

CONFLICTOS DE TRABAJO

Clasificación los Conflictos de Trabajo, considerando a los sujetos que en ellos intervienen

1. Entre patrones y trabajadores (ejemplo: despidos)
2. Entre patrones únicamente. (Cuando se trate de algún patrón sustituto.
3. Entre trabajadores únicamente. Cuando se trate de problemas de escalafón.
4. Entre Sindicatos. Cuando se detente contra los Contratos Colectivos de Trabajo.
5. Entre el Sindicato y sus agremiados. En los casos de la aplicación de la cláusula de exclusión
6. Entre los Sindicatos y terceras personas. Cuando el Sindicato titular de algún Contrato Colectivo de Trabajo se oponga a que la empresa contrate a un trabajador ajeno a su membresía.

Clasificación de los Conflictos de Trabajo atendiendo a los intereses en pugna

- **Individuales:** Son los que afectan intereses de carácter particular, no importando el número de trabajadores que intervengan en ellos. Un conflicto individual-económico sería el caso de que un trabajador demande nivelación de sueldo, pues afecta a un interés particular que es del empleado y se trata de crear nuevas condiciones de trabajo
- **Colectivos:** Son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que participen en dichos conflictos.
- **Jurídicos:** Son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de los ordenamientos legales o contratos y pueden ser individuales o colectivos, según sea el interés afectado.
- **Económicos:** Son los que se crean, modifican, suspenden o terminan las condiciones de trabajo y también pueden ser individuales o colectivos.

Una huelga puede considerarse como un conflicto individual y no colectivo, si la emplazante es una Coalición de Trabajadores y no un Sindicato, la huelga tendría que ser forzosamente un conflicto de tipo individual, ya que no se estarían afectando intereses de carácter profesional.

Los diversos tipos de **arbitraje** son:

- **Potestatorio:** Es el que deja a la voluntad de las partes la posibilidad de que al no encontrar por sí mismo la solución a su conflicto, recurran a un árbitro, que puede ser público o privado, para que resuelva la controversia.

- **Obligatorio:** Es el que se impone a las partes y puede derivar de la voluntad expresa de las mismas, plasmada en un contrato o en la Ley.
- **Mixto:** A su vez se divide en 4 formas:
 - **Potestativo** para las dos partes
 - **Potestativo** para los trabajadores y obligatorio para los patrones
 - **Obligatorio** para ambos a solicitud de cualquiera de las partes.
 - **Obligatorio** para ambos por ministerio de ley.

El “**arbitraje de amigables componedores**”, es el que se impone a las partes y puede derivar de la voluntad expresa de las mismas, plasmada en un contrato o en la Ley. La Conciliación es la intervención de un tercero entre las dos partes del conflicto, con el propósito de avenirlos. El conciliador solo puede intervenir en el sentido de manejar las pretensiones de las partes y conflicto, pero sin aportar nuevas posibilidades de arreglo. No puede hacer sugerencias propias ni imponer su criterio.

En la **Mediación**, el tercero que interviene entre las dos partes en conflicto puede proponer distintas soluciones a las propuestas por los interesados, pero nunca imponérselas.

El conciliador sólo utiliza los argumentos y propuestas de las partes que están en conflicto, en tanto que mediador puede sugerir nuevas y distintas formas de arreglo. El mediador solo puede proponer soluciones, el arbitrajista puede imponerlas y decidir a su arbitrio. En México se solucionan los conflictos individuales laborales, mediante la utilización del sistema de conciliación en teoría y de mediación en la práctica. En México no funcionan en la práctica los conflictos de orden económico, debido a que el artículo 902 de la LFT señala que por el simple emplazante a huelga, se suspende automáticamente la tramitación de los conflictos de orden económico; por tanto, si algún patrón se animara a promover alguno de estos conflictos, lo único que lograría sería un emplazamiento a huelga.

Las causas **suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo**, de acuerdo con el artículo 427 de la LFT, son:

1. Casos de fuerza mayor o fortuitos no imputables al patrón, o su incapacidad física mental o muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa suspensión de los trabajos.
2. La falta de materia prima, no imputable al patrón.
3. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.
4. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta, de la explotación.
5. La falta de fondos económicos y la imposibilidad obtener los para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón.
6. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

Sin embargo, en la vida real nunca se pueden suspender dichas relaciones, debido a que los sindicatos afectados se defienden de tal forma que emplazan a huelga para suspender la tramitación de la demanda. Sólo mediante convenio entre las partes operan dichas suspensiones.

La terminación de las relaciones colectivas de trabajo, basado en el artículo 434 de la LFT, se dan por:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito imputable al patrón, o su incapacidad física mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata o directa la terminación de los trabajos.
2. La incosteabilidad notoria manifiesta de la explotación.
3. El agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva.
4. Los casos el artículo 38 (que se refiere a las relaciones de trabajo para explotación del lunes que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas)
5. El concurso mercantil legalmente declarado, si el Juez resuelve el cierre definitivo de la empresa o bien la reducción definitiva de su plantilla.

PRESCRIPCIÓN

Las clases de prescripción son:

1. La positiva, que es aquella mediante la cual se puede adquirir un derecho por el simple transcurso del tiempo.
2. La negativa, que es aquella por medio de la cual se pierde un derecho por el simple transcurso del tiempo.

La caducidad es la posibilidad de perder un derecho por el simple transcurso del tiempo.

¿Cuál es la diferencia entre prescripción negativa y caducidad?

Sabemos que en ambos casos se pierde un derecho por simple transcurso del tiempo, pero en la prescripción negativa el derecho se pierde por que ya se ejercitó la acción y luego se dejó de ejercitar; sin embargo, en la caducidad el derecho se pierde en virtud de que no se revisaron los actos necesarios tendientes a su preservación. Se establece en Italia que prescriben las acciones y caducan los derechos.

De acuerdo con el artículo 516 de la LFT, las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible. No todas las acciones laborales prescriben al año, por ejemplo, prescriben en un mes las acciones de los patrones para despedir o sancionar a sus trabajadores o para efectuar los descuentos autorizados por ley, así como las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo por rescisión del contrato. Las acciones de los trabajadores para demandar por despidos injustificados prescriben en 60 días.

La prescripción empieza correr a partir del día siguiente de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o bien de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores o pérdidas imputables al trabajador o desde la fecha en que la deuda sea exigible. En jurisprudencia se establece que la prescripción correr desde el momento en que la parte interesada pueda acudir a los tribunales a deducir la acción correspondiente. La prescripción se interrumpe por la sola presentación de una demanda, independientemente de que se notifique o no al demandado, o por la presentación de cualquier promoción, aunque ésta se presente ante una junta sin competencia.

Si la demanda se presentara ante una autoridad civil, se interrumpiría la prescripción, ya que la prescripción de las acciones es la sanción impuesta por la Ley al acreedor que demuestre falta de interés al no ejercitarlas.

Las situaciones laborales que prescriben a los dos años son:

1. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo.
2. Las acciones de los beneficiarios en caso de muerte por riesgos de trabajo.
3. Las acciones para solicitar ejecución de los laudos de las juntas de conciliación y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente en el que hubiese quedado notificado el laudo de la junta o aprobado el convenio. Cuando un laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la junta que exige al trabajador un término no mayor de 30 días para que regrese trabajo, apercibiéndolo de que, de no hacerlo, el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo.

La prescripción no puede comenzar, ni correr:

1. Contra los discapacitados mentales, sino cuando se halla discernido su tutela conforme a la ley.
2. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

Los términos para la prescripción se cuentan, considerando los meses, mismos que se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se computará completo, aún cuando no lo sea, pero el último día si debe ser completo y cuando sea festivo, la prescripción surtirá efectos hasta haberse cumplido el primer día hábil siguiente.

En materia de accidentes con enfermedades profesionales de los trabajadores el patrón no es responsable, ya que el artículo 60 de la LSS señala que el patrón que asegure contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los trabajadores a su servicio, quedará relevado del cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades por los riesgos profesionales establecidos en ley.

El riesgo de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo que desarrollan.

Un accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo cualquiera que sea el lugar del tiempo en que se preste.

Los accidentes *in itinere* son los que se dan a trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y viceversa.

Una enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. Se dice que no existen las enfermedades, sino enfermos.

Las enfermedades que se consideran de trabajo, son las señaladas en el artículo 513.

Los efectos que puede producir un riesgo de trabajo son:

1. Incapacidad temporal (pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona a desempeñar su trabajo por algún tiempo).
2. Incapacidad permanente parcial. (Es una disminución de las facultades o aptitudes que una persona para trabajar).
3. Incapacidad permanente total. (Pérdida de facultades por el resto de su vida).
4. Muerte. (Cesación de los signos vitales)

Lo que determina el monto de las indemnizaciones para los accidentes de trabajo, es que la cantidad que se tome como base nunca deberá ser inferior al salario mínimo. Se tomará la cantidad del salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que le correspondían al empleo que desempeñe, hasta que se determine el grado incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

El límite en importe para las indemnizaciones por accidentes de trabajo se basa en si el salario del trabajador excede del doble del salario mínimo respectivo, será el "tope" el que se considere como máximo.

Los derechos que tienen los trabajadores que sufren un riesgo de trabajo son:

1. Asistencia médica y quirúrgica
2. Rehabilitación.
3. Hospitalización.
4. Medicamentos y material de curación.
5. Prótesis y ortopedia necesarias
6. Indemnización de ley.

El patrón queda exceptuado de pagar estas indemnizaciones, sólo cuando el trabajador estuviera embriagado o drogado, o si lo ocasionó intencionalmente, o por alguna riña o intento de suicidio.

Si fuera por negligencia del patrón, éste no quedaría liberado de su responsabilidad de pagar indemnización.

El trabajador con incapacidad temporal por accidente o enfermedad de trabajo debe recibir su salario integrado durante su incapacidad.

Si fuese una incapacidad permanente parcial, el trabajador recibiría basado en la tabla de valuación de incapacidades (artículo 514 LFT) el porcentaje que corresponda entre el máximo y el mínimo establecido, considerando edad y características personales del trabajador.

En caso de incapacidad total permanente, el trabajador recibiría una indemnización equivalente a 1,095 días de trabajo y en caso de muerte los deudos recibirían dos meses de sueldo para gastos funerales y 730 días de salario.

Las principales causas de los accidentes de trabajo son:

1. Falta de capacitación y adiestramiento
2. Carencia de equipo de protección.
3. Negligencia de los trabajadores por no usar el equipo.
4. Equipo inadecuado.
5. Desorden en la colocación de la materia prima.

AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES

Según su jurisdicción, las siguientes autoridades son las encargadas de aplicar las normas de trabajo:

1. STPS
2. SHCP y SEP
3. Autoridades federativas o Departamentos de Trabajo.
4. Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
5. Inspección del Trabajo
6. Comisión Nacional y Comisión Regional de Salarios Mínimos
7. Comisión Nacional para la PTU
8. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje
9. Jurado de Responsabilidades

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo está encargada de:

1. Representar, o bien, asesora a los trabajadores esos sindicatos, cuando sus servicios sean solicitados, ante cualquier autoridad, en las cuestiones relacionadas con aplicación de las normas de trabajo.
2. Interponer los recursos ordinarios, así como los extraordinarios procedentes para la defensa del trabajador o bien del sindicato, y
3. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Las funciones de la Inspección del Trabajo son:

1. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo
2. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la forma más efectiva de cumplir con las zonas del trabajo.
3. Poner en conocimiento de la autoridad todas aquellas deficiencias y violaciones a las normas de trabajo observadas en la empresa.
4. Realizar los estudios y obtener los datos solicitados por las autoridades y los que se juzguen convenientes para procurar armonía en las relaciones entre trabajadores y patrones.
5. Cualesquiera otras funciones conferidas por diversas leyes.

En la práctica, en el D.F., a los patrones se les niega la posibilidad de que algún inspector santifique los hechos, ya que nunca son facilitados cuando se les necesita, poniéndose como pretexto que no se permite la preexistencia de pruebas, sin embargo, en los Estados si se cumple con este precepto.

Los Notarios Público, en materia laboral tienen como única función la de fungir como testigos de calidad.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos cuenta con un presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica. De hecho, no funciona adecuadamente ya que como sabemos los SMG no se fijan en su poder adquisitivo sino en un criterio de tipo político.

El funcionamiento de las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos es altamente criticable en cada una de las 111 zonas económicas en que está dividido el país para estos efectos, concentradas en cuatro grupos generales, ya que suelen obtener medios suficientes para realizar los estudios pertinentes, ni no se les hace caso.

El funcionamiento de las Juntas Federales de Conciliación solo son instancias conciliatorias y protestatarias para los trabajadores y patrones. Puede funcionar en arbitraje en conflictos que tengan por objetivo el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario. Sin embargo, con la creación de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, ya están obsoletas e inútiles. Por otra parte, la Juntas Locales también ya son obsoletas.

La competencia que tiene la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es:

I. Ramas Industriales

1. Eléctrica
2. Cinematográfica
3. Hulera
4. Azucarera
5. Minera
6. Metalúrgica y siderúrgica
7. Hidrocarburos
8. Petroquímica
9. Cementera
10. Calera
11. Automotriz
12. Química y farmacéutica
13. Celulosa y papel
14. Aceites y Grasas vegetales
15. Productoras de Alimentos
16. Bebidas envasadas o enlatadas
17. Ferrocarrilera
18. Maderera
19. Vidriera
20. Tabacalera

II. Empresas

1. Las administradas por el Gobierno
2. Las empresas concesionadas
3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo la jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las contenidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

De la misma manera a las autoridades federales les compete 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.

En cuanto a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, tan sólo en el DF existen 16 Juntas Especiales.

Las funciones y atribuciones que tienen las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje de los Estados, sólo pueden conocer de asuntos individuales, debido a que materia colectiva la competencia es a favor de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como sería lo relativo a huelgas y conflictos de orden económico. En cuanto a sus atribuciones son competentes a conocer de todos los otros asuntos que no sean expresamente considerados como federales, por exclusión.

Las **Juntas de Conciliación y Arbitraje** se integran por: Presidente, Secretario General, Secretarios Auxiliares, Actuarios, Archivistas, Representantes de los Obreros y de los Patrones, siendo estos últimos elegidos por medio de convenciones sexenales.

DERECHO PROCESAL

El Derecho Procesal del Trabajo, es la rama del Derecho del Trabajo en general que se refiere a la tramitación de los conflictos de trabajo y que regula los principios especiales en el ejercicio de las acciones de carácter laboral.

La división del Derecho del Trabajo en general se compone por: Derecho Individual, Derecho Colectivo y Derecho Procesal.

El Derecho Individual se refiere al Derecho del Trabajo desde sus orígenes, hasta sus fuentes especiales, sujetos del mismo, condiciones de trabajo, derechos y obligaciones, salario, jornada, primas, etc.

El Derecho Colectivo se divide en:

- a) Sustantivo
- b) Adjetivo

El Derecho Colectivo Sustantivo se refiere al contrato colectivo de trabajo, al mal llamado Contrato-Ley, al Reglamento Interior de Trabajo, a Sindicatos y a Huelgas.

El Derecho Adjetivo se refiere a los procedimientos de huelga y a los conflictos de orden económico, entre otros.

El Derecho Procesal del Trabajo se refiere a todo procedimiento laboral y comprende al Derecho Colectivo Adjetivo.

De las diversas reformas en el artículo 123 desde la Constitución de 1917 hasta 1980 en su sexta reforma la intención primordial del legislador en materia de reformas procesales fue conciliar las partes, pretendiendo dar preponderancia a la conciliación en todo conflicto de trabajo. Por ejemplo, en el artículo 876, fracción I se determinó que las partes deberían comparecer personalmente a la Junta, sin que se dieran abogados, patrones, o apoderados, en la etapa conciliatoria, sin embargo, su juricidad queda en tela de juicio, ya que impide a los abogados del desempeño de su profesión lo cual se puede considerar anticonstitucional.

Si no comparecen las partes personalmente a la audiencia de conciliación la consecuencia sería que se tendría por inconformes con todo arreglo y “deberán presentarse personalmente a la etapa de demandas y excepciones”. Lo cual al ser obligatorio se considera como absurda tal comparecencia, ya que para eso están precisamente sus abogados.

El procedimiento laboral ordinario se inicia con una demanda escrita ante la Junta que corresponda, quien tendrá que acordar dentro de las 24 horas siguientes a su recepción, señalando día y hora para la celebración de una audiencia que se llevará a cabo dentro de los quince días siguientes.

La clase de audiencia que debe señalarse por la Junta al recibir la demanda, es considerada como una audiencia trifásica:

- a) De conciliación.
- b) De demanda y excepciones.
- c) De ofrecimiento y emisión de pruebas.

Como una recapitulación de lo ya visto con anterioridad y ampliando algunos conceptos, a continuación, se analizará la:

LA RELACIÓN DE TRABAJO

Es indispensable determinar qué es un contrato, mismo que tiene su origen en el Derecho Civil está regulado por su Código correspondiente, de los cuales se desprenden diferentes tipos de contratos por su naturaleza: civiles, mercantiles, laborales, entre otros.

El **Contrato** se define como el acto jurídico a través del cual hay un acuerdo de dos o más voluntades para crear y modificar derechos y obligaciones.

Para que exista un **contrato**, existen dos elementos fundamentales:

- a) El consentimiento y
- b) El objeto.

A falta de alguno de los dos elementos anteriores, no existirían **derechos** ni **obligaciones** derivadas del Contrato.

El **consentimiento** se presenta cuando existe un **acuerdo de voluntades** sobre lo que va a constituir el contrato, es decir el **objeto** del contrato.

Para que un **contrato** surta efectos, es el que las partes que intervengan en él, deben manifestar su acuerdo en todos los derechos y obligaciones que van a contraer con la celebración de dicho contrato; si una de las partes no estuviera de acuerdo con alguna obligación o derecho, automáticamente no existiría ningún contrato y por lo tanto no habrá ninguna consecuencia derivada del mismo.

El consentimiento se puede manifestar de dos formas:

- a) Una de ellas se da a conocer verbalmente, o bien por escrito, o bien mediante la aceptación inequívoca corporal,
- b) La forma tácita, que significa que se manifiesta la voluntad a través de hechos o actos con bases suficientes para considerar que el consentimiento ha sido otorgado.

Para que un contrato sea **válido** en lo que respecta al **consentimiento**, es necesario que las personas que intervengan en él, tengan la **capacidad legal** para tal efecto. La capacidad legal es la **aptitud** de una persona para ejercer sus derechos y **cumplir con sus obligaciones** por sí misma.

El anterior se desprende que no todas las personas tienen dicha aptitud, ya que entre otros se requiere la mayoría de edad, tener pleno uso de sus facultades mentales, entre otras.

Por último, para que un contrato sea válido, cuando al momento de otorgar el consentimiento, **se observe que no existieron vicios de voluntad**, como lo son error, dolo, violencia física o moral, lesión, y cuando el consentimiento se ha manifestado en la forma establecida por la ley.

El segundo elemento, es decir, el **Objeto**, consiste en la **obligación de dar** o en el hecho que el obligado debe **hacer** o **no hacer**. Por ejemplo, en un contrato en donde una las partes se obliga a dar, pudiendo ser la compraventa de una cosa, donde una las partes paga el precio del bien o cosa y la otra se obliga a entregar dicho bien.

Si un contrato establece la obligación **de hacer**, por ejemplo, la prestación de servicios profesionales, el profesionista se obliga a prestar un servicio determinado, por ejemplo, una auditoría en materia laboral.

Por último, un contrato cuyo objeto sea de **no hacer**, pudiera ser el caso de un conductor de televisión que hace el anuncio de un producto determinado, dicho contrato lo obliga a no hacer anuncios publicitarios de productos similares durante un cierto periodo.

Para que un contrato sea válido es necesario que el objeto o el fin del mismo sea lícito. Existen personas que han llegado a vender el Palacio de Bellas Artes.

A manera de conclusión, podemos decir que durante las actividades diarias celebramos una serie de contratos totalmente válidos, aún sin que nos demos cuenta de ello. Por ejemplo, la compra de cigarros que es un contrato de compraventa que se perfecciona tan sólo al manifestar nuestra voluntad de manera tácita, ya que únicamente solicitamos el producto y pagamos su precio, pero si nos dan otra marca, el contrato sería inexistente ya que nos estarían entregando un producto diferente al que estamos solicitando, por lo que el comprador podría demandar el cumplimiento del contrato que celebró y por consiguiente a que se entregue precisamente el producto que compró o bien la rescisión del contrato, es decir que la devolución del dinero que pagó.

En algunos casos, para que un contrato surta todos sus efectos legales, **no es necesario que se celebre por escrito**. Tal es el caso de un contrato de trabajo, ya que si se dan algún o algunos elementos establecidos en la LFT nos

encontraremos frente una auténtica relación laboral con todas y cada una de sus consecuencias.

Por último, la naturaleza de un contrato no depende del nombre que se le dé, sino de la **forma en que se va a ejecutar su objeto**, ya que se dan casos en que la gente piensa que no existe contrato de trabajo y que por lo tanto no hay relación de trabajo, porque al personal se le paga por honorarios o porque tiene celebrado un contrato de prestación de servicios profesionales; pero la **forma** en que se ejecuta el objeto del contrato implica una subordinación; por tanto, estaríamos frente un elemento característico de una relación de trabajo y por ende, frente a todas las obligaciones derivadas de la LFT, LSS, LISR, LIETU, IDE, etcétera.

EL CONTRATO DE TRABAJO

Una vez analizado qué es un contrato, debemos remitirnos al artículo 20 de la LFT que nos señala que: *“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”.

Los elementos del contrato de trabajo son:

- a) Las **Partes**.
- b) El **Objeto**.
- c) Los **Derechos y Obligaciones** que de él emanan.

En el elemento de las “Partes”, intervienen dos de ellas, el **patrón** y el **trabajador**.

De la definición dada por el artículo 10 de la LFT se desprende que, a diferencia del trabajador, el cuál únicamente puede ser una persona física, el patrón puede ser ya sea una persona física o bien una moral.

De las personas que representan el patrón, de acuerdo con el artículo 11, se desprenden dos aspectos importantes:

- a) Señalar qué personas en calidad de funcionarios son los que van a representar patrón con todas las consecuencias que del caso deriven, siendo innecesario que la representación se encuentre por escrito, ya que, basta que el empleado que represente al patrón, ejerza alguna función de las citadas en el artículo 11.
- b) Los representantes de patrón crean obligaciones en su nombre ante los trabajadores, lo cual es sumamente importante, ya que cualquier decisión que el representante tome, obliga a los trabajadores sin que el patrón puede desconocer tal situación, bastando tan sólo que un funcionario ejerza sus actividades para se que den los hechos citados.

- c) La representación del patrón no se va a dar con base en la confianza que tenía depositados sus empleados, **sino por el puesto o las funciones que se ejercen.**

Otro elemento de las partes de un contrato de trabajo, es el trabajador, (artículo 8 LFT).

De dicha definición legal se desprenden tres elementos:

- a) El trabajador siempre será una **persona física.**
- b) El trabajador presta un **trabajo personal.**
- c) El trabajo es siempre **subordinado.**

Del segundo elemento se concluye que trabajo debe ser **ejecutado por el propio trabajador** y nunca por conducto de un tercero.

Por estas razones, es imposible que exista una relación de trabajo entre dos Personas Morales, por ello, las recomendaciones que para evitar la existencia de una relación laboral, se sugiere que la contratación de un profesionista independiente, se haga siempre y cuando esté constituidos en sociedad, ya que a veces, aún cuando se tenga celebrado un contrato, si al momento de ejecutar el objeto se desprende la figura de subordinación, estaríamos frente a un contrato de trabajo y no civil o bien mercantil. Esta recomendación obedece a que, con la celebración del contrato con la sociedad, nunca podrían darse las características de trabajador.

TIPOS DE TRABAJADORES

1. De confianza (Artículo 9 LFT)
2. Socio trabajador

De la LFT se desprende que el trabajador confianza no lo es simplemente por el nombre que se le de puesto de trabajo, sino por las funciones que se desempeñan, como se señala en el segundo párrafo del artículo 9 de la LFT.

No todos los trabajadores de confianza representan a los patrones, por lo tanto, no los obligan ante los trabajadores, como lo son los que desempeñan funciones de fiscalización. Como ya habíamos asentado, tampoco pueden formar parte de los Sindicatos, ni podrán votar en los recuentos de mayoría para los casos de huelga, ni para determinar la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo. A los empleados de confianza no se les aplican las disposiciones del Contrato Colectivo y la simple pérdida razonable de confianza es causa de rescisión, sin ninguna responsabilidad por el patrón. Hay ocasiones en que se da una doble relación de trabajo, como es el caso del socio-trabajador, una como socio o accionista y otra como trabajador subordinado, la cual estará sujeta a un Contrato **Individual** de Trabajo.

Si nos remitimos el artículo 21 de la LFT, puede mencionarse que si se niega el contrato o la relación de trabajo, argumentando que no es trabajador, dado que se le paga a un supuesto profesionista o comisionistas por honorarios, ésto no es suficiente para resolver el caso, ya que se puede presumir la existencia de

la relación de trabajo, y le correspondería al patrón desvirtuar dicha presunción con un contrato de servicios profesionales, pero si de alguna cláusula se desprende una relación de subordinación, estaríamos automáticamente frente un contrato de trabajo, ya que un contrato **no se rige por el nombre** que se le dé, sino por la **forma** en que se ejecuta el objeto, es decir a través de una subordinación.

En cuanto al **objeto** del contrato de trabajo es precisamente el “trabajo”, según la definición del artículo 8 de la LFT, que de su lectura se concluye que el único trabajo que ampara dicho ordenamiento jurídico es el del hombre y, por consiguiente, quede excluida de su tutela la actividad de las máquinas o de los animales.

También se concluye que el trabajo puede ser a) material y el otro b) intelectual y aún cuando ambos están muy relacionados pueden ser diferenciados.

Otra conclusión es que la ley **no establece una determinada preparación para ejecutar un trabajo**, pero, por el contrario, **existen actividades que requieren de preparación de alto nivel y por lo tanto sólo podrán ser ejecutadas por aquellas personas que estén preparadas a nivel internacional.**

La subordinación toma en consideración que es el patrón quién ha decidido invertir y arriesgar su capital y por lo tanto tiene el derecho de determinar la forma, condiciones y circunstancias en que se van a producir o prestar los servicios y el trabajador tiene la obligación ejecutar el trabajo en la forma establecida por patrón de acuerdo con el trabajo contratado.

La subordinación es la facultad que tiene patrón para determinar y dar órdenes a trabajador en relación con el trabajo que se va a desempeñar, señalando cuando debe iniciar y términos el trabajo, donde lo tiene que hacer, cómo lo debe hacer y además puede establecer ciertas obligaciones relacionadas con él, como lo es de llevar un control de los horarios de entrada y salida del trabajo. También implica la obediencia del trabajador hacia el patrón.

Si no existe subordinación, tampoco existe relación ni contrato de trabajo.

Derechos y Obligaciones del Contrato

Este elemento del contrato se refiere a las condiciones de trabajo.

Los derechos y obligaciones derivadas del contrato de trabajo constituyen precisamente las condiciones de éste establecerán la forma y los términos en que se va a ejecutar trabajo.

Si no hubiera contrato colectivo, las condiciones de trabajo deben ser establecidas por escrito y cada una de las partes deberá conservar un ejemplar. Si no existe ningún escrito, no se priva trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se le imputará al patrón no haber cumplido con esta formalidad.

El escrito que contenga las condiciones de trabajo, debe hacerse con base en el artículo 25 de la LFT.

Es muy importante el establecimiento de las condiciones de trabajo, de que derecho laboral es un derecho social para proteger a la clase trabajadora y aquí no opera el dicho: "Quien afirma que está obligado a probar su dicho".

Por ejemplo, si un trabajador afirma que gana \$1000 diarios y el patrón no niega, el mismo patrón tiene la obligación de demostrar su afirmación. Lo mismo sucede con el tiempo extra, ya que, si el trabajador reclama este pago, al patrón le pertenece la carga probatoria de que no trabajó tiempo extra. Lo anterior se fundamenta en el artículo 784 de la LFT.

Con base en el artículo 804 de la LFT, impone la obligación de conservar y exhibir en juicio los contratos individuales de trabajo, la nómina, los controles de asistencia, pagos de PTU, aguinaldo y cualquier clase de primas, entre otros. Por ello es necesario conservar los documentos y poder acreditar con ellos los extremos del artículo 784 de la LFT, ya que el contrario, el patrón corre riesgo de pagar todo lo que el trabajador desee.

Por ejemplo, si un trabajador labora 18 horas extras semanales, lo que representa 12.50 (100/8) y si multiplicamos las primeras nueve horas por 25.00 (12.50 al doble), se le adeudaría a un trabajador 225 semanales y sin las otras nueve horas extras que se hagan al triple resultan en 37.50, no serían 337.50 ya que se pagan al triple, exhumadas a las primeras nueve horas, el patrón podría ser condenado a pagar 562.50 por semana, que multiplicado por 52 semanas anuales no daría 29,250.00, cantidad muy superior a una indemnización de tres meses.

Si un trabajador no se presenta a trabajar y después alega despido, el patrón no tiene más remedio que negar el despido y ofrecerle el trabajo, pero la problemática es que hay ocasiones en que en la demanda se modifican las condiciones de trabajo y señalan algunas superiores a las que realmente prevalecían en la prestación del trabajo correspondiendo al patrón su controversia. De no hacerlo el trabajo se entiende ofrecido de mala fe y por consiguiente a él le correspondería acreditar que no hubo despido, lo cual denota que es peligroso ya que se puede condenar a una indemnización, además del pago de salarios caídos. Cuando el patrón no puede sustentar una situación, por lo general se le obliga a pagar más de lo que realmente es.

Los trabajadores por sí mismos o representados por el sindicato podrán junto con el patrón, establecer las condiciones de trabajo, que nunca podrán ser inferiores a las establecidas en la LFT. Las condiciones de trabajo en su revisión no pueden ser modificadas en detrimento del trabajador.

En cuanto a modificaciones de cambio de domicilio de trabajo para el trabajador, si no se encuentran debidamente establecidos los lugares de trabajo, el patrón no podrá modificarlo, ya que de lo contrario se estarían cambiando unilateralmente las condiciones de trabajo.

Como conclusión del tema abordado, se desprende lo importante que es tener debidamente establecidas las condiciones de trabajo para evitar pagar prestaciones superiores a las efectivamente pactadas con el trabajador, o de ser condenado a pagar una prestación por no tener los elementos necesarios para acreditar las condiciones que realmente se pactaron por su pago, ya que la carga de la prueba en estos casos siempre le corresponderá al patrón.

Los derechos y obligaciones de las partes de un contrato, se encuentran establecidas en el Título IV de la LFT, señalándose en el artículo 132 las obligaciones del patrón y en el 133 sus prohibiciones. En el Título XVI sindicadas sanciones para el patrón, que pueden ser entre 3 y 315 veces el importe del salario mínimo vigente por cada violación.

En el artículo 134 señalan las obligaciones de los trabajadores, dentro del artículo 135 las prohibiciones que puede ser de una suspensión del trabajo, mismo que no puede exceder de ocho días, siendo necesario que para aplicar dicha sanción esté establecida en el Reglamento Interior de Trabajo, señalando además el procedimiento para su aplicación, siendo también necesario que se tenga depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dicha Reglamento, ya que es el instrumento que puede ayudar al patrón a que el trabajador cumpla con sus obligaciones.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El trabajo debe ser considerado como un derecho que tiene entre otras finalidades, permitir al trabajador vivir dignamente con un soporte económico que le sirva para la compra de alimentos, vivienda, vestido, etc., satisfaciendo en general cuando menos sus necesidades elementales.

El trabajador tiene el derecho, además de tener el trabajo en sí mismo, el derecho a ser respetado, lo que le dará seguridad de estabilidad y tranquilidad de seguir obteniendo un ingreso tanto presente como futuro, que le permitirá seguir viviendo dignamente.

Esta **seguridad** es lo que en Derecho se le conoce como “**estabilidad en el empleo**”, y este derecho evitará que se vea coartado por voluntad “unilateral”, “arbitraria” o “caprichosa” del patrón, ya que el derecho al trabajo solo podría ser impedido por otras causas, como las señaladas en el artículo 47 de la LFT donde se establecen 15 causales de despido imputables solamente al trabajador, siempre y cuando el patrón notifique al trabajador la causa de terminación de la relación de trabajo y en su caso de un juicio, donde se acredite que efectivamente el trabajador incurrió en cierta(s) falta(s), ya que de lo contrario, el empresario tendría a elección del trabajador, ya sea indemnizarlo o reinstalarlo en su empleo y en ambos casos, pagarle en su caso los salarios caídos.

Si un trabajador es despedido injustificadamente, tiene el derecho a su reinstalación, existiendo 5 excepciones establecidas en el artículo 49 de la LFT, que son:

- ✘ Cuando la antigüedad del trabajador sea menor de 1 año
- ✘ Si se demuestra a la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador por razón de la naturaleza de su trabajo no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo
- ✘ En los casos de los trabajadores de confianza, cuando se les pierde dicha confianza
- ✘ En el servicio doméstico, y
- ✘ Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Para que el patrón quede eximido de la obligación de reinstalar, se le impone una indemnización adicional, que es el pago de 20 días de salario por cada año de servicios prestados por el trabajador.

Si partimos que la “estabilidad en el empleo” es un derecho del trabajador y una obligación del patrón, éste último solo puede dar por terminada la relación laboral cuando se den las causas previstas en la Ley, pero al trabajador **solo se le puede obligar a prestar sus servicios por lo menos durante un año** según lo establecido en el artículo 40 y el incumplimiento de esta disposición por parte del trabajador solamente trae como consecuencia la responsabilidad civil, o sea, que es imposible obligar a un trabajador a que permanezca en su empleo si él no está de acuerdo, ya que es muy difícil comprobar los daños que causaría al abandonar su trabajo, excepto los trabajos muy especializados o de mucha confianza. En resumen, por regla general, el trabajador puede dar por terminada la relación de trabajo cuando lo desee.

Duración de los Contratos de Trabajo

Atendiendo a lo expuesto anteriormente, en cuanto al Principio de Estabilidad en el Empleo, se entiende que el Contrato de Trabajo debiera celebrarse por tiempo indeterminado, a menos de que la naturaleza del trabajo exija que sea por obra o por tiempo determinado.

Por obra determinada (Artículo 35 LFT)

La obra determinada debe estar justificada por la naturaleza del trabajo, ya que en caso de que no se justificara la necesidad de contratar efectivamente por una obra determinada, el Contrato de Trabajo tendría, por *contrario sensu* que ser por tiempo indeterminado. Por ejemplo, en la fabricación extraordinaria de un producto X, donde la empresa cuenta con ciertos trabajadores y con ellos no fuera posible cumplir con la producción, se vería en la necesidad de contratar a personal adicional para cumplir con su programa de producción. O bien, lo clásico es en las empresas Constructoras, lo que se le llama por “Obra Determinada”.

Independientemente de la naturaleza del trabajo, lo importante es que en este tipo de contratos es que se señale de manera clara y específica la necesidad que dio lugar a su celebración y en qué consiste la misma, y además tener los elementos necesarios para acreditarlo, ya que según el artículo 784 F-V de la LFT, el patrón tendrá que acreditar, cuando exista controversia en la terminación de la relación del contrato de trabajo para obra o tiempo determinado y en caso de que el trabajador llegar a demandar alegando que fue despedido injustificadamente cuando concluyó la obra, si el patrón no acredita que la obra para la cual fue contratado concluyó, posiblemente sea

condenado a reinstalar o a indemnizar al trabajador por tratarse de un despido injustificado.

En estos casos la necesidad que dio origen a la contratación por obra determinada se pueda acreditar con los contratos o pedidos que tenga el patrón, es decir en el caso de la fabricación de un artículo X, se pueda probar tal situación con el pedido extraordinario fincado por el cliente y con la terminación del trabajo que se compruebe con la fecha en que se entregó la mercancía y en el caso de la construcción, se pueda justificar la contratación por obra determinada con el contrato que celebre la empresa con su cliente y con la terminación y entrega de la obra y los avisos que se hayan presentado ante diversas autoridades, como el IMSS, etc.

Por tiempo determinado.

Del mismo modo, al igual que por “obra determinada”, la celebración de este tipo de contratos, únicamente se puede llevar a cabo cuando la naturaleza del contrato lo requiera, en cuyo caso se establece una situación adicional que sería la de sustituir temporalmente a otro trabajador.

Cuando, por ejemplo, se contrate a alguien por 28, 30, 60 o más días y si al término de dichos períodos ese trabajo subsistiera, el **contrato se entenderá prorrogado por todo el tiempo que dure el trabajo.**

Si éste fuera permanente, el contrato sería por tiempo indeterminado y, por lo tanto, si se diera por finiquitada la relación alegando que concluyó el tiempo para el cual fue contratado, el trabajador puede demandar al patrón argumentando que se trata de un despido injustificado, y si éste no acredita la causa que dio origen a la contratación por tiempo determinado, corre el riesgo de ser condenado a reinstalar o a indemnizar al trabajador según la acción que hay intentado.

Un ejemplo de un contrato por tiempo determinado podría darse en la “industria sin chimeneas”, donde se puede contratar a trabajadores eventuales durante la temporada alta, que es cuando más demanda tienen sus servicios y se requiere de personal extra para tal efecto, o bien, es el caso de una “empresa detallista” para cubrir el exceso en las ventas decembrinas. Una vez que concluye el término, también vence el contrato o la relación de trabajo, sin ninguna responsabilidad para las partes.

También se puede dar el caso de una contratación por tiempo determinado en la sustitución temporal de un trabajador, cuando, por ejemplo, un empleado se incapacita temporalmente por enfermedad, en cuyo caso el patrón puede contratar a otra persona por todo el tiempo dure la incapacidad del trabajador que se va a sustituir, lo cual, se puede justificar con las incapacidades expedidas por el IMSS. Una vez dado de alta el trabajador que estuvo incapacitado tiene el derecho de regresar a su trabajo y al puesto que venía desempeñando con la persona que lo sustituyó, por tanto, se dará por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

El patrón, al igual que en los casos de los contratos por obra determinada, tendrá que acreditar la causa que dio lugar a la contratación por tiempo determinado, ya que, de lo contrario, si se da por terminado y se acredita dicha necesidad, se entendería como un despido injustificado, máxime cuando una vez concluido el término en virtud del cual se celebró, subsiste la materia de trabajo; en este caso la relación quedaría prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Por Tiempo Indeterminado

Este tipo de contratos es el que más frecuentemente debieran celebrarse, ya que como se comentó anteriormente, para llevar a cabo un contrato por obra o tiempo determinado, la naturaleza del trabajo así lo debe requerir, además de que si no se estableciera el tipo de contrato que se va a celebrar, éste deberá ser considerado por tiempo indeterminado.

Estas situaciones se derivan del principio de la estabilidad en el empleo.

Uno de los aspectos más importantes en este tipo de contratos es su terminación y las consecuencias que trae consigo.

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA que celebran, por una parte, la empresa _____, representada por el Sr. _____, como **Patrón** y por la otra, el Sr. _____, como **TRABAJADOR** y quienes por razón de brevedad se denominarán en el caso del presente contrato "**COMPAÑÍA**" y "**TRABAJADOR**", respectivamente, y el que sujetan a las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

1. La **COMPAÑÍA** es una sociedad mexicana, que tiene entre otras actividades, la de _____.
2. La **COMPAÑÍA** declara (*aquí debe señalarse la causa que dio origen a la contratación por obra determinada*), por lo que se ve en la necesidad de contratar los servicios del **TRABAJADOR** a fin de satisfacer la necesidad que en forma transitoria y eventual le afecta.
3. El Sr. _____ ha manifestado a la **COMPAÑÍA** estar en disponibilidad de ser contratado por la obra determinada a que se refiere la segunda de las declaraciones, así como tener la capacidad y aptitud necesarias para desempeñar el puesto de _____, motivo por el cual, las partes han celebrado el presente contrato que se contiene al tenor de las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA. OBLIGACIONES. El **TRABAJADOR** se obliga a prestar sus servicios personales a la **COMPAÑÍA** en el domicilio ubicado en_____, o en el lugar que para tal efecto se el indique, como_____ en la ejecución de la obra determinada que a continuación se detalla: _____ La ocupación principal del **TRABAJADOR** será_____, pero queda bien entendido que esta enumeración de labores es precisamente enunciativa y no limitativa, toda vez que el **TRABAJADOR** tiene obligación de atender también cualquier otro trabajo anexo o conexo con su obligación principal, o cualesquiera otra actividad siempre y cuando se le respete su salario, aun cuando ocasionalmente deba ser desempeñado fuera del lugar de trabajo. El **TRABAJADOR** acatará siempre en todos sus actos las órdenes que sus jefes le den, las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo de la **COMPAÑÍA** que le sean aplicables y demás disposiciones y órdenes que ésta le dicte.

SEGUNDA. DURACIÓN DEL CONTRATO. El presente contrato se celebra exclusivamente para la ejecución de la obra determinada que se detalla en la cláusula que antecede, terminada la cual este contrato terminará de pleno derecho cesando toda relación del trabajo entre el **TRABAJADOR** y la **COMPAÑÍA** y sin que esta última adquiera ninguna otra responsabilidad u obligación para con el **TRABAJADOR**; sin embargo, los primeros treinta días de prestación de servicios se considerarán como periodo de prueba, término durante el cual la **COMPAÑÍA** podrá dar por terminado el presente contrato sin ninguna responsabilidad si a su juicio, el **TRABAJADOR** no tiene la capacidad y competencia suficientes para desempeñar el trabajo contratado.

TERCERA. JORNADA DE TRABAJO. El horario de labores del trabajador será de las ___ horas en que se iniciará, a las ___ horas en que concluirá. Este horario de trabajo se observará de _____ a _____ de cada semana.

El **TRABAJADOR** faculta expresamente a la **COMPAÑÍA** para modificar el horario de trabajo anterior, de acuerdo con las necesidades de la misma.

La jornada de trabajo a que se refiere la presente cláusula obedece a que ésta se encuentra repartida en cinco días a la semana de conformidad con lo dispuesto por el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo.

CUARTA. SALARIO. El **TRABAJADOR** percibirá como sueldo por la prestación de los servicios a que se refiere este contrato, la cantidad de \$_____ (_____M.N.) diarios, cuyo salario le será pagado semanalmente los días _____, en las oficinas de la **COMPAÑÍA**.

El **TRABAJADOR** tendrá derecho a recibir un aguinaldo equivalente a _____ días de salario, que le será cubierto a más tardar el día 20 de diciembre de cada año, o la parte proporcional en caso de que no haya trabajado el año completo.

QUINTA. DIAS DE DESCASO SEMANAL. El **TRABAJADOR** disfrutará semanalmente de un día de descanso con goce de sueldo, el que se conviene por ambas partes que será el día ____ de cada semana, cuyo salario se le

cubrirá abonándole un _____% sobre el salario ordinario percibido la semana anterior.

El **TRABAJADOR** faculta expresamente a la **COMPAÑÍA** para cambiar el día de descanso a que antes se hace mención, de acuerdo con sus necesidades.

SEXTA. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. El **TRABAJADOR** disfrutará de los días de descanso obligatorios señalados en la Ley Federal del Trabajo, con goce de salario íntegro.

SÉPTIMA. VACACIONES. El **TRABAJADOR** disfrutará de vacaciones por cada año completo de servicios prestados, en los términos del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que dicho período le será concedido después de vencido el año de servicios y en la época que determine la **COMPAÑÍA**, obligándose el **TRABAJADOR** en todo caso a solicitar sus vacaciones con una anticipación no menor de un mes. El **TRABAJADOR** tendrá derecho a recibir una prima vacacional equivalente al _____%.

OCTAVA. TIEMPO EXTRAORDINARIO. Queda prohibido al **TRABAJADOR** trabajar tiempo extraordinario si no es con consentimiento previo y orden escrita, dada por la **COMPAÑÍA**. Cuando por cualquier circunstancia deba de trabajar el **TRABAJADOR** mayor tiempo que el señalado como jornada ordinaria, recabará previamente de la **COMPAÑÍA** la orden a que se refiere esta cláusula, sin cuyo requisito no le será abonada cantidad alguna por el tiempo que trabaje con exceso a la jornada legal.

NOVENA. RECIBO DE SALARIOS. El **TRABAJADOR** se obliga a otorgar los días de pago de salarios, un recibo a favor de la **COMPAÑÍA** por la totalidad de los sueldos devengados hasta esa fecha, entendiéndose que el otorgamiento del mismo implicará su conformidad en que el sueldo recibido cubre el trabajo desempeñado, sin que pueda exigir posteriormente pago de prestación alguna, ya que cualquier cantidad a la que creyere tener derecho deberá exigirla precisamente al otorgar el recibo de referencia. La firma del recibo correspondiente implicará un finiquito total por la **COMPAÑÍA** por cualquier clase de sueldo o prestaciones a que tuviere derecho el **TRABAJADOR** por los servicios prestados hasta esa fecha, aún cuando no se diga en el recibo lo anterior.

DÉCIMA. En atención a la naturaleza del puesto que desempeña el **TRABAJADOR**, el mismo se obliga a desempeñar su trabajo en cualquier lugar del territorio nacional, así como a hacer en cualquier otro puesto sin perjuicio de su salario.

DÉCIMA PRIMERA. CONFIDENCIALIDAD. En atención a la actividades que realiza la **COMPAÑÍA** y dada la necesidad de mantener en absoluta confidencialidad los planes y proyectos de la **COMPAÑÍA** y de cualquier otra naturaleza, el **TRABAJADOR** se obliga a guardar escrupulosamente los

secretos técnicos, comerciales y de fabricación a cuya elaboración concurren directa o indirectamente o de los cuales tenga conocimiento por razones de trabajo, así como de los asuntos administrativos, cuya divulgación puede causar perjuicios a la **COMPAÑÍA**, en la inteligencia de que el incumplimiento específico de esta obligación, lo hará acreedor a la rescisión de su Contrato de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y a las penas que impone el Código Penal para el Distrito Federal en sus artículos 210 y 211 o sus correlativos en los diversos Códigos Penales de la República Mexicana.

DÉCIMA SEGUNDA. CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. La **COMPAÑÍA** se obliga a proporcionar capacitación y adiestramiento al **TRABAJADOR**, en los términos de la Ley Federal del Trabajo, y de conformidad con el programa de capacitación y adiestramiento convenido y que hubiere aprobado la Autoridad del Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. LEY APLICABLE. Ambas partes contratantes convienen en que todo lo no previsto en el presente contrato se regirá por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y en que para todo lo que se refiera a interpretación, ejecución y cumplimiento del mismo, se someterán expresamente a la jurisdicción y competencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad _____.

Para los efectos del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, la **COMPAÑÍA** declara ser una sociedad mexicana, constituida de acuerdo con las leyes de la República Mexicana, dedicada a _____, con domicilio en _____, y el **TRABAJADOR** declara ser de nacionalidad _____ de _____ años de edad, estado civil _____ con domicilio en _____, mismo que señala para oír toda clase de notificaciones, en los términos de la Ley Federal del Trabajo, el presente contrato y las relaciones que se deriven del mismo, obligándose a proporcionar cualquier cambio de domicilio y, si no lo hiciera, acepta que serán válidas las que se practiquen en el antes señalado.

Leído el presente contrato, e impuestas las partes de su contenido y fuerza legal, lo firmaron en la ciudad de _____, el día ___ de _____ de _____, ante los testigos que suscriben.

p. "**COMPAÑÍA**"

"**EL TRABAJADOR**"

TESTIGO

TESTIGO

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA que celebran por una parte _____ representada por el Sr. _____, como patrón y por la otra, el Sr. _____, como trabajador u quienes por razón de brevedad se denominarán en el caso del presente contrato "**COMPAÑÍA**" y "**EMPLEADO**", respectivamente, y el que sujetan a las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

1. La **COMPAÑÍA** es una sociedad mexicana, que tiene entre otras actividades, la de _____.
2. La **COMPAÑÍA** declara (*señalar la causa que dio origen a la contratación por obra determinada*), por lo que se ve en la necesidad de contratar los servicios del **EMPLEADO** a fin de satisfacer la necesidad que en forma transitoria y eventual le afecta.
3. El Sr. _____ ha manifestado a la **COMPAÑÍA** estar en disponibilidad de ser contratado por la obra determinada a que se refiere la segunda de las declaraciones, así como tener la capacidad y aptitud necesarias para desempeñar el puesto de _____, motivo por el cual, las partes han celebrado el presente contrato que se contiene al tenor de las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA. OBLIGACIONES. El **EMPLEADO** se obliga a prestar sus servicios personales a la **COMPAÑÍA** en el domicilio ubicado en _____, o en el lugar que para tal efecto se el indique, como _____, en la ejecución de la obra determinada que a continuación se detalla: _____.

La ocupación principal del **EMPLEADO** será: _____, pero queda bien entendido que esta enumeración de labores es enunciativa y no limitativa, toda vez que el **EMPLEADO** tiene obligación de atender también cualquier otro trabajo anexo o conexo con su obligación principal, o cualquiera otra actividad siempre y cuando se le respete su salario, aun cuando accidentalmente ya de ser desempeñado fuera del lugar de trabajo. El **EMPLEADO** acatará siempre en todos sus actos las órdenes que sus jefes le den, las disposiciones del

Reglamento Interior de Trabajo de la **COMPAÑÍA** que le sean aplicables y demás disposiciones y órdenes que ésta le dicte.

SEGUNDA. DURACIÓN DEL CONTRATO. El presente contrato se celebra exclusivamente para la ejecución de la obra determinada que se detalla en la cláusula que antecede, terminada la cual este contrato terminará de pleno derecho cesando toda relación del trabajo entre el **EMPLEADO** y la **COMPAÑÍA** y sin que esta última adquiera ninguna otra responsabilidad u obligación para con el **EMPLEADO**; sin embargo, los primeros treinta días de prestación de servicios se considerarán como periodo de prueba, término durante el cual la **COMPAÑÍA** podrá dar por terminado el presente contrato sin ninguna responsabilidad si a su juicio, el **EMPLEADO** no tiene la capacidad y competencia suficientes para desempeñar el trabajo contratado.

TERCERA. JORNADA DE TRABAJO. El horario de trabajo del **EMPLEADO** será de las ___ horas en que se iniciará, a las ___ horas en que se interrumpirá, y de las ___ horas en que se reanudará, a las _____ horas en que concluirá. Este horario de trabajo se observará de _____ a _____ de cada semana.

El **EMPLEADO** faculta expresamente a la **COMPAÑÍA** para modificar el horario de trabajo anterior, de acuerdo con las necesidades de la misma.

El horario a que se refiere la presente cláusula obedece a que se encuentra repartida la jornada de trabajo en cinco días a la semana de conformidad con lo dispuesto por el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.

CUARTA. SALARIO. El **EMPLEADO** percibirá como sueldo por la prestación de los servicios a que se refiere este contrato, la cantidad de \$_____ (_____M.N.) mensuales, suma que le será pagada por quincenas vencidas los días 15 y último del mes, en las oficinas de la **COMPAÑÍA**.

El **EMPLEADO** tendrá derecho a recibir un aguinaldo equivalente a ___ días de salario, que le será cubierto a más tardar el día 20 de diciembre de cada año, o la parte proporcional en caso de que no haya trabajado el año completo.

QUINTA. DIAS DE DESCANSO SEMANAL. El **EMPLEADO** disfrutará semanalmente de un día de descanso con goce de sueldo, el que se conviene por ambas partes que será el día ___ de cada semana y cuyo salario queda incluido en la suma señalada en la cláusula que antecede por tratarse de una remuneración mensual.

El **EMPLEADO** faculta expresamente a la **COMPAÑÍA** para cambiar el día de descanso a que antes se hace mención, de acuerdo con sus necesidades.

SEXTA. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. El **TRABAJADOR** disfrutará de los días de descanso obligatorios señalados en la Ley Federal del Trabajo, y que quedaren incluidos en la vigencia de este contrato. El salario

correspondiente a los días de descanso obligatorio queda incluido en la suma señalada en la cláusula cuarta, por tratarse de un sueldo mensual.

SÉPTIMA. TIEMPO EXTRAORDINARIO. Queda prohibido al **EMPLEADO** trabajar tiempo extraordinario si no es con consentimiento previo y orden escrita, dada por la **COMPAÑÍA**. Cuando por cualquier circunstancia deba de trabajar el **EMPLEADO** mayor tiempo que el señalado como jornada ordinaria, recabará previamente de la **COMPAÑÍA** la orden a que se refiere esta cláusula, sin cuyo requisito no le será abonada cantidad alguna por el tiempo que trabaje con exceso a la jornada legal.

OCTAVA. RECIBO DE SALARIOS. El **EMPLEADO** se obliga a otorgar los días de pago de salarios, un recibo a favor de la **COMPAÑÍA** por la totalidad de los sueldos devengados hasta esa fecha, entendiéndose que el otorgamiento del mismo implicará su conformidad en que el sueldo recibido cubre el trabajo desempeñado, sin que pueda exigir posteriormente pago de prestación alguna, ya que cualquier cantidad a la que creyere tener derecho deberá exigirla precisamente al otorgar el recibo de referencia. La firma del recibo correspondiente implicará un finiquito total por la **COMPAÑÍA** por cualquier clase de sueldo o prestaciones a que tuviere derecho el **EMPLEADO** por los servicios prestados hasta esa fecha, aún cuando no se diga en el recibo lo anterior.

NOVENA. En atención a la naturaleza del puesto que desempeña el **EMPLEADO**, el mismo se obliga a desempeñar su trabajo en cualquier lugar del territorio nacional, así como a hacer en cualquier otro puesto sin perjuicio de su salario.

DÉCIMA. CONFIDENCIALIDAD. En atención a la actividades que realiza la **COMPAÑÍA** y dada la necesidad de mantener en absoluta confidencialidad los procesos de fabricación de los productos que prepara y vende, y de cualquier otra naturaleza, el **EMPLEADO** se obliga a guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación a cuya elaboración concurren directa o indirectamente o de los cuales tenga conocimiento por razones de trabajo, así como de los asuntos administrativos, cuya divulgación puede causar perjuicios a la **COMPAÑÍA**, en la inteligencia de que el incumplimiento específico de esta obligación, lo hará acreedor a la rescisión de su Contrato de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y a las penas que impone el Código Penal para el Distrito Federal en sus artículos 210 y 211 o sus correlativos en los diversos Códigos Penales de la República Mexicana.

DÉCIMA PRIMERA. EMPLEADO DE CONFIANZA. Dada la naturaleza confidencial de las labores que deberá desempeñar el **EMPLEADO**, y de que por tanto se satisfacen los requisitos de la ley, las partes reconocen que dicha persona es, y para todos los efectos de ley será considerada como de confianza.

DÉCIMA SEGUNDA. CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. La **COMPAÑÍA** se obliga a proporcionar capacitación y adiestramiento al **EMPLEADO**, en los términos de la Ley Federal del Trabajo, y de conformidad con el programa de capacitación y adiestramiento convenido y que hubiere aprobado la Autoridad del Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. VACACIONES. El **EMPLEADO** disfrutará de vacaciones por cada año completo de servicios prestados, en los términos del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que dicho período le será concedido después de vencido el año de servicios y en la época que determine la **COMPAÑÍA**, obligándose el **TRABAJADOR** en todo caso a solicitar sus vacaciones con una anticipación no menor de un mes. El **TRABAJADOR** tendrá derecho a recibir una prima vacacional equivalente al ____%.

OCTAVA. TIEMPO EXTRAORDINARIO. Queda prohibido al **TRABAJADOR** trabajar tiempo extraordinario si no es con consentimiento previo y orden escrita, dada por la **COMPAÑÍA**. Cuando por cualquier circunstancia deba de trabajar el **TRABAJADOR** mayor tiempo que el señalado como jornada ordinaria, recabará previamente de la **COMPAÑÍA** la orden a que se refiere esta cláusula, sin cuyo requisito no le será abonada cantidad alguna por el tiempo que trabaje con exceso a la jornada legal.

DÉCIMA CUARTA. LEY APLICABLE. Ambas partes contratantes convienen en que todo lo no previsto en el presente contrato se regirá por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y en que para todo lo que se refiera a interpretación, ejecución y cumplimiento del mismo, se someterán expresamente a la jurisdicción y competencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad _____.

Para los efectos del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, la **COMPAÑÍA** declara ser una sociedad mexicana, constituida de acuerdo con las leyes de la República Mexicana, dedicada a _____, con domicilio en _____, y el **EMPLEADO** declara ser de nacionalidad _____ de _____ años de edad, estado civil _____ con domicilio en _____, mismo que señala para oír toda clase de notificaciones, en los términos de la Ley Federal del Trabajo, el presente contrato y las relaciones que se deriven del mismo, obligándose a proporcionar cualquier cambio de domicilio y, si no lo hiciera, acepta que serán válidas las que se practiquen en el antes señalado.

Leído que fue el presente contrato, e impuestas las partes de su contenido y fuerza legal, lo firmaron en la ciudad de _____, el día ___ de _____ de _____, ante los testigos que suscriben.

p. "**COMPAÑÍA**"

"**EL EMPLEADO**"

TESTIGO

TESTIGO

CONTRATO DE PRUEBA

De acuerdo a todo lo estudiado, se llega a la conclusión de que la legislación mexicana no contempla este tipo de Contrato; sin embargo, en la práctica es muy común su celebración, a través de Contratos por Tiempo Determinado, es decir, por 28, 30 ó más días, para poder conocer si en dicho período el trabajador tiene la capacidad y la aptitud que manifiesta tener para ejecutar el trabajo requerido.

El celebrar este tipo de contratos es muy riesgoso, debido a que:

- a) No tiene ninguna regulación jurídica, por una parte, y por otra,
- b) Si al término del período contratado el patrón lo da por terminado arguyendo que el periodo citado concluyó, pero la realidad es que el trabajador durante ese tiempo no demostró tener las facultades y los conocimientos que dijo tener, si éste llegara a demandar, alegando que fue despedido de forma injustificada, el patrón no tendría ningún tipo de defensa, ya que lo que tendrá que acreditar es la necesidad que dio lugar a la contratación por tiempo determinado y que ésta ya concluyó; si no lo hace, se entenderá el despido por injustificado.

Es importante señalar que la Fracción I del artículo 47 de la LFT establece el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidades parte, en el siguiente supuesto:

“Engañarlo el trabajador en su caso, el Sindicato que hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las 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”.

De lo anterior se desprende que lo único que establece la LFT es un período de treinta días contados a partir de la fecha de la contratación a través del cual el patrón podrá determinar si el trabajador tiene los conocimientos, la capacidad, las aptitudes o las facultades para desarrollar el trabajo contratado, ya que, de lo contrario, el patrón, precisamente dentro de dicho período de treinta días, podrá dar por terminada sin responsabilidad de su parte, la relación de trabajo.

Lo que debe hacerse en el caso de que el trabajador llegase a demandar al Patrón alegando que fue despedido injustificadamente, le corresponderá precisamente al patrón acreditar que el trabajador no tenía los conocimientos, aptitudes, etc., que dijo tener cuando fue contratado y en el caso de no acreditar tal extremo, se considerará el despido como injustificado, por lo cual es muy conveniente, antes de ser la contratación, efectuar los exámenes correspondientes de aptitudes y conocimientos, ya que después resulta muy complicado acreditar el juicio el trabajador no los tiene.

Por último, es conveniente señalar que resulta muy riesgoso elaborar Contratos por Obra o Tiempo Determinado, si no se tienen los elementos para justificar el origen que dio lugar a su celebración; asimismo, es común contratar por tiempo determinado, dar por terminado el contrato y dejar pasar uno o dos días, y diría que hasta una semana completa para poderlo volver a contratar.

Sin embargo, esta situación podría resultar inútil, ya que si en el fondo no existiese una causa que justificara la contratación por tiempo determinado, la consecuencia va a ser la misma, es decir un despido injustificado, aún cuando se hayan dejado pasar varios días.

Lo más recomendable es que cuando se de por terminado contrato por obra o tiempo determinado, es que el trabajador firme un “recibo del finiquito”, en el cual se le cubran las prestaciones a que tiene derecho, como lo es la parte proporcional aguinaldo, vacaciones, prima sobre las mismas y además manifieste que está conforme en que la causa que dio origen a su contratación por tiempo u obra determinada concluyó.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Del mismo modo, destacando los aspectos más importantes ya estudiados, es conveniente señalar en que consiste este tipo de contrato, el cual se define en el artículo 386 de la LFT como sigue:

“Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe realizarse un trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

El objeto este tipo de contratos, en principio, es regular las condiciones de trabajo, de todas las personas que laboran en una empresa, ya que si por disposición expresa de dicho contrato se excluyera a los trabajadores de confianza, únicamente sería aplicable a los trabajadores sindicalizados.

No obstante tener celebrado y depositado ante la autoridad competente el contrato colectivo de trabajo, es conveniente firmar del contrato individual con cada trabajador, ya que el contrato colectivo establece las condiciones

generales de trabajo y en el contrato individual se establecerán las condiciones específicas de cada trabajador, que en ningún momento podrán ser inferiores a las establecidas en el contrato colectivo - a los que les sea aplicable - o en la Ley.

A diferencia del contrato individual de trabajo, el contrato colectivo deberá celebrarse por escrito y ser depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para que surta sus efectos legales.

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con un sindicato, que será el encargado de administrarlo y de representar los trabajadores sindicalizados que presten sus servicios en la empresa o establecimiento en donde se aplique.

Los sindicatos podrán emplazar a huelga al patrón por firma, por violaciones o por revisión del contrato colectivo de trabajo.

La “**firma**” significa que, si en una empresa no existiera un contrato colectivo de trabajo y si los trabajadores no estuvieran aún afiliados a un sindicato, podrían emplazar a huelga por la falta de firma de éste, en cuyo caso las partes deberán negociar los términos y condiciones de trabajo que en él se establecerán - que, en principio, los sindicatos buscarán que sean superiores a las establecidas en la ley- lo que implicaría un mayor costo en los procesos de producción.

Para evitar lo anterior, es conveniente que una vez que sea creada una empresa y cuente con trabajadores, se consulte a un especialista laboral para evitar un emplazamiento a huelga o un costo de operación inicial muy elevado.

Por lo que se refiere a las violaciones del contrato, si el patrón no cumple con las obligaciones contraídas por su parte en el contrato colectivo de trabajo, el sindicato también lo podrá emplazar a huelga por violaciones al pacto colectivo y exigirá que se sean cumplidas.

En cuanto a la revisión del contrato, ésta deberá llevarse a cabo cada dos años. Por lo que respecta a las prestaciones y condiciones establecidas, y engaño en cuanto a los salarios contenidos en su tabulador, el sindicato tendrá el derecho de emplazar a huelga para solicitar su revisión, que en supuesto que el patrón y el sindicato no se pusieran de acuerdo en los términos de la revisión en la fecha señalada, el Sindicato podrá estallar el movimiento de huelga anunciado.

La revisión bianual da la oportunidad al Sindicato de mejorar las condiciones laborales en favor de los trabajadores agremiados, como podría ser el reducir la jornada de trabajo, obtener mejoras económicas, obtener más aguinaldo, más primas, más ayudas en cualquier sentido, o cualquier otra prestación superior a las pactadas con anterioridad - situación que puede ser delicada para el patrón, ya que si no se hace la revisión tomando en consideración el costo o las consecuencias que puede tener cada prestación otorgada, el contrato colectivo a lo largo del tiempo se puede volverse muy costoso, lo que

podría originar el cierre de la empresa, ya que tendrá que elevar sus precios de venta lo cual automáticamente podría conducir al empresario a salir del mercado con todos sus perjuicios.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La LFT establece varias causas de terminación del contrato o relación de trabajo, que podemos agrupar en diversas figuras jurídicas.

- a) Una de ellas es la denominada RESCISIÓN del contrato de trabajo, ya sea de parte del patrón o del trabajador.
- b) Las otras causas señaladas en el 53 de la LFT son por causas específicas que están dispersas en la ley, como por ejemplo la aplicación de la cláusula de exclusión, ya sea porque el trabajador se niegue a acatar el laudo o la resolución de inexistencia de una huelga o bien porque el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o bien a aceptar el laudo.

Mutuo consentimiento de las partes.

Esta figura en la que se conoce en la práctica como “**renuncia**” y en la práctica es aceptada como tal; sin embargo, siendo estrictos, es necesario que cuando un trabajador renuncie, dicha renuncia debe ser aceptada por el patrón, ya que se establece como requisito para que se de por terminada una relación de trabajo, el consentimiento de las partes, es decir, la conformidad de ambos.

En la práctica, es costumbre que sea el trabajador, el único que presente su renuncia al patrón para que se dé por terminado el contrato de trabajo, máxime si la relación ha durado más de un año, ya que como conocemos, el trabajador no está obligado a prestar sus servicios por un término superior a un año.

Esta situación se vuelve aún más delicada, cuando ambas partes deciden dar por terminada la relación laboral por “mutuo consentimiento”, pero sin que exista una constancia por escrito que avale o acredite tal situación.

Se recomienda que el patrón **obtenga por escrito la renuncia**, para prevenir que el trabajador lo demande por vía laboral argumentando que fue despedido injustificadamente, pudiendo entonces el patrón demostrar con la renuncia, que fue precisamente una *renuncia voluntaria*.

El manejo de este documento, por sencillo que parezca, es delicado, ya que a pesar de que el trabajador lo haya otorgado, en ocasiones, por una asesoría inadecuada, o por “codicia” del trabajador, éste demanda la nulidad de la renuncia, la indemnización o la reinstalación y el pago de salarios caídos para tratar de obtener un beneficio indebido alegando que:

- a) Se le obligó a firmar la renuncia, o bien,
- b) Que cuando se le contrató se le obligó a firmar su renuncia, o bien,
- c) Que se le obligó a firmar diversos documentos en blanco y que fueron utilizados posteriormente como renuncia, o
- d) Que la firma que aparece en la renuncia no fue asentada de su puño y letra, o que,
- e) La renuncia nunca surtió efectos en virtud de que con posterioridad a su fecha continuó la relación de trabajo.

Para que cualquiera de estos supuestos prosperara, sería necesario que el trabajador acreditara cualquiera de ellos. Esto es, si bien es cierto que por separado es un tanto difícil, también lo es que se pueden derivar presunciones que relacionadas con otras pruebas pueden tener valor probatorio ante los tribunales, máxime que, en caso de duda, y de conformidad con lo señalado en el artículo 18, prevalecerá la interpretación que sea más favorable al trabajador. Por lo anterior, se puede condenar al patrón a pagar la indemnización más los salarios caídos, lo cual puede ser muy oneroso para la empresa, además de tener la obligación de pagar todos los gastos procesales como podrían ser los de los peritos.

En la práctica es muy común ver renunciaciones muy rebuscadas y en las que, ante todo, se libera al patrón de toda responsabilidad, y en las que los trabajadores se dan por pagados de cualquier prestación a que hubieren tenido derecho a recibir con motivo de la terminación de la relación de trabajo. Sin embargo, en caso de un juicio, esta situación, a veces, lejos de beneficiar del patrón lo perjudica.

Hay otras ocasiones en las que trabajador no tiene mucha preparación y no obstante que renunció voluntariamente llega a demandar, alegando que se le “obligó” a renunciar y que lejos de existir una renuncia, existe un despido injustificado, por lo que solicita la nulidad de la renuncia y el pago de la indemnización y los salarios caídos correspondientes, lo que presume que su demanda no es creíble, ya que el trabajador, con la preparación académica que tiene y considerando el puesto que venía desempeñando, haya elaborado una renuncia tan compleja y aún más, en ocasiones, hasta señalando artículos específicos de la LFT, lo que puede implicar una presunción de que efectivamente al trabajador se le obligó a firmar su renuncia en los términos señalados.

Aquí se recomienda que además de la renuncia se haga una comunicación por demás sencilla que vaya acompañada del recibo finiquito correspondiente en el cuál se le cubran al trabajador todas aquellas prestaciones a las que tenga derecho con motivo de la terminación voluntaria de trabajo, como son las partes proporcionales aguinaldo, vacaciones, prima, etc. En este documento es donde precisamente el trabajador debe manifestar que el patrón le cubrió todas

aquellas prestaciones a que tuvo derecho con motivo de la relación de trabajo y de la terminación de ésta, y que le otorga el finiquito más amplio de obligaciones que el derecho proceda y que no se reserva acción ni derecho de ninguna naturaleza que ejercitar con posterioridad.

Se recomienda en algunos casos, que además de la firma autógrafa, ponga también su huella digital, ya que se llegan a dar casos en que el trabajador demanda, aún cuando renunció y estampó su firma, alegando que fue despedido injustificadamente. Si se exhibe como prueba la renuncia y ésta junto con la firma, el trabajador las desconoce, la validez de la renuncia, quedará sujeta a la prueba pericial en materia caligráfica y grafoscopia, mediante la cual un perito determinará si la firma que aparece en la renuncia es del puño y letra del trabajador.

Las cosas se complican aún más cuando trabajador, para evitar que le dictaminen en su contra, trata de desvirtuar su firma haciéndola de otra manera, en cuyo caso se requeriría de ejercicios caligráficos, pues dos firmas nunca son iguales, por ello, se recomienda se estampe además la huella digital.

Lo anterior se justifica que para mayor seguridad, tanto para el trabajador como para el patrón, cuando se va a dar por terminada una relación laboral por mutuo consentimiento, se sugiere celebrar un convenio que se ratifique y cumplimente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien aprobará el Convenio si en el mismo no se renuncia de los derechos del trabajador y de igual forma requerirá que el trabajador se identifique y el patrón acredite su personalidad; además dará fe de la entrega y recibo de la cantidad que se le cubre al trabajador con motivo de la terminación de la relación de trabajo, con lo que el patrón en este caso quedará un poco más protegido en caso de que el trabajador pretendiera demandarlo con posterioridad.

Hay asuntos delicados y técnicos en relación con la renuncia y de la forma en que se maneje, como es el caso de la **fecha en que se hace efectiva la renuncia**, ya que si con posterioridad a la fecha en que se da por terminada la relación de trabajo, el trabajador continúa prestando sus servicios, la renuncia no surte efectos legales, razón por la cual hay que tener mucho cuidado con su fecha y con la forma en que ésta se inserta el texto, ya que hay empresas que manejan “formatos” o “machotes” de renuncia y simplemente se deja un “espacio en blanco” para poner la fecha en que se va ser efectiva, situación que en ocasiones puede resultar muy riesgosa para el patrón, ya que trabajador puede demandar su nulidad alegando que al momento en que se le contrató se le hizo firmar su renuncia sin fecha y que por consiguiente nunca renunció, sino que “mañosamente” lo despidieron injustificadamente. (Esta práctica es muy común en el Gobierno en ciertos niveles).

Lo anterior no es fácil de acreditar, pero si la fecha de la renuncia no fue puesta al momento de elaborarla, un perito puede determinar tal situación y puede existir la presunción de que efectivamente la fecha no se insertó en el momento en que se elaboró el texto.

En conclusión, tomando en cuenta algunos aspectos que implica la renuncia y las consecuencias que pueden derivar de ella, si no se maneja correctamente, como podría ser el pago de una indemnización y de los salarios caídos si es que el trabajador acredita las causas que pueden originar su nulidad, resulta conveniente tener asesoría legal a fin de evitar sorpresas desagradables en este sentido y sobre todo en aquellos casos en que el patrón pretende rescindir el contrato de trabajo en virtud de que el trabajador incurrió en algunas de las causales establecidas para tal efecto, y en vez de rescindir, las partes llegan a un arreglo y se termina la relación laboral en forma voluntaria.

México DF a ___ de ___ del 200__

NOMBRE DEL PATRÓN

Presente.

Promedio de la presente, le permito confirmar a usted lo que en días pasados le manifesté, en el sentido de que es mi deseo, a partir de esta fecha, dar por terminada voluntariamente la relación de trabajo que me liga con esta empresa, por lo que renuncio al trabajo y al puesto que venía desempeñando para la misma.

Asimismo, deseo aprovechar la oportunidad para agradecerle las atenciones con que me vi favorecido durante el tiempo en que le presté mis servicios.

Atentamente.

El Trabajador
Nombre y Firma

RECIBO FINIQUITO

Bueno por: \$ _____

RECIBÍ de (Nombre del Patrón), la cantidad de: \$ _____ (_____ M.N), que comprende los siguientes conceptos y cantidades: \$ _____ por concepto de ___ días laborados; \$ _____ por concepto de Aguinaldo, \$ _____ por concepto de vacaciones; \$ _____ por concepto de prima vacacional, así como la cantidad de \$ _____ como pago y liquidación total de cualesquiera prestaciones que hubiera tenido derecho a recibir con motivo de la terminación voluntaria de mi Contrato Individual de Trabajo o de la Ley. De las cantidades antes mencionadas se me deduce la de \$ _____ por concepto de Impuesto Sobre la Renta y \$ _____ por concepto de cuotas obreras al Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo que la cantidad neta que recibo es la de \$ _____.

Al recibir la cantidad que ampara el presente, expresamente manifiesto mi conformidad con la terminación voluntaria de mi Contrato Individual de Trabajo, si ninguna responsabilidad para (Nombre del Patrón), por lo que declaro que el mismo fue mi único patrón y que nunca presté mis servicios para diversas personas físicas o morales y que no se me quedó adeudando cantidad alguna por concepto de salarios ordinarios, extraordinarios, vacaciones, prima vacacional, horas extras, descansos, ni ninguna otra prestación derivada de mi Contrato Individual de Trabajo o de la ley, ya que éstas me fueron pagadas en tiempo y conforme a

derecho, razón por la cual le otorgo el más amplio finiquito de obligaciones en derecho proceda, no reservándome acción ni derecho de ninguna naturaleza que ejercitar en contra de (Nombre del Patrón) y lo libero de toda responsabilidad.

Salario Diario: \$ _____

Puesto: _____

Fecha de Ingreso: _____

Horario: _____

México, D.F. a ___ de ___ del 20XX

Nombre y Firma del Trabajador

Testigo

Testigo

Nombre y Firma

Nombre y Firma

En algunos Grupos Corporativos, que cuentan con varias empresas y que en ocasiones se hace necesario transferir a un empleado de una empresa otra del mismo grupo, pero sin que se dé por terminada la relación de trabajo con su anterior patrón. Esta situación lo que únicamente implica es que se suspenda la relación laboral, por lo que en este tipo de casos es recomendable que el trabajador renuncie a su patrón y el que lo va a recontractar le reconozca la antigüedad, así como los derechos y obligaciones contraídos con el primero evitando así dejar una relación peligrosa de manera indefinida.

Muerte del trabajador.

En la F-II del artículo 53 de la LFT se contempla este supuesto terminación. Si observamos la definición del artículo 8 de lo que se entiende por "trabajador" - que es quien presta un servicio personal a otra persona-, al presentarse el deceso del trabajador, es imposible que se dé la prestación del servicio personal, por lo cual se da por terminada la relación laboral.

La terminación de la Obra o vencimiento del Término o Inversión de Capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38

Esta causal de terminación de relación de trabajo, está prevista en la fracción IV, donde se estudia el contrato por obra y tiempo determinado, ya que una vez que se concluye la obra o se termina la actividad que dio origen a la contratación, la relación de trabajo termina, por lo cual es conveniente en estos casos que en el recibo de finiquito se especifiquen las prestaciones devengadas por el trabajador - es decir, las partes proporcionales- y que éste se manifiesten conforme en que la obra o el término para el cual fue contratado, ya concluyó. Con esto se evitará que pueda demandar la prórroga del contrato o alegar que fue despedido injustificadamente.

La Incapacidad Física o Mental o Inhabilidad manifiesta del Trabajador, que haga imposible la Prestación del Trabajo

Es por demás evidente que cuando exista la incapacidad que haga imposible la prestación del trabajo, frenará la causal de terminación de relación de trabajo.

La incapacidad puede ser total lo cual imposibilita seguir prestando servicios, pero otra incapacidad es la parcial, lo que significa que solamente una cierta parte del cuerpo se vea disminuida en su función, lo que no trae consigo necesariamente la imposibilidad de la prestación del trabajo y por ende no va implicar la terminación de la relación de trabajo.

Por ejemplo, una secretaria que sufra una incapacidad permanente parcial en un tobillo, esto no implica que no pueda seguir prestando sus servicios en dicho puesto y por consiguiente no sería una causa de terminación de la relación de trabajo.

Cuando se trate de una incapacidad física o mental alegada por el trabajador para que se dé por terminada el contrato de trabajo, tendrá que acreditarse tal situación, ya que, si no lo hiciera, la terminación se entenderá como un despido injustificado con todas sus consecuencias. Por lo tanto, siempre es conveniente determinar, previamente a la terminación de la relación laboral, si con el grado de incapacidad del trabajador puede seguir ocupando el puesto que tenía.

El artículo 54 de la LFT establece que el importe de la liquidación a que tiene derecho a recibir el trabajador cuando se dé por terminada la relación de trabajo, debido a su incapacidad; pero dicho precepto también señala que de ser posible y si así lo desea el trabajador, se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes. Situación similar ocurre cuando la incapacidad proviene de un riesgo de trabajo, ya que el artículo 499 del mismo ordenamiento señala que si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero si alguna otra actividad, el patrón está obligado a proporcionársela de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo.

Todas las disposiciones anteriores resultan oscuras imprecisas, ya que por lo que respecta a la primera de ellas ¿cómo podremos determinar cuándo es posible que se le proporcione al trabajador otro empleo compatible con sus aptitudes? Lo mismo ocurre con el artículo 499, si se diera el caso de que la fuente de trabajo no existiera en el contrato colectivo o simplemente que el patrón no necesitara los servicios del trabajador en otro puesto de acuerdo con su capacidad.

Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo

La última fracción del artículo 53 de la LFT señala como causas de terminación de la relación de trabajo las que se mencionan en el artículo 434 del mismo ordenamiento legal, siendo las siguientes:

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

- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. los casos del artículo 38; y
- V. El concurso mercantil legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Para que se pueda por terminada la relación de trabajo con base en los supuestos establecidos en las fracciones III y V, el patrón previamente deberá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la aprobación correspondiente, para lo cual deberá seguir los límites establecidos que para tal efecto se establecen en el Capítulo XVIII de la LFT, que se refiere a los procedimientos especiales, ya que sin la aprobación de la junta, el patrón no podrá dar por terminada la relación de trabajo, y si así lo hiciera se entenderá por un despido injustificado.

De igual forma, para que el patrón pueda dar por terminada una relación de trabajo con base en la fracción II, también tendrá que solicitar la aprobación a la Junta, pero en este supuesto, entenderá que seguir el procedimiento relativo a los conflictos colectivos de naturaleza económica previstos en el Capítulo XIX de la LFT.

Otras Causas

Otras causas son las que derivan de:

- a) La implantación de la maquinaria con los procedimientos de trabajo;
- b) De la aplicación, al trabajador, de la cláusula de exclusión por orden del sindicato - es decir el patrón deberán separar al trabajador desempleo porque éste ha dejado de pertenecer al sindicato titular del contrato colectivo de la fuente de trabajo- porque el trabajador o patrón se negó a aceptar el laudo que condene la reinstalación.
- c) Si la negativa proviniera del trabajador, tendría efecto en caso de que haya recibido un laudo favorable para que se le reinstale y que el patrón haya solicitado a la junta que se le exige al trabajador un término no mayor de 30 días para que regrese a trabajar; si no regresara en dicho lapso, el patrón podrá dar por terminada la relación, si ninguna responsabilidad de su parte.
- d) También se da por terminada la relación laboral cuando el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o cuando el trabajador ha participado en una huelga ilícita - que es aquella en la que la mayoría de los huelguistas ejecutan actos de violencia contra las personas con las propiedades- cuando los trabajadores pertenecen establecimientos gubernamentales o que dependan del gobierno- cuando los trabajadores se niegan a reanudar labores dentro de las 24 horas siguientes de haberse declarado inexistente una huelga.

RECISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. Por causas imputables al trabajador.

El artículo 47 de la LFT establece 14 causales por las cuales el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad de su parte (leer).

Para que el patrón pueda rescindir el contrato colectivo por cualquiera de dichas causales, es necesario que acredite que el trabajador incurrió en las causas o causales alegadas, ya que, si no lo hiciera, el despido se entendería como injustificado.

Como consecuencia de lo anterior y fundamentados en el artículo 507 fracción I, el patrón cuenta con un mes (medido en el número de días del mes calendario en cuestión) para despedir a los trabajadores, disciplinar sus faltas o llevar a cabo descuentos justificados a sus salarios. El término **inicia** a partir del **día siguiente la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta que dé lugar a la rescisión del contrato**, en el caso de que no fuera así, el patrón deberá acreditar la causa por la cual se enteró de la falta en fecha posterior a los 30 días siguientes.

A manera de ejemplo, supongamos que el 17 de julio un trabajador incurrió en falta de honradez, y si el patrón le rescindiera el contrato de trabajo por esa razón hasta el 20 de septiembre del mismo año, alegando que no fue sino hasta el 3 de septiembre cuando se enteró de que el trabajador incurrió en la falta de probidad. En este caso correspondería al patrón comprobar que fue precisamente en esa fecha cuando se enteró de hecho, ya que lo contrario, el trabajador podría alegar que ya prescribió el derecho del patrón a rescindir el contrato y que por consiguiente despido debería entenderse como injustificado.

Antes de rescindir un contrato de trabajo, es de vital importancia el patrón **reúna** todos los elementos probatorios correspondientes y lo valore con un especialista laboral y si éstos son suficientes y con ellos se pueda acreditar la rescisión. Es frecuente que patrón impulsado por la ira o el enojo despida a un trabajador en ese momento y sólo recurra a su abogado hasta que el trabajador le notifique la demanda a través de la Junta. Si no cuenta con los elementos de prueba para acreditar la rescisión, lo más probable es que pierda el caso. En estas circunstancias, lo correcto es que para evitar que el monto del juicio se incremente sensiblemente en lo económico, se llegue a un **“convenio”** con el trabajador. Si bien en cierto que esto no es necesariamente lo mejor, ya que lo está premiando de alguna manera, si se estará evitando que el costo del juicio se incremente día con día por el pago de “salarios caídos”.

Es muy común que un trabajador falte a su trabajo más de tres veces en 30 días naturales. Cuando se presente el trabajador ya no se le permite la entrada, aplicando la fracción X del artículo 47 y se le rescinde el contrato, lo más probable es que el abogado del trabajador alegará que fue despedido en la fecha en que incurrió la primera falta y no en la fecha en que se presenta nuevamente a laborar; esto traerá como consecuencia que la carga probatoria sea para el patrón, por cierto, muy complicada o bien imposible.

La recomendación es que, en estos casos, lo más conveniente es, permitirle nuevamente la entrada al trabajador, que firme el control de asistencia donde constan las faltas injustificadas y se le descuenten en su recibo de pago. Con estos elementos ya se puede proceder a la rescisión del contrato avisándole trabajador.

En muchas ocasiones, una causal de rescisión es muy difícil de acreditar, o bien que depende de terceros, como cuando se solicitan testigos. Esta prueba resulta muy riesgosa, ya que los testigos se pueden equivocar momento declarar o bien no quieren asistir a la junta. En estas circunstancias el patrón se ve en la necesidad de despedir al trabajador, pero cuando se le notifica la demanda, niega haberlo hecho y le ofrece al trabajador nuevamente el trabajo, lo cual tiene por objeto revertir la carga de la prueba al trabajador, pero tendrá que acreditar que efectivamente fue despedido.

Lo anterior resulta complicado, pues el único elemento con que cuenta para tal efecto, son los testigos y éstos, en la mayoría de las veces ni siquiera presenciaron el despido o si lo hicieron son trabajadores del propio patrón que seguramente no van a declarar en su contra.

Debe aclararse que generalmente si no se hace un despido con entrega del aviso de rescisión, no se hace en público.

Para que opere la reversión de la carga de la prueba en estos casos, el misterio del patrón ofrezca trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando y si no los acreditara tendría que comprobar que no existió el despido.

Existen otras causales de terminación de la relación de trabajo, como lo es el caso de los trabajadores de confianza con la pérdida razonable de la misma, aún cuando no coincida con las causas justificadas del artículo 47, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 185. En el caso de los agentes de ventas, es causa especial de rescisión del contrato, la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurran circunstancias justificadas.

El artículo 161 establece en el caso de que la relación de trabajo haya tenido una duración de más de 20 años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causales del artículo 47, que sea particularmente grave, pero se le impondrá al trabajador una corrección disciplinaria.

La repetición de la falta o comisión de otra u otras que hayan constituido la causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

En los casos de trabajadores de más de 20 años de antigüedad, deja al patrón en una situación de inseguridad jurídica, ya que la ley no señala en que consiste la "falta particularmente grave", lo que queda a criterio del juzgador en turno dicha situación.

2. Causas Imputables al Patrón

Al igual que el patrón, el trabajador también el tiene derecho a rescindir el contrato por causas imputables al patrón, y si en juicio las acredita, tendrá derecho a que se le indemnice en los términos del artículo 51 de la LFT (leer).

Al igual que el patrón, el trabajador tiene 30 días para llevar a cabo la rescisión conforme al 517 F-II de la LFT, el cual corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación.

Las más frecuentes del artículo 47 son las referidas en las F-II, IV y V.

Por ejemplo:

- La falta de pago de salarios,
- La disminución de los salarios,
- Descuentos indebidos en nómina, o bien,
- La Modificación unilateral de las condiciones de trabajo.

En el caso de la falta de pago de salarios, para que proceda la rescisión, es necesario que previamente a la misma, el trabajador requiera al patrón el pago de sus emolumentos, ya sea por escrito o bien con testigos de manera verbal, y si no obstante su requerimiento no le fueran cubiertos, se perfeccionaría la causal, sin que sea una justificación del patrón la falta de dinero para pagarlos. Otra causal de rescisión en que puede incurrir el patrón, es por efectuar descuentos al salario superiores a los permitidos en la ley, según la fracción II del mismo artículo.

El Título Tercero, Capítulo V de la LFT, establece las normas protectoras y privilegios del salario, siendo específico en el artículo 110 F-I que regula los descuentos al salario, estableciendo que a éste sólo se le podrán efectuar descuentos por deudas contraídas con el patrón por:

- ↻ Anticipos de salarios,
- ↻ Pagos hechos con exceso al trabajador,
- ↻ Errores,
- ↻ Pérdidas,
- ↻ Averías, o bien,
- ↻ Adquisición de artículos producidos por empresa.

La cantidad exigible en ningún caso podrá ser superior al importe del salario del mes, el descuento será el que fomentan el trabajador y el patrón sin que exceda del 30% del excedente del salario mínimo.

Caso práctico:

Calcule usted el descuento máximo quincenal, a un trabajador con sueldo de 10,000 mensuales.

Salario Mínimo Diario	Salario Mínimo Mensual	Salario Mínimo Quincenal	Diferencia	Descuento Máximo quincenal	Descuento Máximo por Quincena	Descuento Máximo por Mes
52.59	1,577.70	788.85	4,211.15	30%	1,263.35	2,526.69

Sueldo Mens.	Sueldo Q.
10,000.00	5,000.00

Si se efectúa un descuento superior al permitido por la ley, se considerará como la falta de probidad por parte de patrón y se aplicará lo dispuesto en la fracción II de artículo 53, y el trabajador podrá rescindir el contrato de trabajo por causas imputables al patrón y demandar el pago de la indemnización.

Para el trabajador es muy sencillo acreditar esta causal de rescisión, ya que basta que muestre su recibo de pago original. No importa que diga el patrón que el trabajador estuvo de acuerdo a que se le descontara una cantidad mayor, ya que los derechos de los trabajadores son de orden público, es decir, irrenunciables y por consiguiente este argumento no sería jurídicamente válido.

Otra causal es cuando se modifica unilateralmente, en detrimento del trabajador, las condiciones de trabajo, como lo es el “lugar de prestación de servicios”, el “horario”, el “día de descanso semanal” y en el caso de comisiones, que “la forma de calcularlos” y que traiga como consecuencia la disminución de su salario.

AVISO DE RESCISIÓN

El artículo 47 multimencionado establece las causales en virtud de las cuales el patrón puede rescindir el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte:

“El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa por causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y el caso de que éste se negaría recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá ser del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tiene registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola bastará para considerar que despido fue injustificado”

El cumplir con el requisito de entregar al trabajador las causas, en virtud de las cuales, se le rescinde su contrato individual de trabajo, es conocido como el “Aviso de Rescisión”, resultando de suma importancia, ya que, si no se satisface, por este simple hecho, el despido se considerará como injustificado.

El Aviso de Rescisión de cumplir ciertos requisitos:

- Ⓢ Debe hacerse siempre por escrito,
- Ⓢ Dirigirlo al trabajador,
- Ⓢ Señalar la fecha partir de la cual se le da por terminada la relación de trabajo,
- Ⓢ Las causas que dieron origen a la misma,
- Ⓢ Su fundamento legal (artículo 47 o alguna de las causales ya comentadas),
- Ⓢ El aviso debe estar firmado por un representante del patrón (de preferencia por Relaciones Laborales),
- Ⓢ Firma de recibido del trabajador del Aviso de Rescisión con la fecha en que llega a su poder, para que, en caso de un juicio, el patrón puede acreditar que dio cumplimiento establecido en la parte final del artículo 47.

C. Carolina Maldonado Gutiérrez
Presente.

Con la presente, me permito notificarle que con esta fecha, se le rescinde el contrato individual de trabajo que la une con Consultores en Administración Laboral S.C., con fundamento en lo dispuesto por el artículo 47, fracciones II, XI y XV de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que el día 10 de julio del año en curso, usted reportó haberse retirado de la empresa Bancomer SA, ubicada en Av. Universidad 1580, Delegación Coyoacán, en México, D.F., a la cual se le envió para que practicara una auditoría laboral, sin que en realidad se hubiera retirado dicha hora, ya que por el contrario, usted se retiró a las 10.00 a.m., e incluso el Director de Recursos Humanos, Lic. Steven Saide de dicha institución bancaria, la buscó en su lugar de trabajo asignado sin que se le hubiera encontrado en el mismo, ya que como quedó manifestado con anterioridad usted se retiró a la 10:00 a.m.

P. Consultores en Administración Laboral, S.C.

Lic. Israel Zúñiga Lozano

Si el trabajador(a) se negara a recibir o a firmar de recibido el aviso de rescisión, es conveniente que en el cuerpo del mismo se incluya la siguiente leyenda:

“Los suscritos, somos testigos de que el día 17 de julio del 2008, aproximadamente a las 8:15 a.m., a la Srita. Carolina Maldonado Gutiérrez se le hizo de su conocimiento el presente Aviso de Rescisión y ella se negó a recibirlo y a firmar de recibido.

Lic. Mariana González Espinosa
Testigo

Lic. Jorge Julián Piña Soberanis
Testigo

También es necesario que en caso de que trabajador se haya negado a recibir o a firmar de recibir el aviso de rescisión, se le notifique a la Junta de Conciliación y Arbitraje, que por su conducto se le notifique al trabajador el aviso de rescisión correspondiente, en virtud de la negativa de recibirlo.

La solicitud de referencia se deberá efectuar entre los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que se llevó a cabo la rescisión, ya que si no se hace dentro de término citado, la junta correspondiente la considerará extemporánea y no le dará trámite siendo por tanto un despido injustificado.

El escrito en el que se formula la petición de notificación debe ir acompañado del aviso de rescisión y del documento con que se acredite la personalidad en caso de que se promueva en representación del patrón (Poder Notarial del Director de Relaciones Laborales u otro representante legal).

Cual se trata de una persona moral, es necesario que se acredite la personalidad con original y copia certificada del testimonio de la escritura constitutiva donde constan los poderes de quien está promoviendo, ya que se corre el riesgo de que no se le de trámite a la notificación del aviso de rescisión. Se recomienda que una vez entregada la solicitud de notificación del aviso de rescisión se vigile el trámite correspondiente, ya que también cabe la posibilidad de que se requiera al patrón para que señale el último domicilio del

trabajador que se tiene registrado, debido aquí el que señalo para que se llevan a cabo la notificación ya no es el mismo.

El escrito de solicitud a la junta, es como sigue:

H. Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal

Israel Zúñiga Lozano, en mi carácter de Apoderado de la empresa Consultores en Administración Laboral S.C., personalidad que acredito y solicito se le reconozca en los términos de la copia certificada del testimonio de la escritura número 30,554, pasada ante la Fe del Notario Público 122 del Distrito Federal, Lic. Ilse Rubí Reyes Carrillo, que se anexa al presente, solicitando se me devuelva el mismo, previa copia certificada que obre en autos, señalando como domicilio para oír y recibir notificaciones, el ubicado en Av. Marina Nacional 500, Col. _____, en México, D.F., y autorizando para tales efectos a los C.C. Licenciados Marco Antonio Urrutia Flores y Luis Edgar Valverde Jiménez, ante usted, con el debido respeto comparezco y expongo:

Que a nombre de mi representada, con fundamento en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, vengo a exhibir el aviso de rescisión de la trabajadora Carolina Maldonado Gutiérrez, solicitando que se le notifique a la misma, por conducto de esa H. Junta, en virtud de que mi representada intentó entregarse lo personalmente el día 17 de julio del presente año, y dicha trabajadora se negó a recibirlo, en consecuencia, solicito se comisione al C Actuario adscrito a esta H. Junta para que se constituya en el domicilio de la trabajadora, ubicado en Homero 36, Col. Polanco, México, D.F. y proceda a notificarle el aviso de rescisión de la relación laboral de trabajo que la unía con mi representada, por las causas en el mismo se mencionan.

Por lo anteriormente expuesto y fundado,

A USTEDES C.C. MIEMBROS, atentamente solicito:

ÚNICO. Tener mejor presentado en términos de este escrito, con la personalidad que me ostento y acordar de conformidad lo solicitado.

México, Distrito Federal, a diecinueve de julio del año dos mil ocho.

En caso de que el trabajador demandara al patrón, es necesario que antes de la audiencia de **Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas**, el trabajador se encuentre debidamente notificado del **Aviso de Rescisión**, ya que de lo contrario, se entenderá como **no interpuesto**, en virtud de que se estaría dejando en **estado de indefensión**, puesto que en la fecha en que se verifique la citada audiencia no va a tener conocimiento de las causas, en virtud de las cuales, se le rescindió su contrato de trabajo.

Es necesario para que no se considere injustificado el despido por no haber entregado el aviso de rescisión correspondiente, que en el juicio, el patrón acredite que se le entregó al trabajador y que éste se negó a recibirlo y que ante dicha negativa, se le solicitó a la Junta se le notificara, y que ésta lo hizo antes del audiencia correspondiente, de conformidad con lo dispuesto en la fracción VI del artículo 784 de la LFT, que señala que le corresponderá al patrón acreditar "*Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causas de su despido*".

Conclusiones

De todo lo visto en este tema, puede concluirse que al patrón se le imponen cuando menos tres cargas procesales para rescindir un contrato de trabajo:

- ▣ Que el trabajador incurrió en alguna o algunas de las causales establecidas en la ley.
- ▣ Que hizo entrega del aviso de rescisión.
- ▣ Que en caso de que el patrón se haya enterado de la causal de rescisión con posterioridad a los 30 días siguientes en se incurrió.

Situación por demás riesgosa y peligrosa para el patrón, ya que en ocasiones la propia causal de rescisión resulta por sí misma sumamente difícil de acreditar; y si a esto le agregamos las otras dos cargas probatorias, a veces se duda en rescindir un contrato de trabajo, por lo que ante estas dificultades, en lugar de rescindir el contrato, se despide al trabajador y en caso de que demande, se debe negar el despido y ofrecerle trabajo, lo cual traslada la cargas probatorias al trabajador de que efectivamente existió un despido.

CONSECUENCIAS DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Como ya fue estudiado, inclusive con el cálculo del importe devengado y del ISR a retener, con motivo de la terminación de la relación de trabajo, cualquiera que fuera la causa, el patrón tiene la obligación de pagarle al trabajador a sus beneficiarios en caso de muerto, prestaciones devengada y las que tiene derecho a recibir por la prestación de sus servicios, como son: vacaciones, su prima correspondiente, aguinaldo, todas ellas en a parte proporcional, y salario devengados, asimismo, el trabajador también tendrá derecho al pago de aquellas prestaciones extra legales y que también haya devengado, como sería la devolución de las aportaciones al Fondo de Ahorro efectuadas por las partes, prestaciones que deberán serle cubiertas mediante el recibo de finiquito correspondiente.

Por ejemplo, qué cantidades tendría derecho a recibir un trabajador que ingresó al 1° de marzo del 2008 y que renuncia voluntariamente el 15 de mayo del 2008 y que tenía como prestaciones las establecidas por ley, es decir: 6 días de vacaciones y 8 por el segundo año (las cuales nunca disfrutó), una prima vacacional del 25%, 15 días de aguinaldo y un salario diario de 52.59

Por el primer año tendría derecho a los 6 días que marca la ley, por el segundo año, tendría derecho a la parte proporcional de los 8 días por haber laborado solo 2 meses y medio; por lo tanto, se divide entre 12 meses, los 8 días proporcionales por mes da 0.66 equivalentes de 2 meses y medio, lo cual equivale a 1.66 días de vacaciones, más 6 días del primer año da 7.6 días que se multiplica por su sueldo diario de 52.59 es igual a 400. Debe recordarse que el salario mínimo está exento de pago de impuestos.

A lo anterior se le debe sumar, los salarios devengados y aquellas otras prestaciones que las partes hubieran pactado, como puede ser la devolución del Fondo de Ahorro, comisiones, vales de despensa, entre otros. A esta cantidad deberán descontársele los impuestos cuando procedan.

En cuanto al pago de la PTU en caso de que exista, el patrón tiene la obligación a pagarla dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que se decretaron, es decir, la PTU debe pagarse en general 2 meses después de la presentación de la Declaración Anual de ISR. En la práctica, después del 31 de mayo se establece un mes para pagarla a los ex-empleados y para ello se hacen publicaciones en los periódicos de mayor circulación.

Si el trabajador dejó de prestar sus servicios en mayo del 2008, tendría el derecho de cobrar su PTU del 2007.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Esta prestación la regula el artículo 162 de la LFT, en su F-I, estableciendo que consistirá en el importe de 12 días de salario por cada año de servicios prestados y en la F-II señala que para determinar el monto del salario, deberá basarse en los artículos 485 y 486 de la LFT; que establecen que la cantidad que se tome como base para su pago, nunca podrá ser inferior al salario mínimo, y que si el salario que percibe el trabajador excede al doble del salario mínimo del área geográfica que corresponda, dicha cantidad se considerará como tope.

Esta situación puede considerarse como injusta, ya que va en perjuicio de una persona que percibe un salario alto, pues el pago de esta prima no correspondería a sus ingresos y por consiguiente no representaría un beneficio real.

Si el salario es el mínimo, la prima se le pagará sobre el salario que le corresponda, y que el importe del salario que se toma en cuenta para liquidar esta prestación variará cada vez que se incremente el SMG.

En relación con el tiempo, debe comentarse que si bien es cierto que la ley establece que son 12 días por cada año de servicios prestados, también es cierto que existe jurisprudencia en el sentido de que, si no se ha cumplido con el año, se tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional, aunque en la práctica, esta proporcionalidad se desconoce, lo cual es un riesgo para las empresas.

Si el trabajador es despedido cuando por ejemplo tenga una antigüedad de 2 años con 5 meses, en este caso tendría derecho a 29 días ya que son 24 por los años más 5 días por los 5 meses trabajados adicionales al año.

Si el trabajador no es despedido, sino que renuncia voluntariamente solo tendrá derecho a la Prima de Antigüedad siempre y cuando haya laborado para la empresa más de 15 años.

Lo anterior parece contradictorio, ya que, si el patrón despide justificada o injustificadamente al trabajador, se entiende que deba pagarse la prima de antigüedad, pero cuando se rescinde el contrato, es darle un premio al trabajador despedido. Un trabajador con 10 años de antigüedad, y que por necesidades personales tenga que renunciar, podría tener más derecho a la prima de antigüedad que a un trabajador se le despidió de deshonesto.

La prima de antigüedad debe ser pagada por las siguientes causales:

- Muerte del trabajador.
- Incapacidad física o mental.
- Fuerza mayor.
- Incosteabilidad de la explotación.
- Agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva.
- Concurso Mercantil.
- Implantación de nueva maquinaria.
- Implantación de nuevos sistemas de trabajo.
- Eximirse al patrón a reinstalar.
- Negarse el patrón a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo.
- Aplicación de la cláusula de exclusión.
- Participar en una huelga ilícita.
- Negarse el trabajar a regresar a trabajar en las siguientes 24 horas al haberse declarado inexistente la huelga.
- Negativa de los trabajadores a aceptar el laudo.
- Rescisión de contrato por parte del trabajador por causas imputables al patrón.

PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN

Si el patrón despide injustificadamente a un trabajador o no acredita en juicio la causal de rescisión, el artículo 48 obliga a pagar al trabajador una indemnización o bien su reinstalación. Como se sabe deben pagarse 3 meses de salario

cualquiera que sea la antigüedad del trabajador y la prima de antigüedad si es despedido injustificadamente.

Si, por ejemplo, existen propinas, para efectos de la LIMSS, si no estuvieran previamente establecidas, no integrarían el salario, pero para la LFT si forman parte del salario para el pago de prestaciones e indemnizaciones, según lo establecen los artículos 346 y 247. Esto es peligroso para la industria sin chimeneas, restaurantes, bares y similares ya que por lo general a estos trabajadores se les paga el SMG como salario base.

Si un trabajador recibe el SMG y una cantidad muy elevada de propinas; si el patrón no acredita el salario integrado con las propinas que en su caso señale el trabajador –lo cual es difícil de comprobar por el patrón ya que no se lleva por lo general un control- el patrón estará condenado a pagar la indemnización sobre el salario que indique el trabajador, aunque sea excesivo.

Por eso, en lo convenios de trabajo se establece la posibilidad de que el patrón y el trabajador acuerden el porcentaje que se debe incrementar al salario por concepto de propinas para efectos del pago de la indemnización y demás prestaciones.

Si el salario es variable se tomará el salario diario promedio de los 30 días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho, y se prevé que, si en dicho laso hubo un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

La excepción dada en el Capítulo IX del Título Sexto, artículo 289 señala que los agentes de comercio y otros semejantes, para determinar el salario diario, se tomará como base el promedio que resulta de los salarios del último año del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de trabajo.

La indemnización debe ser pagada también cuando.

Con motivo de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo que se señalan en el artículo 434, salvo en el supuesto establecido en la fracción IV del mismo precepto legal.

- Cuando el patrón se exime de reinstalar al trabajador.
- Que el patrón se niegue a someter sus diferencias de arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado en los conflictos colectivos de naturaleza económica, y
- En caso de rescisión del contrato individual de trabajo llevado a cabo por el trabajador por causas imputables al patrón.

Si hubiera una sistematización en la empresa, por ejemplo, nuevos sistemas computacionales, los trabajadores reajustados, previa solicitud del patrón a la Junta de Conciliación y Arbitraje, tendrán derecho a que se les pague el importe de 4 meses de indemnización, más 20 días de salario por cada año de servicios prestados.

En caso de incapacidad, si el patrón no puede darle un empleo de acuerdo a sus nuevas capacidades, deberá pagarle un mes de salario, sin que deba

considerarse como una indemnización, pero si como el pago de una prestación derivada de la terminación de la relación laboral.

No hay obligación de pagar ninguna indemnización al trabajador con motivo de la terminación de la relación de trabajo:

- Terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento.
- Separación voluntaria.
- Muerte del trabajador.
- Terminación de la obra o vencimiento al término.
- Conclusión del capital invertido para la explotación de minas.
- Aplicación de la cláusula de exclusión.
- Participar en una huelga ilícita.
- Abstenerse a reanudar sus labores dentro de las 24 horas siguientes de haberse declarado inexistente la huelga.
- Negativa del trabajador a aceptar el laudo pronunciado que condene a reinstalar.

En caso de muerte del trabajador, la Junta determinará quiénes son los legítimos beneficiarios del trabajador fallecido. Se corre un riesgo de efectuar un doble pago si se llegara a dar el caso de que se presente a requerir el pago de las prestaciones otra persona que se ostente como el legítimo beneficiario y se le reconozca tal efecto.

REINSTALACIÓN, SALARIOS CAÍDOS Y EL PROCEDIMIENTO DE PAGO DEL LOS 20 DÍAS POR CADA AÑO

Esta es otra acción a que tiene derecho el trabajador a ejercitar en caso de que se le despidiera injustificadamente es la REINSTALACIÓN, es decir, el cumplimiento del Contrato Individual de Trabajo en los mismo términos y condiciones en que lo venía desempeñando en el momento en que fue despedido, e incluso con las mejoras e incrementos salariales que se hubieran otorgado al puesto durante el tiempo que dure el juicio y en caso de que el patrón no hubiera acreditado la causa de rescisión que hizo valer.

Esta figura legal, tiene su base en la ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, ya que el patrón no puede dar por terminado unilateralmente el Contrato de Trabajo, sino única y exclusivamente cuando el trabajador haya incurrido y alguna de las causales que dan origen a la terminación de la relación de trabajo. El patrón solo puede evitar reinstalar al trabajador cuando se den alguno de los supuestos del artículo 49 ya estudiado.

Si el patrón se niega a reinstalar, tendrá que pagar la indemnización de 3 meses de salario, más 20 días de salario por cada año de servicios, más la prima de antigüedad y prestaciones devengadas, en caso de que la relación de trabajo hay sido por tiempo indeterminado.

Si la relación de trabajo se dio por tiempo determinado por menos de un año, la indemnización consistirá en el pago de una cantidad igual al monto de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados y si la relación de trabajo excediera de un año, la indemnización será el equivalente a una cantidad igual

a los salarios de 6 meses por el primer año de servicios y de 20 días por cada uno de los años siguiente y en ambo casos, más el importe de 3 meses de salarios.

Salarios Vencidos o Caídos

Si el trabajador demanda ante la Junta el pago de la indemnización o bien su reinstalación, alegando que fue despedido injustificadamente y el patrón no acredita en juicio la causal que hizo valer para dar por terminada la relación trabajo, en este caso será condenado a pagar la indemnización o a reinstalar al trabajador según la acción que éste hubiera intentado y además, en ambos casos, a pagar los salarios que generaron desde la fecha en que fue despedido hasta a aquella en que se dio cumplimiento el laudo que para tal efecto se dictó, lo que constituye precisamente el pago de salarios caídos.

Los salarios caídos o vencidos se deben pagar precisamente sobre el SALARIO INTEGRADO, ya que éstos también constituyen también una indemnización y en el caso de que el trabajador hubiera demandado la reinstalación, se deberán calcular con los incrementos que hubiera tenido el salario que el trabajador venía percibiendo en la fecha del despido, en cuyo caso, correspondería acreditar que efectivamente existieron dichos incrementos.

El pago de este tipo de indemnización es lo que hace que los juicios laborales resulten muy riesgosos y costosos cuando el patrón no puede acreditar que la terminación de la relación de trabajo fue plenamente justificada, pues tendrá que pagar, además de la indemnización, los salarios caídos, que son los que hacen que cada día que transcurra el juicio, vaya aumentando el monto, razón por la cual la mayoría de las veces puede resultar mucho más costosa la condena de los salarios caídos que la propia indemnización constitucional.

Pago de 20 días de salario por cada año de servicios prestados

En los casos de reinstalación, uno de los casos en que procede el pago de los 20 días por cada año de servicios prestados, es cuando el trabajador demanda la reinstalación, obtiene una resolución favorable y el patrón se niega a darle cumplimiento porque existe alguno de los supuestos del artículo 49 de la LFT que señala las causas en que el patrón queda eximido de la obligación reinstalar y a cambio de lo anterior tendrá que pagar además de la indemnización constitucional los 20 días por cada año de servicios prestados.

Podemos decir que en el caso de un despido injustificado, no siempre va a proceder el pago de los 20 días de salario, ya que si por tal motivo, el trabajador demanda el pago de la indemnización constitucional solo tendrá derecho, en caso de que proceda, al pago de 3 meses de salario más los salarios caídos.

Es importante, además, distinguir el pago de esta prestación y el de la prima de antigüedad.

El pago de los 20 días por cada año de servicios prestados procederá en otros 3 supuestos adicionales:

- ☑ Cuando se de por terminada la relación de trabajo por la implantación de nueva maquinaria o sistemas de trabajo, el patrón está obligado, a pagar una indemnización superior, es decir, 4 meses de salario en lugar de los 3 meses y 20 días de salario por cada año de servicios.
- ☑ Procede cuando el trabajador rescinde el Contrato por causas imputables al patrón por haber incurrido en algunas de las causales del artículo 51 de la LFT.
- ☑ Cuando el patrón se negará a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el aludo pronunciado por la Junta, siempre y cuando no se trate de reclamaciones derivadas de un despido.

En los dos casos anteriores, el patrón además de cubrir los 20 días de salario por año, tendrá que pagar los 3 meses de salario por indemnización y en su caso los salarios caídos que se hubieran generado.

CONCLUSIONES

- Ⓢ El contenido de un CT no se va a determinar por el nombre que se le de al mismo, sino por la forma en que se ejecuta su objeto, por ello debe tenerse cuidado con las simulaciones para ahorrar el pago de ciertas prestaciones y cargas tributarias, como el IMSS e Infonavit, a través de elaborar contratos de servicios profesionales, cuando realmente no lo son de hecho.
- Ⓢ Es importante establecer debidamente las condiciones de trabajo, ya que en el caso de juicio, le corresponderá al patrón acreditar su dicho, por ello se recomienda llevar a cabo una auditoría laboral para determinar si los documentos que se utilizan como contratos, recibos de pago, controles de asistencia, entre otros, cumplen con los requisitos suficientes para evitar que sea condenando al patrón al pago de prestaciones improcedentes o sobre bases superiores, por no contar con los elementos necesarios para acreditar tal situación o que las autoridades del trabajo le impongan una sanción por no cumplir con las obligaciones de diferentes leyes que en materia del trabajo le imponen.
- Ⓢ La celebración de un contrato por obra o tiempo determinado, únicamente se puede lleva a cabo cuando la naturaleza del trabajo así lo requiere, ya que e aso contrario el contrato se tendrá que celebrar por tiempo indefinido, razón por la cual es riesgoso hacer contratos por tiempo indefinido. También es peligros hacer contratos por tiempo determinado, conocidos como de "prueba" cuando no se tienen los elementos suficientes que acrediten la causa que dio origen a la contratación, pues si se da por terminado alegando que ya que concluyó el tiempo para el cuál se celebró y la esencia del trabajo subsiste, se puede considerar como un despido injustificado.
- Ⓢ Previo a la rescisión de un contrato por haber incurrido el trabajador por alguna de las causales establecidas en la LFT, el patrón determine si la causa que se va a hacer valer es suficiente y se cuenta con los elementos necesarios para acreditarla, ya que, de lo contrario, el despido se considerará como injustificado.
- Ⓢ Una vez rescindido el contrato, es necesario que el patrón haga del conocimiento del trabajador POR ESCRITO la causa o causas que dieron lugar a la rescisión a través de la entrega del aviso correspondiente; en aso de que el trabajador se negara a firmar de recibido, el patrón deberá solicitar a la Junta que por su conducto se le notifique, la que se deberá

practicar antes de la primera audiencia en el juicio correspondiente, ya que de lo contrario, el despido también se entenderá como injustificado.

- ⓐ No en todos los casos en que el patrón de por terminada la relación labora, el trabajador tiene derecho al pago de los 20 días de salario por cada año de servicios prestados, máxime cuando el trabajador demanda el pago de la indemnización constitucional, además del pago de la prima de antigüedad y de los 20 días por cada año de servicios prestados son prestaciones totalmente diferentes, que incluso, se cuantifican sobre bases diferente, ya que la primera, se paga sobre el salario diario integrado y la segunda, cuando el salario exceda 2 veces el salario mínimo general, dicha cantidad será el tope para su pago.