

1 CONCEPTOS.

1.1 Concepto de Patrón y Trabajador.

1.1.1 Concepto de Patrón.

En la terminología utilizada por la legislación mexicana, se adopta de manera general la palabra patrón para designar a quien suministra trabajo a otro; en la jurisprudencia y en la doctrina se usa además, y con regular frecuencia, el término patrono. La definición legal de patrón la proporciona el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) que señala: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. (Alvarado, 1998)

1.1.2 Concepto de Trabajador.

El artículo 8° de la propia Ley Federal del Trabajo (2004) dice que “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Al respecto Bailón (1999) menciona que de conformidad con la definición anterior, el trabajador únicamente puede ser persona física; sin embargo, es frecuente encontrar que personas morales prestan servicios a personas morales, pero en este caso el tipo de relación no es de tipo laboral sino de carácter civil o de otra naturaleza.

1.2 Concepto de Relaciones de Trabajo.

Dice la LFT (2004) en su artículo 20 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”.

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

Además, en el artículo 219 de la ley antes mencionada, dice que, se presumen la existencia del contrato y de la relación del trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Por su parte, la doctrina hace referencia a la relación de trabajo y expone que para la aplicación del derecho del trabajo y para la prestación del servicio subordinado no se requiere el contrato.

De los textos anteriores se infiere que basta que exista una prestación de servicios para que haya un contrato, y que aunque no se haya firmado, la carga de la prueba la tiene el patrón. (Garrido, 1999)

1.2.1 De la Suspensión de los Efectos de la Relación de Trabajo y Terminación de las Relaciones de Trabajo.

Para efectos de este trabajo, es importante conocer lo que dice la ley respectiva referente al trabajo, en su artículo 42, sobre la suspensión de los efectos de la relación de trabajo y la terminación de la relación de trabajo, la cual menciona: Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución Federal, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución Federal;
- VI. La designación de los trabajadores como representante ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otras semejantes, y

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

El señalamiento de una obra determinada, dice la LFT (2004) en su artículo 36, que puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Además, también dice el mismo ordenamiento, pero ahora en el artículo 37, que el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

En su artículo 162, la misma Ley Federal del Trabajo (2004), respecto a la antigüedad dice que, los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;
- IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observan varias normas;
- V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501 de la LFT.
- VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

La LFT (2004) en su artículo 53, es muy precisa en mencionar las causas por las que puede terminar una relación de trabajo, las cuales son:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, y
- V. Los casos a que se refieren los artículos 401, 421 y 434.

1.3 Concepto de Despido.

Respecto al despido dice el diccionario especializado que, “Es la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones del trabajador”. (Diccionario Jurídico Mexicano, 1998)

1.3.1 Tipos de Despido.

Refiere el mismo diccionario a distinguir los tipos de despido diciendo que, “Únicamente se contemplan dos: el despido justificado, que también se le conoce como rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón; y el despido injustificado o rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador”. (Diccionario Jurídico Mexicano, 1998)

1.3.2 Rescisión de la Relación de Trabajo sin Responsabilidad para el Patrón.

También es importante conocer las causas de despido justificado o de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, que se menciona muy claramente la LFT (2004) en su artículo 47:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, así como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate de trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en éste último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere”.

1.3.3 Rescisión de la Relación de Trabajo sin Responsabilidad para el Trabajador.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, según el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo:

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Además, agrega el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo que, el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

1.3.4 Despido Injustificado.

La estabilidad en el empleo incluye una formalidad conocida como el preaviso o aviso de rescisión, que exige:

- a) Que el patrón debe dar al trabajador el aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión;
- b) Que el aviso debe hacerse en primer lugar del conocimiento del trabajador;
- c) Que en caso de que se niegue el trabajador a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, debe hacerlo del conocimiento

de la junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador, y

- d) Que a la falta de aviso al trabajador o a la JCA por sí sola, basta considerar que el despido fue injustificado. (Breña, 1999)

Según argumenta Amezcua (2003), si el empresario da por terminada la relación de trabajo pero en el juicio no justifica la causa legal que la hace procedente (mutuo consentimiento, terminación de la obra o vencimiento del término, incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, entre otras), el trabajador tendrá derecho a la reinstalación o indemnización constitucional, más salarios caídos.