

LA DISOLUCIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

En la relación entre patrón y trabajador se cree erróneamente que la rescisión y la terminación de la relación laboral son conceptos similares, las cuales pueden ser aplicadas indistintamente a los supuestos que busquen dar por concluido el vínculo laboral por cualesquiera que sea el motivo que lo haya originado, sin embargo, cada uno tiene su significado diferente y cada uno contempla diferentes obligaciones y derechos entre los trabajadores y los patrones.

CLASIFICACIÓN

Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

RESCISIÓN

Concepto:

Según la Real Academia de Lengua Española, significa acción y efecto de rescindir (dejar sin efecto), es decir, dejar sin efecto el contrato de trabajo sin consecuencias imputables para el patrón o trabajador en su caso.

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

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
- XV. XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y
- XVI. 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. (Ley Federal del Trabajo, 2022, Título Oficial del Código, Gallardo Ediciones, 2019)

Requisitos ante los Tribunales Laborales:

- Entregar el aviso de rescisión personalmente al trabajador, en donde mencionará claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.
- En caso de que el trabajador se niegue a recibir dicho aviso, el patrón tendrá un plazo de cinco días hábiles siguientes para presentar el aviso ante el Tribunal, proporcionando el domicilio que tenga registrado el trabajador para que pueda ser notificado de manera personal por medio de la autoridad.

DESPIDO

Concepto:

Es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; se equipara al despido a la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, o que se rehúse a ministrarle el trabajo.

Despido Justificado: se entiende lo comprendido en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, cuando el patrón realiza correctamente el procedimiento visto anteriormente y acredita con pruebas contundentes que el trabajador infringió en alguno de los supuestos del artículo 47.

Despido Injustificado: La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada.

INDEMNIZACIONES Y RESPONSABILIDAD PATRONAL

En caso de que el patrón no compruebe la causa de rescisión, tendrá la obligación de pagarle al trabajador el importe de tres meses de salario, llamada indemnización constitucional, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

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

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento a la sentencia, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del

dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

También, de acuerdo con el artículo 162 fracción I, el patrón deberá pagarle el importe de doce días de salario, por cada año de servicios, por concepto de prima de antigüedad, el cual estará topado con el doble del salario mínimo vigente.

La Terminación. La Relación Individual de Trabajo

Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

En el caso del mutuo consentimiento, para dar seguridad a las partes, es necesario la realización de un convenio en el Centro Laboral competente, en donde se estipulan las cláusulas de terminación de trabajo, dándose por pagado el trabajador y no reservándose acción ni derecho ninguna de las partes para ejercitar en contra de la otra.



Referencias:

*Ley Federal del Trabajo, 2022, Título Oficial del Código
Gallardo Ediciones, 2019, Ley Federal del Trabajo, Comentada y Correlacionada, Dr. Porfirio Marquet
Guerrero.*

<https://sinacol.cclcoahuila.gob.mx>

*Ley Federal del Trabajo, 2022, Título Oficial del Código
Gallardo Ediciones, 2019, Ley Federal del Trabajo, Comentada y Correlacionada, Dr. Porfirio Marquet
Guerrero.*