civil en su numeral 1793 de igual manera define al contrato de la siguiente manera.

“Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos”²⁵

²³ VENTURA SILVA, Sabino. Derecho Romano. Décimo Novena Edición. Editorial Porrúa. México 2003. Pág. 221

²⁴ VALADEZ, Diego, et al Op Cit. Pág. 32

²⁵ CÓDIGO CIVIL DEL DISTRITO FEDERAL. Op. Cit. Pág. 188

Para el Doctor en Derecho Sabino Ventura Silva, define el contrato como “Acuerdo de voluntades entre dos o más personas, reconocido y amparado por la Ley, encaminado a crear una o varias obligaciones”²⁶

La esencia de un contrato de trabajo radica en la afirmación de que el vínculo establecido entre las partes es originado por un acuerdo de voluntades, pudiendo ser tácita o expresa y verbal o por escrito.

Para que el contrato surta sus efectos jurídicos deberá de tener los elementos de existencia y validez.

Los elementos de existencia son: Voluntad de las partes y el objeto del contrato.

Los elementos de validez son: Capacidad legal de las partes, ausencia de vicios del consentimiento, licitud del objeto y la forma que prevea la norma jurídica.

No debo de dejar de mencionar que los elementos de validez de un contrato es la forma y la capacidad y los elementos de existencia son el consentimiento, objeto y la causa.

Cuando faltase alguno de los elementos mencionados anteriormente el contrato no será válido y no surtirá efectos jurídicos, ya que no se podrá obligar a las partes a cumplirlo.

²⁶ VENTURA SILVA, Sabino. Derecho Romano. Op. Cit. Pág. 208

Retomando el segundo párrafo del numeral 20 de la Ley Federal del Trabajo, el “Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”²⁷

De la anterior definición se desprenden las mismas características de la Relación Laboral, de las cuáles se hacen referencia en el Capítulo II del presente trabajo.

De igual manera el precepto legal marcado con el numeral 25 del mismo ordenamiento jurídico establece las condiciones de trabajo que deben de ser plasmadas en el contrato individual de trabajo.

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

²⁷ Ley Federal del Trabajo comentada por Climent Beltrán Juan B. Op. Cit. Pág. 76

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.”²⁸

Los aspectos de un contrato individual de trabajo son los mismos de cualquier contrato; para el trabajador es presentarse en la empresa a desempeñar sus labores estando a disposición del patrón, siempre y cuando se este a lo dispuesto por el artículo 5 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las

²⁸Ibídem. Pág. 89

condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”²⁹

Precepto jurídico que se relaciona precisamente con el artículo 4 de la Ley Federal del Trabajo el cuál establece lo siguiente:

“No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

²⁹ Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos comentada por Climent Beltrán Juan B. Op. Cit. Pág. 6

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.”³⁰

Y en cambio si es el patrón el que no cumple con las disposiciones pactadas en el contrato individual de trabajo, el trabajador podrá rescindir dicho contrato sin responsabilidades para el mismo.

De lo anterior concluyo, que el contrato es el documento por medio del cuál las partes se obligan a la relación de trabajo y la falta u omisión de lo pactado traerá consecuencias para ambos, ya que de acuerdo a la Ley (L.F.T), es obligación de la parte patronal conservar la documentación que prevé el artículo 804 del ordenamiento jurídico antes señalado, el cual a la letra dice:

³⁰ Ley Federal del Trabajo comentada por Climent Beltrán Juan B. Op. Cit. Pág. 44

“El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y

V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.”³¹

³¹ *Ibíd.* Pág. 484

1.3.1.- TIPOS DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Todos los autores coinciden con la Ley de la materia (L.F.T.) en que solo existen contratos individuales de trabajo por obra o tiempo determinado y el de tiempo indeterminado.

Precisamente la diferencia estriba en que el contrato por obra o tiempo determinada desde e inicio de la relación laboral sabemos con exactitud la fecha de inicio y de terminación de este y en cambio en el contrato por tiempo indeterminado sabemos la fecha de ingreso pero desconocemos la fecha de terminación de este.

La duración de las relaciones de trabajo, quedan estipuladas en el contrato individual de trabajo, cuyo fundamento legal es en el numeral 35 de la citada Ley (L.F.T.), en el cual se establecen los tipos de relaciones.

“Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”³²

El contrato por obra o tiempo determinado es aquel en el que desde un inicio sabemos a fecha de contratación y de terminación y existirá el tiempo que de acuerdo a la naturaleza del mismo para el que se haya contratado.

³² *Ibíd.* Pág. 99

Se debe de tener en cuenta que cuando un contrato por tiempo indeterminado llega a su fin, pero la materia de dicho contrato subsiste dicho contrato se convierte a un contrato por tiempo indeterminado.

El contrato por tiempo indeterminado es el que comúnmente conocemos como “planta” o “base” y en este sabemos la fecha de contratación o inicio pero no la del término, pero presumimos que es por un largo tiempo.

La estabilidad en el empleo la debemos de entender como el derecho de preservación del trabajo el cuál no necesariamente es de forma indefinida sino que se da de acuerdo a la naturaleza del mismo, ya que como lo hemos indicado en líneas anteriores, cuando el contrato es por tiempo determinado y subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar trabajando con las consecuencias jurídicas que conllevan a las partes involucradas.

En cualquiera de los tipos de contrato la terminación de la relación laboral la terminación de los mismos se podrá dar por las causas previstas por la Ley (L.F.T) y con las consecuencias previstas en la misma.

1.4.- MODELO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO.

A continuación se presenta un modelo de contrato individual de trabajo propuesto por el tesista, dicho contrato cumple con todos y cada uno de los requisitos que la Ley impone a las partes involucradas en el mismo, el cual podrá adecuarse al caso particular de cualquiera de las partes.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado que celebran por una parte como patrón _____ con domicilio en _____ representada por el Sr. _____ en su carácter de representante legal a quien en lo sucesivo se le denominara el "patrón" y por la otra como trabajador (a) _____ a quien en lo sucesivo se le denominara el "trabajador" quienes lo formalizan al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

En cumplimiento al artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo se elabora por escrito el presente contrato individual, en el que se convienen las condiciones de trabajo entre el "patrón" y el "trabajador" vigentes a partir de esta fecha siendo esta la fecha de ingreso del "trabajador" al servicio del "patrón" y que este último reconoce para todos los efectos legales a que haya lugar.

En cumplimiento al artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, el "patrón" declara: ser una sociedad constituida bajo las Leyes Mexicanas, y con domicilio el señalado anteriormente y ser representada por su representante legal, el Sr. _____ de nacionalidad Mexicana y sexo masculino, quien manifiesta que su nombramiento no le ha sido revocado y con esa personalidad contrata única y exclusivamente a nombre de la sociedad _____ quien tiene como principal objeto las actividades relativas a _____.

El "trabajador" declara, ser mexicano, de ____ años de edad originario de _____, con domicilio en _____ teléfono _____, casado, con credencial de elector número _____, señalando como domicilio para recibir y oír toda clase de citas y notificaciones el ubicado en _____.

CLÁUSULAS

PRIMERA.- Declaran los contratantes tener la debida capacidad legal para celebrar el presente contrato y no sufrir vicios de ninguna índole en el consentimiento.

SEGUNDA.- La vigencia del presente contrato será por tiempo indeterminado y empezara a surtir sus efectos en la fecha que se firma.

TERCERA.- El "trabajador" se obliga a prestar sus servicios bajo la dirección y dependencia del patrón o de quien este determine desempeñando sus servicios con esmero y eficacia en todas las labores propias e inherentes a la categoría de _____ y actividades que realiza, manifestando bajo protesta de decir verdad tener amplia experiencia y conocimientos para dicha categoría, esta de acuerdo en prestar sus servicios

en el domicilio del "patrón" o en cualquier otro dentro de la República Mexicana.

CUARTA.- La duración de la jornada de trabajo será de 8 (ocho) horas diarias de lunes a viernes, inclusive, descansando los días sábados y domingos, por ser una jornada diurna, laborando como máximo 48 horas semanales, quedándole expresamente prohibido al "trabajador" laborar tiempo extraordinario salvo orden por escrito del "patrón". Manifestando las partes, que el horario será de las 08:00 horas a.m. a las 14:00 horas p.m y de las 16:00 horas p.m. a las 19:00 horas p.m. contando de las 14:00 a las 16:00 para descansar o comer fuera de la fuente de trabajo, lo anterior sin que implique tiempo extraordinario ya que las partes convienen que las horas laboradas de más son para no laborar los días sábados y así mismo con un simple aviso por escrito al "trabajador" se le podrá cambiar dicho horario, siempre que no se exceda de la jornada máxima legal de 48 horas semanales.

QUINTA.- Se conviene como salario diario que el "patrón" deberá pagar por el trabajo durante la jornada de labores estipulada la cantidad de \$ _____ esto es, un salario semanal de \$_____ (_____), en moneda de curso legal, el día de pago de sus salarios serán los días 15 y 30 de cada mes al término de la jornada y en caso de que estos coincidan en festivo, descanso o inhábil se realizará el día inmediato anterior en el domicilio del "patrón".

SEXTA.- El "trabajador" tendrá derecho a dos días de descanso por cada cinco días de trabajo, conviniéndose que dichos días serán el sábado y el domingo de cada semana, y esos días el trabajador percibirá su salario íntegro el cual queda dentro de lo estipulado en la cláusula anterior.

SÉPTIMA.- Las partes acuerdan que el "patrón" queda facultado para realizar descuentos correspondientes relativos a cuotas sindicales,

seguro social y los impuestos de ley, en los casos de que el salario que el trabajador perciba sea mayor que el salario mínimo general vigente.

OCTAVA.- De acuerdo al artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, serán días de descanso obligatorio. el 1° de enero; el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; 1° de mayo; 16 de septiembre; tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 noviembre y el 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

NOVENA.- El “trabajador” tendrá derecho a un periodo anual de vacaciones según lo establecido por el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, es decir por un año de servicio le corresponderán 6 días laborables, aumentando 2 días laborables hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicio, después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicios, y una prima vacacional en términos del artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo del 25% sobre su salario y un aguinaldo de 15 días de salario en términos de lo establecido por el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA.- Ambas partes se obligan a cumplir lo dispuesto por los artículos 132, 133, 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo en todas y cada una de las fracciones que señalan las obligaciones y prohibiciones de los patrones y trabajadores quienes manifiestan a la firma del presente contrato que tienen conocimiento de las mismas y las cuáles se transcriben a la letra.

“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 mal trato 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 5, 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 sustitutos 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, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los

reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

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;

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;

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 Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

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

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.”

“Artículo 133. Queda prohibido a los patrones:

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;

II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;

IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;

V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;

VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;

VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

IX.- Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y

XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.”

“Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.”

“Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y
- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.”

DÉCIMA PRIMERA.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón todas y cada una de las fracciones estipuladas en el artículo 47 de la 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 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, 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 desempeña el trabajo;

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

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria,

instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

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 del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales 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 período 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;

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; 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 deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

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

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

DÉCIMA SEGUNDA.- Ambas partes están de acuerdo que cualquier controversia del presente contrato se estarán a lo estipulado a la Ley Federal del Trabajo y en razón a su competencia a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

DÉCIMA TERCERA.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador las estipuladas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

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

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

IV. Reducir el patrón el salario del 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 encuentren en él; y

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

Leído que fue por las partes el presente contrato, y ante los testigos que también firman, e impuestos del contenido y concientes de las obligaciones que se generan, así como las que la Ley les impone lo firman en México D.F. a los ____ días del mes de _____ de _____.

"PATRÓN"

"TRABAJADOR(A)"

Representante legal de.

T E S T I G O

Nombre y firma

T E S T I G O

Nombre y firma

1.4.- MODELO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO.

A continuación se presenta un modelo de contrato individual de trabajo propuesto por el tesista, dicho contrato cumple con todos y cada uno de los requisitos que la Ley impone a las partes involucradas en el mismo, el cual podrá adecuarse al caso particular de cualquiera de las partes.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Contrato individual de trabajo por tiempo determinado que celebran por una parte como patrón _____ con domicilio en _____ representada por el Sr. _____ en su carácter de representante legal a quien en lo sucesivo se le denominara el "patrón" y por la otra como trabajador (a) _____ a quien en lo sucesivo se le denominara el "trabajador" quienes lo formalizan al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

En cumplimiento al artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo se elabora por escrito el presente contrato individual, en el que se convienen las condiciones de trabajo entre el "patrón" y el "trabajador" vigentes a partir de esta fecha siendo esta la fecha de ingreso del "trabajador" al servicio del "patrón" y que este último reconoce para todos los efectos legales a que haya lugar.

En cumplimiento al artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, el "patrón" declara: ser una sociedad constituida bajo las Leyes Mexicanas, y

con domicilio el señalado anteriormente y ser representada por su representante legal, el Sr. _____ de nacionalidad Mexicana y sexo masculino, quien manifiesta que su nombramiento no le ha sido revocado y con esa personalidad contrata única y exclusivamente a nombre de la sociedad _____ quien tiene como principal objeto las actividades relativas a _____, y que requiere los servicios del “trabajador” por el período comprendido del _____ al _____ en virtud del incremento de la producción programada para esas fechas.

El “trabajador” declara, ser mexicano, de ____ años de edad originario de _____, con domicilio en _____ teléfono _____, casado, con credencial de elector número _____, señalando como domicilio para recibir y oír toda clase de citas y notificaciones el ubicado en _____, y que esta de acuerdo en prestar sus únicamente por el periodo comprendido del _____ al _____..

CLÁUSULAS

PRIMERA.- Declaran los contratantes tener la debida capacidad legal para celebrar el presente contrato y no sufrir vicios de ninguna índole en el consentimiento, y que por ser por tiempo determinado no existirá prorrogación al mismo.

SEGUNDA.- La vigencia del presente contrato será por tiempo determinado y empezara a surtir sus efectos en la fecha que se firma, terminando su vigencia el día _____..

TERCERA.- El "trabajador" se obliga a prestar sus servicios bajo la dirección y dependencia del patrón o de quien este determine desempeñando sus servicios con esmero y eficacia en todas las labores propias e inherentes a la categoría de _____ y actividades que realiza, manifestando bajo protesta de decir verdad tener amplia experiencia y conocimientos para dicha categoría, esta de acuerdo en prestar sus servicios en el domicilio del "patrón" o en cualquier otro dentro de la República Mexicana.

CUARTA.- La duración de la jornada de trabajo será de 8 (ocho) horas diarias de lunes a viernes, inclusive, descansando los días sábados y domingos, por ser una jornada diurna, laborando como máximo 48 horas semanales, quedándole expresamente prohibido al "trabajador" laborar tiempo extraordinario salvo orden por escrito del "patrón". Manifestando las partes, que el horario será de las 08:00 horas a.m. a las 14:00 horas p.m y de las 16:00 horas p.m. a las 19:00 horas p.m. contando de las 14:00 a las 16:00 para descansar o comer fuera de la fuente de trabajo, lo anterior sin que implique tiempo extraordinario ya que las partes convienen que las horas laboradas de más son para no laborar los días sábados y así mismo con un simple aviso por escrito al "trabajador" se le podrá cambiar dicho horario, siempre que no se exceda de la jornada máxima legal de 48 horas semanales.

QUINTA.- Se conviene como salario diario que el "patrón" deberá pagar por el trabajo durante la jornada de labores estipulada la cantidad de \$ _____ esto es, un salario semanal de \$_____ (_____), en moneda de curso legal, el día de pago de sus salarios serán los días 15 y 30 de cada mes al término de la jornada y en caso de que estos coincidan en festivo, descanso o inhábil se realizará el día inmediato anterior en el domicilio del "patrón".

SEXTA.- El “trabajador” tendrá derecho a dos días de descanso por cada cinco días de trabajo, conviniéndose que dichos días serán el sábado y el domingo de cada semana, y esos días el trabajador percibirá su salario integro el cual queda dentro de lo estipulado en la cláusula anterior.

SÉPTIMA.- Las partes acuerdan que el “patrón” queda facultado para realizar descuentos correspondientes relativos a cuotas sindicales, seguro social y los impuestos de ley, en los casos de que el salario que el trabajador perciba sea mayor que el salario mínimo general vigente.

OCTAVA.- De acuerdo al artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, serán días de descanso obligatorio. el 1° de enero; el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; 1° de mayo; 16 de septiembre; tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 noviembre y el 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

NOVENA.- El “trabajador” tendrá derecho a un periodo anual de vacaciones según lo establecido por el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, es decir por un año de servicio le corresponderán 6 días de laborables, aumentando 2 días laborables hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicio, después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicios, y una prima vacacional en términos del artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo del 25% sobre su salario y un aguinaldo de 15 días de salario en términos de lo establecido por el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA.- Ambas partes se obligan a cumplir lo dispuesto por los artículos 132, 133, 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo en todas y cada una de las fracciones que señalan las obligaciones y prohibiciones de los

patrones y trabajadores quiénes manifiestan a la firma del presente contrato que tienen conocimiento de las mismas y las cuáles se transcriben a la letra.

“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 mal trato 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 5, 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 substitutos 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, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como

adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

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;

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;

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 Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al

patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

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

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.”

“Artículo 133. Queda prohibido a los patrones:

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;

II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;

IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;

V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;

VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;

VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

- IX.- Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;
- X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y
- XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante."

“Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

- I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del

ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.”

“Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y
- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.”

DÉCIMA PRIMERA.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón todas y cada una de las fracciones estipuladas en el artículo 47 de la 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 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, 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 desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son

de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

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

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 del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales 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 período 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;

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; 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 deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando

a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

DÉCIMA SEGUNDA.- Ambas partes están de acuerdo que cualquier controversia del presente contrato se estarán a lo estipulado a la Ley Federal del Trabajo y en razón a su competencia a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

DÉCIMA TERCERA.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador las estipuladas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

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

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

IV. Reducir el patrón el salario del 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 encuentren en él; y

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

Leído que fue por las partes el presente contrato, y ante los testigos que también firman, e impuestos del contenido y concientes de las

obligaciones que se generan, así como las que la Ley les impone lo firman en México D.F. a los ____ días del mes de _____ de _____.

"PATRÓN"

"TRABAJADOR(A)"

Representante legal de.

TESTIGO

TESTIGO

Nombre y firma

Nombre y firma

CAPITULO III

FUNDAMENTACIÓN DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

1.1.- ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Previo a entrar al estudio de las causales de rescisión que prevé el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es importante señalar que los patrones deberán de considerar los motivos que existen para despedir un trabajador, debiendo de tomar en cuenta la habilidad del trabajador, el tiempo de adiestramiento, el costo de este último, el tiempo de capacitación del nuevo trabajador, tiempo perdido de producción, y que todo lo anterior se perderá en el adiestramiento y capacitación del nuevo trabajador, además deberá de tomar en cuenta que los salarios que percibe el trabajador es la principal fuente de sustento para él y su familia.

Por lo anterior, el patrón deberá de conducirse con imparcialidad, justicia y equidad cuando existan casos graves que ameriten la rescisión del trabajador, ya que no todos los casos ameritan la disolución del vínculo laboral.

Además deberá de tomar en cuenta que el aviso de rescisión no es cosa fácil en nuestro sistema jurídico tan es así que pocos son los litigantes que lo ponen en práctica.

1.2.- COMENTARIOS AL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En la actualidad existe una gran problemática, que los Mexicanos económicamente activos cuenten con un trabajo digno y que cumpla sus expectativas de vida, es obvio que tal manifestación llevarla a la práctica cada vez es más difícil, ya que la Ley Federal del Trabajo solo nos habla de las causales tanto de trabajadores como de patrones para rescindir el trabajo, en virtud de que uno u otro incumplan en sus obligaciones y las causales de rescisión expresamente se encuentran señaladas por Ley, además de las análogas que se hacen valer ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que esta estime como graves.

Es importante hacer hincapié que todas las disposiciones sobre la rescisión laboral deben de ser interpretadas pero en una forma restrictiva y siempre en beneficio del trabajador, ya que no debemos de olvidar que nuestra Ley Federal del Trabajo es proteccionista de la parte trabajadora, ya que el resultado final es disolver las relaciones de trabajo.

“Artículo 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2 y 3. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.”¹

¹ Ley Federal del Trabajo comentada por Climent Beltrán Juan B. Op. Cit.76

1.3.- CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN TRABAJO.

Es importante resaltar la importancia que tiene esta figura jurídica en el Derecho del Trabajo.

La rescisión de la relación de trabajo se encuentra debidamente fundamentada en el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.”²

Precisamente el Jurista Mario de la Cueva hace la siguiente observación al citado artículo: “El principio de que cualquiera de los sujetos de la relación pueden decidir la rescisión, ya que uno u otro pueden incumplir sus obligaciones”³

Del análisis anterior concluyo que el trabajador o el patrón, o bien ambos pueden poner fin a relación laboral por diferentes causas, lo que nos llevará en su caso a analizar las causas que dieron origen a la rescisión.

Como he venido manifestando durante el presente trabajo el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo enumera **las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón**, y en seguida de cada una de las causales precisaré algunos detalles importantes a las fracciones:

² Ibídem. Pág. 110

³ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Quinceava Edición. Op. Cit. Pág. 281

“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;”⁴

Aún y cuando no es reconocido por la doctrina este precepto, lo podemos llamar Período de Prueba, ya que del mismo se advierte que en dicho período el trabajador deberá de demostrar sus aptitudes para el empleo que fue contratado.

Sin embargo, es importante hacer hincapié que los derechos del trabajador comienzan desde el inicio de la existencia de la relación laboral, ya que a partir de esa fecha está protegido por las normas de trabajo y para el caso de que el patrón separe al trabajador alegando que éste no justificó sus aptitudes en el período señalado podría enfrentarse a un juicio laboral promovido por el trabajador, en el cuál el patrón debe de acreditar la supuesta ineptitud y en caso contrario el despido resultaría injustificado con las consecuencias que prevé la Ley; y en caso contrario, es decir que el patrón acredite que fue engañado desde el inicio de la relación de trabajo el patrón podrá separar al trabajador sin ninguna responsabilidad.

“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

⁴ Ley Federal del Trabajo comentada por Climent Beltrán Juan B. Op. Cit. Pág. 111

empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;⁵

Por faltas de probidad podemos entender: bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar, rectitud, probo, intachable. Podemos señalar algunas faltas de probidad y honradez más comunes:

- 1.- La concurrencia desleal al patrón.
- 2.- Presentación de documentos falsos ante el patrón para justificar faltas de asistencia.
- 3.- Disponer de los bienes del patrón.
- 4.- Uso del vehículo del patrón por parte del trabajador para fines diversos a los beneficios del patrón.
- 5.- Patrocinar un trabajador a otro de la misma empresa en un juicio laboral.
- 6.- Abandonar las labores el trabajador sin haber concluido la jornada.
- 7.- Intentar apropiarse del inmueble que habita a sabiendas que es propiedad del patrón.
- 8.- Salir de su trabajo sin permiso cuando ya registro su entrada.
- 9.- No permanecer despierto durante toda la jornada de trabajo.

No se debe de confundir la falta de probidad con la comisión de un delito, además de que en las fracciones en estudio se desprende que la Ley no solo regula los actos dentro de la fuente de trabajo, sino también fuera de este.

⁵ Ídem.

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

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

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;”⁶

Se refiere al sabotaje, daño o deterioro para perjudicar al patrón, ya que trata de provocar daños al patrimonio del patrón, lo que también se podría entender como rebelión.

“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;”⁷

⁶ *Ibíd.* Pág. 111 y 112

⁷ *Ibíd.* Pág. 112

Se entiende por negligencia, el descuido o falta de aplicación en la realización de un acto el cuál puede ser apreciado por los sentidos, por lo cuál el motivo del despido puede causarse por el trabajador por los actos realizados con la intención de causar un daño.

“VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;”⁸

Se da cuando los trabajadores ponen en peligro la seguridad del centro de trabajo así como de las personas que se encuentran dentro del mismo por descuidos e imprudencias, lo anterior aún y cuando solo se den las causales, y no se cumplan con las condiciones de seguridad estipuladas en el reglamento interior de trabajo o en el reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo..

“VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;”⁹

La citada fracción se encuentra íntimamente relacionada con la fracción VII del artículo 134 de la Ley de la Materia en la que dispone las obligaciones de los trabajadores, que más adelante se hará alusión de ellas.

⁸ Ibídem Pág. 112

⁹ Ibídem Pág. 112

“IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;”¹⁰

Al igual que en el punto anterior este se encuentra ligado a la fracción XIII del artículo 134 de la Ley de la Materia como una de las obligaciones de los trabajadores. Refiriéndose principalmente a documentos que sin ser secretos contienen información del patrón con la cuál la competencia le podría causar un daño en su economía irreparable, o en sus bienes, lo que también se puede tomar como falta de probidad.

“X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;”¹¹

El cómputo de las inasistencias es lo más importante ya que a partir de la cuarta es cuando opera la presente fracción, debiendo de ser a partir de la primera, las cuales no necesariamente deberán de ser continuas. Respecto de los permisos no solo es necesario la solicitud de faltar a las labores sino que es indispensable la autorización respectiva para tener derecho a ello y que no sea contabilizado como falta.

Es preocupante para el Jurista Mario de la Cueva que la Suprema Corte de Justicia de la Nación exija que la comprobación de una falta deba de hacerse ante el patrón y que no sea válido comprobarlo ante la autoridad laboral, lo que implica para el autor una denegación de justicia. Lo

¹⁰ Ídem

¹¹ Idme

que trae como consecuencia que el trabajador acredite que exhibió los comprobantes de las faltas al patrón.

“XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;”¹²

Se entiende como la sanción a la fracción III del artículo 134 de la Ley de la Materia. Concluyendo que si no existe una causa justificada para no realizar la orden recibida podemos entender que es una causa grave, ya que lo esencial de la relación de trabajo es la subordinación. Por lo tanto el trabajador no podrá negarse a desempeñar una labor para la que fue contratado.

“XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;”¹³

Esta causal también tiene su fundamento en el incumplimiento de un deber, la misma esta relacionada a la fracción II del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo. Con lo anterior no solo se pretende proteger la seguridad y salud de los trabajadores y demás personas que se encuentren en el centro de trabajo, si no también los intereses económicos de la empresa.

¹² Ídem

¹³ Ídem

“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;”¹⁴

Esta causal de despido es a sanción a lo previsto en las fracciones IV y V del artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo. Su importancia radica en el índole social. Además de que dan origen a un bajo rendimiento en la producción y pretende prevenir los graves peligros y riesgos de trabajo que se pueden presentar dentro de la fuente de trabajo y aún fuera de ella para el propio trabajador y para sus compañeros. Para acreditar el estado de embriaguez es necesario que este sea constatado por un Médico.

También es aplicable esta causal de despido cuando el trabajador introduzca al centro de trabajo bebidas embriagantes o se embriague durante la jornada de labores. Lo anterior se encuentra regulado en el artículo 261 de la Ley Federal del Trabajo.

“XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y”¹⁵

Se entiende por sentencia ejecutoriada, aquella que cause ejecutoria por resolución judicial produciendo efectos de cosa juzgada, ya que

¹⁴ Ídem

¹⁵ Ídem

no cabe en contra de ella recurso alguno, lo anterior se encuentra previsto en la fracción III del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

“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.”¹⁶

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

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

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

Después de haber analizado cada una de las fracciones del precepto antes citado de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.) puedo concluir, que el patrón deberá de dar al trabajador el aviso por escrito la fecha y causa o causas de la rescisión, y en caso de que el trabajador se niegue a recibirlo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión deberá de notificar a la junta respectiva proporcionando el domicilio del trabajador para notificarlo, y la falta del aviso señalado se considerará como despido injustificado

¹⁶ Ídem

Se trata de una relación existente entre un caso previsto expresamente en una norma jurídica y otro que no se encuentra comprendido en ella, pero que por su similitud con aquel, permite igual un tratamiento jurídico sin agravio para la justicia.

La analogía es un método de aplicación del Derecho fundado en el principio de equidad que exige que la resolución de los casos semejantes sea idéntica, corriendo el riesgo que la analogía presenta es el que se tome como análogo un caso que realmente no lo sea.

1.3.- JURISPRUDENCIA.

A continuación transcribiré algunas de las jurisprudencias y tesis aisladas más relevantes para los casos más comunes que a juicio del sustentante son los que por parte del patrón tienen mayor incidencia e importancia.

Uno de los casos más comunes que podríamos considerar que se enfrenta la parte patronal es la desobediencia en que incurren los trabajadores.

“DESOBEDIENCIA, RE SCISIÓN DEL C ONTRATO DE TRABAJO POR .- La orden dada por el patrón a un trabajador para ejecutar, dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no lesiona los derechos del trabajador; y cuando éste incurre en incumplimiento y por tanto en desobediencia, se constituye una causal de rescisión y por ende, el despido en cuestión es justificado.

Séptima Época: Amparo directo 8727/68. Fletes de México, S.A. de C.V. 4 de junio de 1969. Cinco votos. Amparo directo 3904/69. The Pullman Company. Agencia en México. 2 de febrero de 1970. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 5518/69. Armando Garza García. 2 de febrero de 1970. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 9899/68. Antonio Castillo Hernández. 25 de febrero de 1970. Unanimidad de cuatro votos. Amparo

directo 1819/69. Dan Villanueva Briseño. 25 de febrero de 1970. Unanimidad de cuatro votos.

Registro No. 393036 Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo V, Parte SCJN. Página: 98 Tesis: 143.”

“DESOBEDIENCIA, RE SCISIÓN DEL C ONTRATO DE TRABAJO POR , IND EPENDIENTEMENTE D E 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.

Séptima Época: Amparo directo 273/72. Carlos de Luna Navarro. 8 de mayo de 1972. Cinco votos. Amparo directo 780/80. Carlos Eduardo M. Ramírez. 5 de junio de 1980. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 5899/80. Mercedes Suárez Martínez. 9 de marzo de 1981. Cinco votos. Amparo directo 7499/80. Olga Guzmán Luengas. 5 de octubre de 1981. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 4710/81. Instituto Mexicano del Seguro Social. 11 de enero de 1982. Cinco votos.

Registro No. 393037 Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995 Tomo V, Parte SCJN Página: 98 Tesis: 144.”

“DESOBEDIENCIA DEL TRABAJADOR, RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR.- Incurrir en desobediencia, y en consecuencia se justifica la rescisión de la relación de trabajo en los términos del artículo 122, fracción XI del código laboral, quien encontrándose en el desempeño de sus labores al servicio de la empresa, se niega a cumplir una orden dada por un superior inmediato dentro de sus facultades. No se justifica la desobediencia por el hecho de que la orden no fue dada por escrito, si la misma implica una simple maniobra, de inmediata ejecución, y explicable por su misma naturaleza.

Amparo directo 799/73.-Ferrocarriles Nacionales de México.-17 de agosto de 1973.-Cinco votos.-Ponente: Manuel Yáñez Ruiz. Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 56, Quinta Parte, página 31, Cuarta Sala. Nota: El artículo 122, fracción XI, citado, corresponde al 47, fracción XI, de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Registro No. 916621 Instancia: Cuarta Sala Fuente: Apéndice 2000 Tomo V, Trabajo, P.R. SCJN Página: 108 Tesis: 183 Tesis Aislada.”

“TRABAJO, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE, POR DESOBEDIENCIA DEL OBRERO.- La fracción XII del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo por desobedecer el trabajador al propio patrón o a su representante, sin causa justa, siempre que se trate de trabajo contratado. Esta disposición se refiere única y exclusivamente, al orden y a la disciplina que deben existir en el lugar en que se desarrollan las labores, y para que la desobediencia del obrero constituya causa de rescisión del contrato, no es necesario que con ella se cause perjuicio al patrón, ya que el artículo 121 mencionado, en su fracción VI, señala como distinta causa de rescisión, los perjuicios que ocasione el trabajador a la empresa.

Amparo directo en materia de trabajo 2374/43.-The Cananea Consolidated Copper Company, S.A. 10 de noviembre de 1943. Unanimidad de cuatro votos.- Ausente: Roque Estrada. La publicación no menciona el nombre del ponente. Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo LXXVIII, página 2915, Cuarta Sala. Nota: El artículo 121, fracciones VI y XII, citado, corresponde al 47, fracciones VI y XII, de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Registro No. 917037 Instancia: Cuarta Sala Fuente: Apéndice 2000 Tomo V, Trabajo, P.R. SCJN Página: 357 Tesis: 599 Tesis Aislada”

“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.

Séptima Época: Amparo directo 273/72.-Carlos de Luna Navarro.-8 de mayo de 1972.-Cinco votos.-Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Amparo directo 780/80.-Carlos Eduardo M. Ramírez.-5 de junio de 1980.-Unanimidad de cuatro votos.-Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo 5899/80.-Mercedes Suárez Martínez.-9 de marzo de 1981.-Cinco votos.-Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo 7499/80.-Olga Guzmán Luengas.-5 de octubre de 1981.-Unanimidad de cuatro votos.-Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo 4710/81.-Instituto Mexicano del Seguro Social.-11 de enero de 1982.-Cinco votos.-Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, página 98, Cuarta Sala, tesis 144.

Registro No. 915287 Instancia: Cuarta Sala Fuente: Apéndice 2000 Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN Página: 123 Tesis: 150”

“RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR DESOBEDIENCIA.- La manifestación que el trabajador hace al patrón o a su representante en el sentido de que no le es posible cumplir con las órdenes que se le den en relación al trabajo contratado, implica una desobediencia a estas, si dicho trabajador no demuestra la causa que alega como justificación de su desobediencia.

Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. Amparo directo 7/90. Juan Vázquez Mendoza. 31 de enero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José Ángel Mandujano Gordillo. Secretaria: Julieta María Elena Anguas Carrasco.”

Registro No. 226069 Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. V, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1990 Página: 432 Tesis Aislada”

“RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, POR CAUSA DE DESOBEDIENCIA A UNA ORDEN DEL PATRÓN.- Si el propio actor expresamente confiesa que no obedeció las órdenes del patrón, para que acudiera al desempeño de sus labores en diversa área del mismo centro de trabajo, inclusive en el mismo edificio y sin alteración alguna de las condiciones de trabajo, aduciendo para justificar su desobediencia que tal cambio no representaba para el ningún beneficio económico, ni mejora en general, el despido es justificado. Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer

Circuito. Amparo directo 806/89. Héctor Penagos del Carpio. 20 de septiembre de 1989. Mayoría de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Félix Arnulfo Flores Rocha V. Disidente: J. Refugio Gallegos Baeza.”

Registro No. 227364 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989 Página: 464”

Otro de los rubros q ue tienen mayor incidencia es el que se refiere a las faltas de asistencia a laborar por parte de los trabajadores

“FALTAS DE ASISTENCIA C OMO CA USAL DE RESCISIÓN D EL CONTRATO DE T RABAJO.- Es justificada la rescisión del contrato, cuando el trabajador falte por más de tres días en un mes sin permiso del patrón o sin causa justificada, y no es violatorio de garantías el laudo que absuelve al patrono de la demanda formulada en su contra por este motivo.

Quinta Época: Amparo en revisión 2088/32. Montiel Esther. 21 de octubre de 1935. Cinco votos. Amparo directo 4488/39. Cía. Hotelera de Costa Occidental. 11 de septiembre de 1939. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 8426/39. García Genaro. 19 de febrero de 1940. Cinco votos. Amparo directo 3226/41. García Luna José. 20 de agosto de 1941. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 2275/42. Márquez Manuel. 16 de julio de 1942. Cinco votos. Nota: El artículo 47 fracción X, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, ya no dice "un mes", sino "30 días". En el Apéndice de 1917-1954, aparece con el rubro: "TRABAJADORES, FALTA DE ASISTENCIA DE LOS, COMO CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO".

Registro No. 393089 Instancia: Cuarta Sala Fuente: Apéndice de 1995 Tomo V, Parte SCJN Página: 129 Tesis: 196 “

“FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, COMPUTO DE LAS.- En relación con la causal de rescisión a que se refiere el artículo 121 (hoy 122), fracción X, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador ocurran durante un solo mes de calendario, sino que, para hacer el cómputo de ellas, debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de treinta días contados a partir de la primera falta.

Sexta Época: Amparo directo 7257/56. Emigdio de la Fuente. 23 de agosto de 1957. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 1340/57. Salvador Solana Ceballos. 29 de agosto de 1958. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 3237/62. Simón Flores Alva. 18 de octubre de 1962. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 1366/61. Francisco Huerta Lara. 20 de octubre de 1962. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo

8056/63. Donato Galindo Leyva. 5 de marzo de 1965.
Cinco votos. Nota:
El artículo 121 citado, corresponde al 47 de la Ley Federal
del Trabajo de 1970.

Registro No. 393090 Instancia: Cuarta Sala Fuente:
Apéndice de 1995 Tomo V, Parte SCJN Página: 129
Tesis: 197”

“FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.- Es justificada la rescisión del contrato, cuando el trabajador falte por más de tres días en un mes sin causa justificada, y no es violatorio de garantías el laudo que absuelve al patrono de la demanda formulada en su contra por este motivo.

Quinta Época: Tomo XLVI, página 1626. Amparo en revisión 2088/32. Montiel Esther. 21 de octubre de 1935. Unanimidad de cinco votos. Relator: Vicente Santos Guajardo. Tomo LXI, página 4372. Amparo directo 4488/39. Compañía Hotelera de la Costa Occidental, S de R.L. 11 de septiembre de 1939. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Alfredo Iñárritu. Tomo LXIII, página 1955. Amparo directo 8426/39. García Genaro. 19 de febrero de 1940. Unanimidad de cinco votos. Relator: Hermilo López Sánchez. Tomo LXIX, página 2811. Amparo directo 3226/41. García Luna José. 20 de agosto de 1941. Unanimidad de cuatro votos. Relator: José María Mendoza Pardo. Tomo LXXIII, página 1489. Amparo

directo 2275/42. Márquez Manuel. 16 de julio de 1942. Unanimidad de cinco votos. Relator: Hermilo López Sánchez.

Registro No. 242987 Instancia: Cuarta Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación 151-156 Quinta Parte
Página: 129”

“FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, CÁMPUTO DE LAS.- En relación con la causal de rescisión a que se refiere el artículo 122, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (artículo 47, fracción X de la ley vigente), no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador ocurran durante un solo mes de calendario, sino que, para hacer el cómputo de ellas, debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de treinta días contados a partir de la primera falta.

Sexta Época, Quinta Parte: Volumen II, página 52. Amparo directo 7257/56. Emigdio de la Fuente. 23 de agosto de 1957. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Alfonso Guzmán Neyra. Volumen XIV, página 133. Amparo directo 1340/57. Salvador Solano Ceballos. 29 de agosto de 1958. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ángel González de la Vega. Volumen LII, página 78. Amparo directo 1366/61. Francisco Huerta Lara. 20 de octubre de 1961. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Agapito Pozo. Volumen LXIV, página 14. Amparo directo

3237/62. Simón Flores Alva. 31 de octubre de 1962. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ángel Carvajal. Volumen XCIII, página 15. Amparo directo 8056/63. Donato Galindo Leyva. 5 de marzo de 1965. Cinco votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz. Informe 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 78, página 54. Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, tesis 110, página 99.”

“FALTAS DE ASISTENCIA DEL TRABAJADOR. NO PUEDEN FUNDAR LA RESCISIÓN DEL CONTRATO LABORAL, SINO SE ESTABLECE EN EL CASO DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SINO EN EL DE REGLAMENTOS INTERIORES CONTRARIOS.- El artículo 47, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, establece como causal de rescisión del contrato laboral, sin responsabilidad para el patrón, el hecho de que el trabajador tenga más de tres faltas injustificadas en un período de treinta días. Por su parte, el artículo 424, fracción III, de la misma codificación, determina que no producirán efecto legal las disposiciones contrarias a la ley en consulta, que se establezcan en los reglamentos interiores de trabajo. Si en el caso, el reglamento de trabajo contiene disposiciones que implican se pueda rescindir el contrato de trabajo al obrero, si éste tiene, dentro de un período de treinta días, un número menor de faltas injustificadas al que establece la ley, resulta que la cláusula respectiva está en contraposición a la Ley Federal del Trabajo y por tanto no produce efecto legal.

Tribunal Colegiado del Noveno Circuito. Amparo directo 242/80. Transmisiones y Equipos Mecánicos, S.A. 2 de octubre de 1980. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Juan Castillo Duque. Nota: En el Informe de 1980, la tesis aparece bajo el rubro "FALTAS DE ASISTENCIA DEL TRABAJADOR, NO PUEDEN FUNDAR LA RESCISIÓN DEL CONTRATO LABORAL, SI NO SE ESTA EN EL CASO DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.". Genealogía: Informe 1980, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 4, página 255. Registro No. 251176 Tesis Aislada”

“FALTAS DE ASISTENCIA. SE REQUIEREN CUATRO PARA QUE OPERE LA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.- Para que el patrón tenga derecho a rescindir el contrato de trabajo, se requiere que sean más de tres faltas de asistencia en un término de treinta días; esto es, que si el trabajador faltó tres días y la mitad de otro, no se demuestra la causal a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción X, atento el criterio sustentado por esta Suprema Corte en la tesis visible en la página 2540 del Tomo XLVIII de la Quinta Época del Semanario Judicial de la Federación, que a continuación se transcribe: "TRABAJADORES, FALTAS DE ASISTENCIA DE LOS. La fracción X del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, expresa que el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes, sin

permiso del patrón, o sin causa justificada, lo que quiere decir, atendiéndose a la letra de la ley, que en este caso es claro y no necesaria interpretación alguna, que tres faltas de asistencia no dan por sí solas derecho al patrón, para rescindir el contrato, sino que se requiere que sean más de tres, es decir, de cuatro en adelante".

Amparo directo 2227/78. Joel Reyes Carbajal. 7 de agosto de 1978. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Séptima Época, Quinta Parte: Volúmenes 103-108, página 35. Amparo directo 3665/77. Amin Simón Habid. 28 de septiembre de 1977. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Adolfo O. Aragón Mendía. Genealogía:

Informe 1977, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 18, página 33. Registro No. 243310 Tesis Aislada"¹⁷

Como podemos notar en las jurisprudencias transcritas como ejemplos la parte patronal puede rescindir el contrato individual de trabajo sin responsabilidad para este siempre y cuando cuente con todos los elementos necesarios para ello, y esté consiente que llevar al cabo dicha rescisión estará en el supuesto de arrojarse la totalidad de la carga de la prueba, lo que en la práctica no es común como lo hemos mencionado a lo largo del presente trabajo y precisamente a efecto de ilustrar a la parte patronal en el capítulo siguiente mencionaremos los elementos esenciales del aviso de rescisión de trabajo.

¹⁷ <http://www.Suprema Corte de Justicia de la Nación. www2scjn.gob.mx/ius2006>

CAPITULO IV

SIMPLIFICACIÓN DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

1.1.- ELEMENTOS ESENCIALES DEL AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

En primer término es importante mencionar que la persona que entregue el **Aviso de Rescisión** tenga las facultades de dirección y administración.

Al momento de llevar a cabo la rescisión se deberá de tener ya elaborado el aviso de rescisión para entregarlo en el momento.

Contar con las pruebas indispensables para acreditar el o los motivos del despido, ya que si no se cuentan con ellas el trabajador invariablemente siempre manifestará que fué despedido injustificadamente.

Tomar en consideración que la parte patronal cuenta con el tiempo suficiente para rescindir el trabajo al trabajador, de acuerdo a lo previsto por la fracción I del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 517.- Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios”¹

¹ Ibídem. Pág. 367

Tomar en consideración la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que si el trabajador se niega a recibir el aviso de rescisión el patrón tiene la obligación dentro de los siguientes 5 días a la fecha de rescisión hacer del conocimiento de lo anterior a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, proporcionando a esta el domicilio del trabajador para que a través de esta se le notifique al trabajador.

“Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

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

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.”²

Como he venido comentando, el problema de que la parte patronal entregue o no entregue el aviso de despido, normalmente se da por falta de conocimiento para el como hacerlo y como elaborarlo, es por eso que

² Ibídem. Pág. 111

si estamos en ese supuesto es preferible que el patrón se abstenga de dárselo, ya que si es entregado y no cumple con todos y cada uno de los requisitos, comprometería al patrón de tal forma que el mismo podría ser considerado como un despido por escrito, lo que ocasionaría múltiples problemas para la parte patronal, por lo que me es importante señalar los siguientes requisitos que deberá de contener el aviso de rescisión del trabajo:

- 1.- Invariablemente siempre será por escrito.
- 2.- Fecha del aviso de despido.
- 3.- Causas que motivaron la rescisión de la relación de trabajo.
- 4.- Deberá de ir firmado por personal del patrón que cuente con facultades de dirección y administración.
- 5.- La entrega al trabajador deberá de ser ante dos o tres testigos.
- 6.- En caso de que el trabajador se niegue a recibir el aviso de rescisión, levantar acta circunstanciada firmada por los testigos.
- 7.- Aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Una vez consumada la rescisión quedan abiertas las puertas para la iniciación del procedimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, a través de un “juicio paraprocesal” en la que el patrón opondrá como principal excepción la causa justificada que tuvo para despedir al trabajador.

Para el Maestro Mario de la Cueva, la finalidad de que en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, incluya que el patrón deberá dar por escrito al trabajador aviso de la fecha y causa de rescisión, es para que la existencia de una constancia auténtica del despido y para que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que adujo el patrón para despedirlo, ya que con lo anterior el trabajador podrá preparar su defensa.

Lo que es más común en la práctica es que el patrón despida al trabajador, y omita la entrega del aviso de rescisión al trabajador, no realizando trámite alguno ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente y al momento de que conteste la demanda presentada por el trabajador, el patrón no puede alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión por lo que su defensa será negar despido y ofrecer el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando e incluso con los incrementos y mejoras a la categoría del trabajador al momento de su reinstalación.

1.2.- MODELO DE AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y ANEXOS.

A continuación presento brevemente y en orden cronológico los formatos y el procedimiento a seguir por la parte patronal para el caso de que vaya a rescindir el trabajo a un trabajador, así como el formato que se deberán de presentar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente del **Aviso de Rescisión Laboral para el Trabajador.**

México D.F. a 22 de Diciembre de 2008.

SR.

Categoría:

P R E S E N T E.

Por medio de la presente me permito informar a usted que a partir de esta fecha 22 de Diciembre de 2008, queda Rescindida la Relación Laboral que lo unía con la empresa, con fundamento en lo establecido en el Artículo 47, en su fracción X que a la letra dice: “ Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada”

Lo anterior derivado que los días 8, 9, 10 y 15 de Diciembre de 2008 se abstuvo de presentarse a sus labores sin causa justificada, ya que a la fecha las mismas no has sido justificadas por su parte.

LIC.
Gerente de Recursos Humanos

RECIBE EL TRABAJADOR
NOMBRE:
FECHA:
DOMICILIO:

ACTA DE ENTREGA DEL AVISO DE RESCISIÓN.

Siendo las doce horas con treinta minutos del día 22 de Diciembre de 2008 estando presentes en las oficinas de recursos humanos de la empresa con domicilio ubicado en, los CC. el primero en carácter de gerente de recursos humanos y el C..... en su carácter de trabajador de la citada empresa; así mismo en la presente diligencia se encuentran presentes los CC.en su calidad de testigos, identificándose todos y cada uno de ellos con las

credenciales números..... respectivamente
expedidas por

En este acto el C..... En su calidad de
gerente de recursos humanos y a nombre de su representada hace entrega
del “aviso de rescisión” al trabajador De fecha 22 de
diciembre de 2008.

Los abajo firmantes hacemos constar que le fue entregado el
aviso de rescisión al C. Negándose a firmar de
recibido.

C.....
Gerente de recursos humanos

TESTIGO

C.....

TESTIGO

C.....

AVISO DE RESCISIÓN A CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

C. PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL
DISTRITO FEDERAL

PRESENTE.

....., en mi carácter de Representante Legal de la empresa....., personalidad que acredito con el Poder Notarial número..... pasado ante la Fe del Lic., Notario Público número con residencia en, que en copia certificada exhibo acompañado de copia simple para que previo cotejo y certificación que realice esta autoridad, me sea devuelta la certificada por requerirla para otros fines, señalando como domicilio para oír y recibir citas y notificaciones el ubicado en

Por medio del presente escrito y a fin de dar cumplimiento al último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, adjunto al presente "Aviso de Rescisión" de fecha..... del C....., quien se desempeñaba al servicio de mi representada con la Categoría de, aviso que se negó a firmar de recibido y que bajo protesta de decir verdad, el último domicilio que tiene registrado mi representada lo es el ubicado en por lo que solicito que por

conducto de esta H. Autoridad le sea notificado en el domicilio antes señalado.

Por lo anteriormente expuesto y fundado atentamente pido:

UNICO.- Tenerme por presentado el "Aviso de Rescisión" y se ordene la notificación al C., por haberse negado a firmar de recibido.

Protesto lo necesario

26 de Diciembre de 2008

1.3.- CONCLUSIONES.

Primera.- La rescisión laboral se puede dar por ambas partes, tanto por parte del trabajador como por parte del patrón.

Segunda.- Es despido podrá ser justificado o injustificado.

Tercera.- El despido invariablemente siempre se dará por parte del patrón para con el trabajador.

Cuarta.- La duración de la relación laboral es determinada por ambas partes, trabajador y patrón, la cuál se da desde la firma del contrato individual de trabajo, pudiendo ser por tiempo determinado o indeterminado.

Quinta.- La relación laboral podrá rescindirse por diversos motivos, los cuáles se encuentran debidamente señalados en la Ley Federal del Trabajo, los cuáles fueron motivo de estudio en el presente trabajo, específicamente en la Fracción XV del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Sexta.- Un mal manejo en la rescisión por parte del patrón podrá traer como consecuencia que además de pagar la indemnización constitucional y salarios caídos, podría obtener una condena además de 20 días por año de servicios del trabajador, de acuerdo al artículo 50 fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo.

Séptima.- Ante la legislación laboral vigente estipula de que a falta de entrega del aviso de rescisión al trabajador por parte del patrón, el despido será considerado como un despido injustificado.

Octava.- Es importante modificar la Ley Federal del Trabajo, en los tres últimos párrafos del artículo 47, lo anterior para que sea válido el aviso de rescisión aún y cuando no sea entregado a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente dentro del plazo estipulado por la Ley Federal del Trabajo.

Novena.- En la práctica cotidiana normalmente el trabajador se niega a firmar de recibido el aviso de rescisión de trabajo y por consiguiente la parte patronal además de acreditar las causales de rescisión también deberá de acreditar negativa del trabajador de recibir el aviso de rescisión.

BIBLIOGRAFÍA

1. ASCENCIO ROMERO Ángel. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. Primera reimpresión. México 2004
2. BAHENA MAZÓN Eréndira Ariadna. El Derecho del Trabajo frente a la Globalización. Revista del H. Congreso del Estado de Guerrero. México Marzo – Abril 2002.
3. BERMUDEZ CISNEROS Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta Edición. Editorial Trillas. México 2003
4. BRISEÑO RUIZ Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Segunda Edición Editorial Harla. México 2005.
5. BRISEÑO RUIZ Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Tomo I. Diecisieteava Edición Editorial Porrúa. México 2005.
6. CABANELLAS DE TORRES Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta S.L. Buenos Aires 2005.
7. CAVAZOS FLORES Baltazar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Editorial Trillas. Segunda Edición. México 2007.
8. CLIMENT BELTRÁN Juan B. La Modernidad Laboral. Editorial Esfinge. Primera Edición. México 2000.
9. DÁVALOS José. Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Editorial Porrúa. México 2001.
10. DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Octava Edición. México 2000.
11. DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. Décimo Novena Edición. México 2006.
12. DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. Tomo I Edición vigésima primera México 2007.
13. DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. Tomo II Edición Décima Quinta. México 2008.
14. DE PINA VERA Rafael. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa. México 2003.

15. KUREZYN VILLALOBOS Patricia. Relaciones Laborales en el Siglo XXI. Universidad Nacional Autónoma de México. México 2000.
16. LEMUS RAYA Patricia. Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Mc Graaw Hill. México 2004.
17. MORALES SALDAÑA Hugo I. Derecho Procesal del Trabajo. Séptima Edición. México 2000
18. MORO TOMÁS Fundación Diccionario Jurídico Espasa Siglo XXI. Madrid 2003.
19. MUÑOZ RAMÓN Roberto. Tratado del Derecho del Trabajo. Primera Edición. Editorial Porrúa. México 2006
20. OLVERA QUINTERO Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. Primera Edición. México 2001.
21. PÉREZ DAYAN Alberto. Ley de Amparo. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. Novena Edición 2005.
22. REYNOSO CASTILLO Carlos. Derecho del Trabajo, Panorama y Tendencias. Editorial Porrúa. México 2005.
23. REYNOSO CASTILLO Carlos. Derecho del Trabajo, Panorama y Tendencias. Editorial Porrúa. México 2007.
24. ROCHA BANDALA Juan Francisco. La Competencia en Materia Laboral. Primera Edición. Editorial Cárdenas. México 2003
25. ROJINA VILLEGAS Rafael. Derecho Civil Mexicano. Editorial Porrúa. México 2002.
26. SÁNCHEZ NAVARRO Rafael. Régimen Laboral Mexicano. Editorial Legis de México S.A. de C.V. 2004-2005.
27. TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Décima Edición. México 2004.
28. VETURA SILVA Sabino. Derecho Romano. Editorial Porrúa. Décimo Novena Edición. México 2003.

LEGISLACIÓN

29. CÓDIGO CIVIL DEL DISTRITO FEDERAL. Ediciones Fiscales Isef, S.A. México D.F. 2006
30. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. DÁVALOS José. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México 2001.
31. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. CLIMENT BELTRÁN Juan B. Editorial Esfinge, S.A. de C.V. Vigésima Novena Edición. México 2008.
32. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. CLIMENT BELTRÁN Juan B. Editorial Esfinge, S.A. de C.V. Trigésima Edición. México 2008.
33. LEYES FEDERALES. www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm
34. LEYES Y CÓDIGOS LOCALES. www.asambleadf.gob.mx

OTRAS FUENTES

35. JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Junio 1917 – Diciembre 2007. IUS 2007. www2scjn.gob.mx/ius2006.
36. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO. Políticas y Lineamientos en Materia Laboral para el Subsistema Jurídico. México 2003.