

### **3. CONDICIONES JURÍDICAS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

#### **3.1. Relación de trabajo.**

Ya se ha tocado el tema de las relaciones del trabajo en los puntos temáticos precedentes. Se ha dicho que las relaciones de trabajo son relaciones de naturaleza social en razón de que se da entre dos clases sociales con intereses contrarios, esto es, entre trabajadores y patrones. Se dijo igualmente que esas relaciones de trabajo eran de dos tipos: individuales y colectivas, ya sea que derivaran del contrato individual de trabajo o del colectivo y del contrato ley.

La Ley Federal del Trabajo ha dispuesto que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.<sup>1</sup> La siguiente ejecutoria aislada da una referencia de la presunción de la existencia de una relación laboral y de un contrato individual.

Registro IUS: 249886

Localización: Séptima Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Volumen 169-174 Sexta Parte, p. 172, aislada, Laboral.

Genealogía: Informe 1983, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 79, página 428.

Rubro: RELACION DE TRABAJO, PRESUNCION DE LA EXISTENCIA DE LA.

Texto: El artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, dispone: "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". De lo cual se desprende que el presupuesto de esta presunción consiste en que el patrón admita que se le prestaron servicios personales o que esta circunstancia se pruebe durante el juicio, ya que entonces si la parte

---

<sup>1</sup> Artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo.

patronal alega que la prestación de esos servicios se debe a una relación jurídica de índole diversa de la laboral, le corresponde demostrar este extremo para desvirtuar la presunción a que alude el dispositivo antes invocado; más si el patrón niega en forma absoluta que el actor le hubiera prestado servicios personales, y el trabajador no prueba esta circunstancia durante el juicio, es claro que la presunción legal de que se trata no se genera.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO TERCER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 280/82. Constantino Antonio Ortiz. 28 de junio de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero. Secretario: Jorge Valencia Méndez.<sup>2</sup>

Este tipo de relación va a nacer en el mismo momento en que se empieza a desarrollar y prestar los servicios, su duración va a ser por tiempo indefinido, siempre y cuando no se haya estipulado expresamente un término. Esto quiere decir, que el trabajo puede ser por tiempo indeterminado o determinado, en este caso, debe de precisarse de manera clara la fecha de su terminación. En el supuesto de que llegado ese término que se pacto como duración para la relación laboral y se continúen con ellas, esta se convertirá en una relación indeterminada en cuanto al tiempo.

Se recomienda que no se celebren contratos por tiempo fijo o por obra determinada, ya que en caso de conflicto las indemnizaciones son muy altas. Así, si la relación obrero patronal fuera por menos de un año, se debe de pagar al trabajador una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo prestado, además de tres meses de salario y salarios caídos.

Si el contrato se hubiere pactado con una duración que excede el año se tendrá que pagar una cantidad de dinero igual a los salarios de seis meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años subsiguientes. A esto se le adicionaría la indemnización de tres meses y salarios caídos.

---

<sup>2</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN; Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación; México; 2007.

Ningún trabajador está obligado a prestar sus servicios por más de un año. Esto implica que interpretando el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo en sentido contrario, este precepto legal prescribiría la obligación del trabajador de prestar sus servicios por menos de un año, lo que no es acertado, ya que nadie está obligado a prestar sus servicios en contra de su voluntad.

Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador, quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.<sup>3</sup>

“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.”<sup>4</sup>

Las relaciones de trabajo implican una serie de derechos y obligaciones entre el trabajador y el patrón. En seguida se analizarán para los efectos de tener un panorama más vasto del tema.

---

<sup>3</sup> Artículo 27 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>4</sup> Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.



Las relaciones de trabajo, como se dijo, dan origen a derecho y obligaciones entre trabajadores y patrones siendo estas las siguientes:

Está prohibido a los patrones:

- a) negar el trabajo por edad o sexo;
- b) reducir los derechos de los trabajadores;
- c) imponer sindicalización a los trabajadores;
- d) imponer la compra de determinados centros y,
- e) intervenir en la vida del sindicato.<sup>5</sup>

La ley Federal de Trabajo señala que son obligaciones de los patrones:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

---

<sup>5</sup> Véase artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo.

III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o, de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad

debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII. Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII. Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III Bis de este título.

XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

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

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

XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y

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

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

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

XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Artículo 132 Ley Federal del Trabajo





Entre las prohibiciones de los trabajadores están:

a) Evitar actos peligrosos; b) trabajar en estado inconveniente; c) suspender labores; d) portar armas; e) faltas sin causa o permiso.

Al igual que los patrones, los trabajadores tienen precisadas sus obligaciones en la ley Federal del Trabajo, siendo estas las siguientes:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

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

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;

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

IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;

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

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

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

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.<sup>7</sup>

Otro punto vinculado a las relaciones del trabajo es el contrato de trabajo. En este punto se analizará el contrato individual de trabajo, porque en otro tema más adelante se hace lo propio con el contrato colectivo. El objeto de adicionar este punto temático es ampliar el panorama de la relación del trabajo.

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

---

<sup>7</sup> Artículo 134 Ley Federal del Trabajo; SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN; Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación; México; 2007.

subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo en una relación de trabajo y en el contrato celebrado, producen los mismos efectos.<sup>8</sup>

Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe.

Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador, quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.<sup>9</sup>

**La diferencia que hay entre relación de trabajo y contrato de trabajo**, es que la primera se inicia en el momento en que se empieza a realizar la prestación del trabajo, y el segundo, se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. Esto hace posible que exista un contrato laboral, sin que medie la relación laboral, ya que el trabajo pactado se prestará posteriormente.

La existencia de la relación de trabajo, genera la presunción de la existencia del contrato de trabajo, ya que entre el trabajador y el patrón se presume que una vinculación laboral, puesto que si el contrato no está escrito, esta es una falta imputable al patrón.

### **3.2. Elementos.**

Para que exista relación de trabajo es indispensable que confluyan tres elementos:

#### **A) Prestación personal del servicio.**

O lo que es lo mismo, la realización de una labor por parte de una persona a otra. Significa que el trabajador debe realizarlo por sí mismo. Lo anterior se denomina prestación personal del servicio, sin ayuda de ninguna otra persona y sin que el trabajador contratado pueda ser sustituido por otro.

La excepción a esta regla se presenta en el trabajo a domicilio, en el cual la labor se realiza fuera de los talleres o empresas y lejos de la vigilancia directa del empleador.

#### **B) Continuada dependencia o subordinación.**

---

<sup>8</sup> Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>9</sup> Artículo 27 de la Ley Federal del Trabajo

Es el elemento que tipifica el contrato de trabajo o la relación laboral. Se traduce en la facultad que tiene el patrón para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, de acuerdo con el modo, el tiempo o la cantidad de trabajo, y a imponerle reglamentos. Esta facultad debe mantenerse en todo el término de duración del contrato, todo lo anterior sin que afecte los derechos mínimos fundamentales de los trabajadores, consagrados en la Constitución Política y en los tratados y convenios internacionales que sobre derechos humanos obligan a Colombia.

### **C) Remuneración o Salario.**

Consiste en la retribución por el servicio prestado. La ley no concibe un contrato de trabajo gratuito para el trabajador. El salario es la remuneración o pago por la labor desarrollada por el trabajador.

### **3.3. Duración de la relación laboral.**

Ya se hizo mención con antelación de algunos puntos relacionados con este tema, aquí se insistirá en ello. Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo fijo o por obra determinada. Ningún trabajador está obligado a trabajar por más de un año. Las relaciones individuales pueden suspenderse provisionalmente.

Si se celebra por tiempo fijo debe de establecerse de manera exacta la fecha de inicio y de terminación del mismo. Si una relación laboral celebrada por tiempo determinado continúa a pesar de haber transcurrido ese periodo, la relación laboral perdurará y se convertirá en una relación de trabajo indeterminada.

La duración de un contrato implica necesariamente el momento de su terminación como último momento de su vigencia. En relación a la duración de los contratos, estos se dividen en dos grandes ramas:

- a) Los contratos con fecha de terminación; y
- b) Los contratos con duración indefinida.<sup>10</sup>

Los primeros van a durar y por ende terminar por los siguientes motivos:

- a) duración por el plazo señalado;

---

<sup>10</sup> Esta clasificación y su desarrollo han sido tomadas de: BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel; ob. cit.; pp. 200 a 208. Ver artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo.

- b) duración por mutuo consentimiento de las partes contratantes;
- c) duración hasta la muerte del trabajador y,
- d) duración hasta que la empresa quiebra.

El segundo tipo de contratos, los de duración indeterminada, van a durar y terminar por las siguientes causales:

- a) Por mutuo consentimiento.
- b) Muerte del trabajador.
- c) Rompimiento unilateral por una de las partes, con causa (rescisión) o sin ella (despido).

Por tanto la relación de trabajo durará hasta que se actualice algunas de las causales de terminación del contrato. Puede darse el caso que la duración del contrato se trunque por motivos de causa de fuerza mayor o venta del establecimiento. El contrato de trabajo que se haya celebrado por obra determinada, durará hasta que se termine con dicha obra. Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.<sup>11</sup>

Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.<sup>12</sup>

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.

### **3.4. Despido y separación. Conceptos.**

El despido es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente de un contrato laboral con su empleado. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al

---

<sup>11</sup> Artículo 40 Ley Federal del Trabajo

<sup>12</sup> Artículo 39 Ley Federal del Trabajo

trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

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

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

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

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

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

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

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

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

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

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

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

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

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

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

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

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.<sup>13</sup>

Los trabajadores que crean fueron injustificadamente despedidos tiene dos acciones:

a) La indemnización constitucional consistente en los tres meses de salario y los salarios caídos, amén de las prestaciones que hubiese devengado y que la ley le otorgue. En este caso pierde el derecho a los 20 días por año de servicios prestados

b) El cumplimiento del contrato y como consecuencia de ello la reinstalación de su empleo. En este caso, el reclamante tendrá derecho a los tres meses de indemnización y a los 20 días por cada año de servicio y los salarios caídos.

En ambos casos el trabajador tendrá derecho a la prima por antigüedad; su parte proporcional del aguinaldo, vacaciones y la participación de utilidades.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Artículo 47 Ley Federal del Trabajo

### ***El aviso de despido.***

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. Ese aviso deberá de hacerse por escrito. En caso de que se negare trabajador a recibirlo dentro de los 5 días siguientes a

### ***El despido justificado.***

Es aquel se realiza por parte del patrón, cuando el trabajador ha incurrido en alguno de los supuestos a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

### ***Causales.***

Estas se encuentran debidamente señaladas y preceptuadas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y que ha hecho mención de ellas con antelación.

### ***Plazo para ejercer el despido justificado.***

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

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

Prescriben en un mes:

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

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> CAVAZOS, FLORES, Baltasar; ob. cit.; pp. 117, 118. Véanse artículo 48, 50 y 52 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>15</sup> Artículo 517 Ley Federal del Trabajo



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 contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador 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 5o. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros 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.<sup>16</sup>

La suspensión surtirá efectos:

- I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;
- II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa,

---

<sup>16</sup> Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;

III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años; y

IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.<sup>17</sup>

El trabajador deberá regresar a su trabajo:

I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y

II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>18</sup> Artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo