

Octavio
Lóyzaga de la Cueva*

*La rescisión de las
relaciones de trabajo
por causas imputables al
patrón*

Resumen

El objeto de este trabajo es el analizar y profundizar sobre un problema añejo para los trabajadores: el de poder rescindir la relación de trabajo o el contrato individual del trabajo por causas imputables al patrón con la indemnización correspondiente. En este orden, se analizan los antecedentes históricos de su reglamentación, así como las causales que contempla la ley vigente que dan lugar al retiro. Todo ello desde un punto de vista crítico e interdisciplinario.

Abstract

The purpose of this paper is to analyze and deepen on an old problem for workers: the right to terminate the employment relationship or individual contract of employment for reasons attributable to the employer with the compensation. In this respect the historical background of its regulations, as well as the grounds which includes the current law that give rise to retirement are analyzed. All this from a critical and interdisciplinary view.

SUMARIO: Introducción / I. Antecedentes y evolución / II. Legislación actual / Fuentes de consulta

* Dr. en Derecho, Dr. en Ciencia Política, Profesor Investigador del Departamento de Derecho UAM-A., miembro del Sistema Nacional de Investigadores SNI.

Introducción

Uno de los logros más importantes de los trabajadores asalariados ha sido, sin lugar a duda, además de la jornada máxima; el salario mínimo, la indemnización por los riesgos de trabajo, etcétera (aunque estos avances hayan quedado más en lo formal que en la *praxis*, amén del retroceso que han significado las reformas de 2012), la regulación de la rescisión de las relaciones de trabajo imputables al trabajador.

Independientemente de lo anterior, la legislación laboral en México, a nivel constitucional, logró otro avance muy importante relacionado con el último señalado, consistente, en el poder separarse de la empresa o del patrón por causas imputables a éstos, con la consiguiente indemnización. Lo anterior no se ha dado en todo el mundo de manera unánime.

La doctrina ha hecho referencia a esta causa de rescisión como “‘despido indirecto’ en tanto refleja una conducta indebida del (patrón), que sin llegar a despedir al trabajador, fuerza su salida”.¹ Otra designación que se le ha dado a esta figura que nosotros también utilizamos, es la de *retiro* imputable al patrón.

Sin embargo, más allá del nombre que se dé a esta figura, lo esencial es su reglamentación que incluye las consecuencias jurídicas que se desprenden de este hecho, fundamentalmente en lo relativo a la indemnización que deberá darse al trabajador, la que por lo general, se equipara al despido injustificado como ocurre “en Paraguay. En España se asimila al conocido como ‘despido improcedente y en Perú al ‘despido arbitrario’”.²

I. Antecedentes y evolución

En el caso de México, debe recordarse que antes de que el Art. 123 constitucional consagrara este derecho, los códigos civiles de 1870 y 1884, teniendo como antecedente el Código Napoleón de 1804, prescribían que tanto el patrón como el trabajador podrían dar por terminada la relación de trabajo, lo que en su caso, podría dar lugar a la indemnización.

En efecto, en el código civil de 1884, en el servicio por jornal definido por el Art. 2458 como aquel “que presta cualquier individuo a otro, día a día, mediante cierta

¹ Carlos de Buen, “La extinción de la relación de trabajo”, en *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, UNAM, México, 1997, p. 515. El autor señala que: “la denominación no lo es del todo feliz, ya que si bien es cierto que por lo general se trata de una reacción del trabajador a la provocación del empleador, también lo es que deben existir causales objetivas, que suelen consistir en la modificación unilateral o en el incumplimiento con las condiciones de trabajo...”. *Loc. cit.*

² *Loc. cit.* Cabe señalar que en Colombia se requiere que el trabajador dé aviso al patrón de la rescisión. Por otra parte en España el trabajador debe demandar al patrón con anterioridad a su separación del trabajo. *Ibid.*, p. 516.

retribución diaria, que se llama jornal”, lo que denotaba que no existía estabilidad. A lo más que se llegaba era, de acuerdo con el Art. 2463, a que “si el jornalero o el que recibe el servicio faltaren a lo dispuesto en el artículo anterior,³ aquel perderá el salario vencido, y éste quedará obligado a pagarlo por entero, como si el trabajo se hubiera terminado”.

En el servicio doméstico, de acuerdo con el Art. 2441 el sirviente que hubiese sido contratado por tiempo fijo, podía despedirse o ser despedido a voluntad suya o del que recibe el servicio para lo cual el que determinare la separación debería avisar ocho días antes del que fije para ella (Art. 2559). En todo caso, en los términos del Art. 2445, el sirviente contratado por cierto tiempo no podía dejar el servicio sin *justa causa* antes de que terminara el tiempo convenido. Entendiéndose por *justa causa*, entre otras, fracción III, “la falta de cumplimiento por parte del que recibe el servicio, de las obligaciones que se haya impuesto con respecto al servicio”.⁴

Tendría que venir el Art. 123 constitucional para dar un paso importante que alcanzaría a todos los trabajadores. Se pasaba de una dictadura, la porfirista, a los resultados de una revolución social que desembocaría en una nueva constitución con tintes humanos.

En este tenor, el Art. 2447 disponía que el sirviente que se separara con *justa causa*, tiene derecho de cobrar todos los salarios vencidos. Hasta ahí llegaba la indemnización en estos supuestos. Tendría que venir el Art. 123 constitucional para dar un paso importante que alcanzaría a todos los trabajadores. Se pasaba de una dictadura, la porfirista, a los resultados de una revolución social que desembocaría en una nueva constitución con tintes humanos.

En nuestro país, el Constituyente de Querétaro estableció, en 1917, en el Art. 123:

El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con tres meses de salario.⁵ Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona, o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá

³ Este precepto, disponía que el jornalero por día o por los días necesarios para desempeñar un servicio, no podrá abandonar el trabajo, ni el que recibe el servicio despedirle antes que terminen el día o días, no habiendo causa justa.

⁴ De acuerdo con Art. 2446 “se llama falta de cumplimiento por parte del que recibe el servicio de las obligaciones que se haya impuesto con respecto al servicio”.

⁵ En este punto la fracción XII fue adicionada. En ella se agregó: La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares de él.

Este principio fue recogido y desarrollado en la ley de 1931.

Debe decirse que la Ley Federal del Trabajo vigente, reglamentaria del Art. 123 constitucional, apartado A, es prácticamente igual en su Art. 51 que se ocupa de esta regulación, a la correspondiente en el Art. 125-A de la ley de 1931. Las causales son las mismas, salvo por lo que respecta al *hostigamiento y acoso sexual* y la hoy referente a *actos, conductas que atenten contra la dignidad del trabajador*, de las que nos ocuparemos al analizar las fracciones relativas.

II. Legislación actual

El Art. 51 de la ley vigente señala las causas por las cuales el trabajador puede dar por terminada la relación de trabajo, con la consiguiente indemnización en los términos del Art. 50 del mismo ordenamiento:

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



<https://static.irfs.net.co>

El Art. 51 de la ley vigente señala las causas por las cuales el trabajador puede dar por terminada la relación de trabajo, con la consiguiente indemnización en los términos del Art. 50 del mismo ordenamiento:

Como se advierte, ésta es la contraparte de la fracción I del Art. 47 de la ley. Aquí no es el engaño al patrón —con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidades, aptitudes o facultades de las cuales carezca—, *contrario sensu*, es el engaño del patrón o de la agrupación patronal respecto a las condiciones del trabajador asalariado.

Como se ha señalado, se estaría en presencia de una acción de dolo, que se presenta en el momento mismo de la firma del contrato o del inicio de la relación laboral. Señala De Buen, que esto “no debe confundirse con incumplimiento de las condiciones de trabajo”.⁶

En contraste, se ha indicado que en el supuesto de condiciones de trabajo que deban cumplirse, si el patrón no lo hace, incurrirá en falta de probidad.⁷

En todo caso, ambos supuestos generan el mismo resultado.

Por su parte, Euquerio Guerrero, señaló que por lo que corresponde a alguna agrupación patronal que proponga a los trabajadores condiciones de trabajo, esto es inoperante debido a que no es usual que las agrupaciones patronales se dediquen a constituir bolsas de trabajo. Indica que, no obstante, de existir algún caso aislado, es aplicable a la ley.⁸

A nuestro juicio, hay una mala interpretación de la ley por parte del ex ministro de la Suprema Corte. La fracción I no se está refiriendo a una agrupación patronal en términos de bolsa de trabajo, sino a una agrupación patronal en el sentido a que hace referencia el Art. 16 de la ley, es decir, entendiéndolo como empresa, en el supuesto de que ésta esté integrada por socios.

La fracción siguiente hace referencia, en primer término a la falta de probidad u honradez.

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez [...].

Como lo hemos señalado en otro texto,⁹ ha sido la Suprema Corte de Justicia de la Nación la que ha determinado cuándo se presenta la falta de probidad u honradez. Lo anterior, debido al aspecto subjetivo del supuesto, aunque debe agregarse que los factores reales de poder y los poderes fácticos han resultado, en muchos casos determinantes. En ello han influido los criterios disímboles que existen al respecto, además de la opinión consistente en que la falta de probidad y honradez “constituye una causal genérica cuya determinación específica corresponde desarrollar a la jurisprudencia”.¹⁰ En este sentido, debe decirse que esta fracción no ha tenido la

⁶ Néstor de Buen, *Derecho del Trabajo*, tomo II, Porrúa, México, 1976, p. 126.

⁷ Albert Briseño Ruiz, *Derecho individual del trabajo*, Porrúa, México, 1976, p. 242.

⁸ Euquerio Guerrero, *Manual de derecho del trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1976, p. 259.

⁹ Octavio Lóyzaga de la Cueva, *El derecho el trabajo. Un análisis crítico*, UAM-A, México, 2015.

¹⁰ Néstor De Buen, *Compilación de normas laborales*, comentadas, segundo tomo, porrúa, 2002, p. 24.

misma incidencia que la correspondiente a la falta de probidad relativa al trabajador. De hecho, son muy escasas sus referencias en contraste con las atribuidas por el trabajador y en no pocas de ellas se advierte un criterio interesado. Al respecto se citan dos ejecutorias en las que se denota la inequidad existente.

No deben ser consideradas como falta de probidad del patrón y consecuentemente como causales de rescisión del contrato de trabajo las omisiones o irregularidades en que aquel incurra respecto a sus obligaciones derivadas de la Ley del Seguro Social que tiene soluciones y sanciones propias. Amparo directo 2575/1962. Francisco Arenas Montes y otros, abril 5 de 1965, 4ª Sala, Sexta Época, Vol. XCIV, Quinta Parte, p 10.¹¹

La otra ejecutoria que vale la pena también citar:

Falta de probidad. La cotización inferior en el Seguro Social no constituye causa de rescisión por falta de probidad del Patrón.

Semanario Judicial de la Federación. Octubre de 1960.¹²

Por otra parte, para los trabajadores resulta muchas veces muy difícil comprobar la falta de probidad del patrón. En esto influye el que en “la mayoría de los casos el trabajador no cuenta con los elementos de prueba para acreditar su acción”,¹³ en virtud de que no tiene las fuentes de información de la empresa en la que presta sus servicios o debido a que sus testigos no quieren rendir su testimonio debido a que va en juego su propio trabajo por las represalias que en su caso tome el patrón.

En un segundo aspecto, señala también la fracción II como causal del retiro del trabajador por causas imputables al patrón:

[...] actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Respecto a los actos de violencia, amenazas e injurias señalados, éstas se presentan con mucha mayor frecuencia que su equivalente presente en la fracción II del Art. 47 de la ley (despido justificado). Muchos hemos sido testigos o sabemos de buena fuente de estos hechos. El problema se presenta en relación con la prueba. Como lo habíamos señalado, infinidad de trabajadores testigos de estos hechos incluyendo amigos, parientes, compadres, etcétera, que laboran ahí no ofrecen su testimonio sabedores de que éste redundará en la pérdida del trabajo.

En relación al hostigamiento y/ o acoso sexual, —agregados en la reforma de 2012—, éstos, como es del dominio público, son mucho más frecuentes que los que se presentan en el caso del despido del trabajador. Sobran los ejemplos en la vida re-

¹¹ Néstor de Buen, *Derecho del trabajo*, *Op. cit.*, p. 126

¹² Climent Beltrán, _____ Editorial Esfinge, p. 142.

¹³ Alberto Briseño Ruíz, *Op. cit.*, p. 243.

al. *V. gr.*, en el acoso y/o hostigamiento que de no ser consentidos van acompañados de la negación de la planta definitiva o el despido.

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.¹⁴

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador.

En primer término, cabe señalar que, como lo ha indicado De Buen, no en todos los casos el reducir el salario implica una causal de rescisión imputable al patrón y en tal caso el retiro del trabajador con la consiguiente indemnización. *V. gr.*, si el patrón consiente en reducir la jornada de trabajo a petición del asalariado para “re-iniciar o continuar sus estudios”. También se puede reducir el salario a un trabajador

Como se ha señalado, el patrón está facultado para hacer el pago por conducto de los tribunales laborales, exhibiendo un certificado de depósito en términos de ley.

que sufra una incapacidad (permanente parcial) y que al retornar al trabajo preste servicios “compatibles con su nuevo estado”,¹⁵ en cuyo caso no se estará dentro del espíritu a que se refiere la fracción analizada.

Como se ha señalado, el patrón está facultado para hacer el pago por conducto de los tribunales laborales, exhibiendo un certificado de depósito en términos de ley. Esta prueba, como lo ha indicado el mismo autor, resulta una carga de prueba muy alta y a veces infranqueable para el trabajador consistente en que demandó al patrón el pago y que el mismo se rehusó a cubrirlo.¹⁶

En una contradicción de tesis, relacionada con esta fracción, la Corte asienta:

Rescisión de la relación laboral por falta de pago de salarios. Extremos que deben probarse. La falta de demostración de que se cubrieron los salarios únicamente hace prosperar la acción de pago, pero no la rescisión, ya que

¹⁴ Un ejemplo de esta causal que en el caso concreto no se resolvió jurídicamente, es el de un supervisor que acosaba a la esposa de un representante médico cuando este último se iba a trabajar, lo que derivó en reclamos y algunos golpes. El trabajador (representante médico), a través de presiones y engaños; estos últimos, con la promesa de que se le iba a indemnizar, firmó su renuncia. Se salvó el caso al señalar el abogado del representante (el que suscribe) que advirtió que haría público el acoso y sus consecuencias a través de una carta abierta publicada en los periódicos en el que aparecería la razón social del laboratorio transnacional.

¹⁵ Néstor De Buen, *Derecho del trabajo*, *Op. cit.*, pp. 127-128.

¹⁶ *Ibid.* p. 128. “No cuentan los trabajadores con un servicio suficiente de inspección de trabajo que pudieran dar fe de del hecho y el acceso a los notarios públicos lo vedan los honorarios de éstos totalmente desproporcionados a la capacidad económica de los trabajadores. La Corte actúa de manera injusta y cruel al invertir el orden de los factores y liberan al patrón de la relativa carga de depositar los salarios y consignarlos, si es que no cuenta con otros medios para probar que el trabajador, intencionalmente se abstuvo de cobrar”. *Loc. cit.*

los presupuestos de ésta son mayores en la medida que se requiere, además de que se llevaron a cabo las gestiones necesarias para lograr dicho pago, circunstancias estas últimas que no quedan justificadas por no probarse que se cubrieron los salarios ya que el referirse a hechos distintos su comprobación exige medios de convicción directamente relacionados con tales eventos.

Contradicción de tesis 32/92. Entre tribunales Tercero y Sexto en Materia de Trabajo ambos del Primer Circuito, 12 de abril de 1993. Tesis de jurisprudencia 23/93 Cuarta Sala.¹⁷

Contra este tipo de criterios, se ha pronunciado José Dávalos, quien manifiesta que la carga de la prueba en lo relativo al pago de salarios corresponde al patrón, debido a que éste cuenta con los elementos necesarios para poder hacerlo: recibos, copias de cheques, etcétera. Lo anterior con base en la parte final del Art. 784 que dispone:

[...] En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: XII. monto y pago del salario.

A lo anterior habría que agregar que con la reforma del 30 de noviembre del 2012 se adicionó un párrafo que prescribe:

La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios.

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

Como sabemos, en el sistema capitalista, los instrumentos de trabajo —maquinaria, herramientas, etcétera— se encuentran, salvo excepciones, en poder del patrón o de la empresa; sin embargo, en algunos casos, parte de ellos son propiedad del trabajador, tal es el caso, *v. gr.*, de albañiles quienes cuentan con cuchara, cincel, nivel etcétera, o de carpinteros dueños de serrotes, cepillo etcétera. Es en este tipo de casos donde quedan contemplados los supuestos a que hace referencia esta fracción.

VII. [...]

La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o 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.

El cumplimiento de condiciones higiénicas y de seguridad es el requisito *sine qua non* mínimo, necesario e indispensable para que el poseedor de la fuerza de trabajo la ponga en acción de manera óptima en el proceso de trabajo y para que el patrón

¹⁷ Climent Beltrán, _____, *Op. cit.*, p. 142.

o la empresa saquen el mayor provecho de esta fuerza, la que utilizan a cambio de su venta o retribución. Esto se encuentra relacionado íntimamente con las fracciones XVI, XVII y XVIII del Art. 132 de la Ley Federal del Trabajo, concerniente a las obligaciones de los patrones en materia de seguridad, salud y medio ambiente, y las medidas preventivas y conducentes en tales rubros, incluyendo, en este caso, las que determinen las autoridades laborales.



mujeres.elsol.com.ar

El cumplimiento de condiciones higiénicas y de seguridad es el requisito *sine qua non* mínimo.

El problema no sólo reside en el debido cumplimiento de estas obligaciones, sino también en lo relativo a la inspección de trabajo en donde nuestro país no tiene los suficientes inspectores, además y desgraciadamente, de la corrupción que se presenta con mucha frecuencia en la propia inspección.

Al respecto vale la pena citar la preocupación de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos por los problemas que se presentan en ese sentido.

Entre las recomendaciones se puede citar la 85/2010 referente a la Mina Ferber, que en una de sus partes conducentes, señala:

QUINTA. Se tomen las medidas necesarias para que se fortalezcan los procedimientos relativos al servicio civil de carrera para la contratación y selección, tomando en consideración el perfil y necesidades del puesto, formación, capacitación, adiestramiento y evaluación de los funcionarios o servidores públicos encargados de actividades de *inspección* en las áreas de seguridad e higiene y, de esta manera, se garantice la adecuada aplicación de la ley, y *se envíen a este organismo nacional las pruebas de su cumplimiento*.¹⁸

Entre otras recomendaciones se pueden citar también la 64/2008 de Pasta de Conchos.

¹⁸ Las cursivas son mías.

- VIII. Comprometer el patrón con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

Se trata de la correlativa a la fracción VII del Art. 47 de la ley. Esta causa, relativa al patrón se encuentra estrechamente relacionada junto con la fracción anterior, referente a los riesgos de trabajo. Muchos son los ejemplos de esta vinculación.

Baste observar la definición de los riesgos de trabajo presente en el Art. 473 que define a éstos como los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, los que pueden derivar en incapacidad temporal, permanente parcial o total o la misma muerte y que tienen como consecuencia la consiguiente indemnización. Debe recordarse, asimismo, que el Art. 490 señala los cinco casos en los que el patrón incurre en falta inexcusable, en cuyo caso la indemnización podrá aumentar hasta 25% a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo cual resulta injusto e irrisorio dada la responsabilidad indudable del patrón. Sobran mayores comentarios.

Por otro lado, la nueva fracción adicionada dispone:

- IX. Exigir la realización de actos, conductas, o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador.

Esta fracción se confunde con la segunda parte de la fracción II del artículo en comentario, referente en específico, a malos tratamientos que incluye esta fracción IX de la ley.

Se trataría de una especie de *bullying* laboral o *mobing* llevado a cabo exclusivamente por el patrón o asociado a órdenes de él o consentidos por el mismo.

Como ejemplos se pueden citar:

Que no siendo las labores contratadas, manden al trabajador v.gr., por las “tortas y los refrescos”, lo que lo convierte en objeto de burla.

En el caso de los médicos residentes: Obligarlo a salirse de la sala de operaciones con frases como éstas:

“Sal del quirófano yo no te contrataría, ni para trapear, ni para barrer”.

En el caso de los pasantes de derecho.

“¿Que estás idiota...?, ¿por que te apena...? mejor ve por el café”.¹⁹

Muchas veces no son necesarias las malas palabras, sino las actitudes, “las ordenes” en las que de ser cumplidas, configuren los supuestos contemplados en la ley.

¹⁹ Datos proporcionados por alumnos de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco que laboran y por diversos médicos residentes.

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

Muchas veces no son necesarias las malas palabras, sino las actitudes, “las ordenes” en las que de ser cumplidas, configuren los supuestos contemplados en la ley.

Aquí cabe señalar, en primer término, que la analogía está prohibida constitucionalmente, en materia penal,²⁰ no así, como se advierte, en esta rama del derecho, lo cual trae problemas de interpretación y precisión en la aplicación de esta fracción.

Por lo tanto, si bien la fracción en comentario señala que en todo caso las conductas análogas deben ser de tal manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere (la cual es idéntica a la fracción XV del Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo), lo cierto es que en la jurisprudencia, en las tesis relativas, aparece un abultado número de casos que justifican y legalizan este tipo de analogías, lo cual no acontece tratándose de los actos o las causales imputables al patrón.

Néstor de Buen, por su parte, comenta que la inserción de la analogía como un elemento integrador de las lagunas en la legislación con el fin de dar cabida a otras causales: “de despido resulta [...] una incongruencia que no se compensa por el hecho de que también se deba tomar en cuenta para determinar los casos de retiro justificado”.²¹

Si ocurren los supuestos anteriores, el trabajador tendrá derecho a la indemnización en los mismos términos que los trabajadores a que hace referencia el Art. 49 de la ley, o sea: cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; en los casos en que se compruebe ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, en razón del trabajo que desempeña o por las características de éste, está en contacto permanente y directo con el patrón, y la Junta considera, tomando en cuenta las circunstancias específicas del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo y en los casos de trabajadores de confianza, del servicio doméstico y de los trabajos eventuales.

En los supuestos anteriores, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 52 de la ley, relativo al derecho a la indemnización por las causales descritas y 50 en el que se especifica el monto de la indemnización en los supuestos derivados de la estabilidad concreta del trabajador, esta consistirá:

Si la relación es por tiempo determinado menor a un año, la indemnización se integrará por una cantidad análoga al coste de los salarios de la mitad del tiempo de

²⁰ Cabe recordar que el Art. 14 constitucional en su tercer párrafo dispone: En los juicios de orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía, y aún por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata.

²¹ Néstor de Buen, *Derecho del trabajo*, Op. cit., p. 101.

los servicios prestados. Si la relación fuese por un tiempo mayor, en una cantidad igual al importe de seis meses por el primer año, amén de veinte días por cada uno de los años subsecuentes en los que hubiera prestado sus servicios el trabajador.

En el caso de relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, la indemnización será de veinte días por año.

En ambos supuestos, la indemnización se integrará, además, con el importe de la indemnización constitucional (Art. 123 fracción XXII), equivalente a tres meses de salario integral; esto último en los términos del Art. 84 de la Ley Federal del Trabajo. A todo lo anterior deberán agregarse los salarios caídos, los que de conformidad con la reforma de 2012 tiene un límite de doce meses, más en su caso los intereses a que hace referencia la ley. Cabe señalar que en caso de obra o tiempo determinado, los salarios caídos no podrán exceder del previsto en los contratos o en la relación de trabajo.

En relación con el plazo para separarse del trabajo y que no opere la prescripción, el Art. 52 de la ley de la materia, dispone:

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.

Por su parte, la fracción segunda del Art. 517 dispone:

Prescriben en un mes: Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

Hay una contradicción en los preceptos mencionados, (treinta días o un mes) cabe recordar que el Art. 18 de la ley dispone que [...] En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador. Esto, independientemente de la jurisprudencia de la Corte que señala un mes y que incluye las acciones de tracto sucesivo que expresamente señala en su parte concerniente “[...] no debe tomarse en cuenta como punto de partida la fecha en que acontecieron por primera vez los hechos, sino la última”.²²

Ante el desempleo, las actitudes y hechos ya señalados de muchos empresarios, las causales del Art. 51 de la ley se han agudizado, multiplicándose los supuestos analizados que dan motivo al retiro en el orden mencionado.

El incumplimiento de las condiciones de trabajo en el breve plazo, las faltas de probidad y honradez, las amenazas y malos tratamientos, la reducción del salario y el aumento de la jornada, el agravamiento de las condiciones de trabajo, el exigir actos que atentan y menoscaban la dignidad del trabajador, disminuyendo su autoestima y provocando estrés laboral. Todo ello se han exacerbado con el modelo neoliberal; sin embargo, muchos trabajadores ante el temor de no conseguir otro empleo, soportan estas violaciones.

²² *Ibidem*, p. 132.

Asimismo, son muy pocos, por no decir que sólo en contadas ocasiones, los trabajadores que demandan la rescisión de las relaciones de trabajo, por causas imputables al patrón, con la consiguiente indemnización, en los términos del Art. 50 de la Ley Federal del Trabajo. De acuerdo con los despachos jurídico laborales es mucho mayor, por no decir abismal, el porcentaje de demandas por despido injustificado, siendo pequeño el número de casos en que el trabajador tiene éxito, en las demandas por rescisión imputables al patrón. Menos de 1%, debido en mucho a que la carga de la prueba la tiene el trabajador, quien normalmente no cuenta con los elementos de prueba.²³

Para disminuir de manera importante este tipo de actos, se hace necesario otra política económica que al mismo tiempo que reduzca el desempleo, mejore las condiciones de trabajo y disminuya como efecto colateral la confianza de aquellos patrones que piensan que este tipo de actitudes no generará demandas laborales por tales hechos.

Mientras no se ponga el acento en una nueva política económica enfocada en el bienestar de la población —orientada hoy en día fundamentalmente hacia el sector exportador con fuerza de trabajo barata y disciplinada y puesta a disposición del mejor postor en sentido negativo— y se siga descuidando el mercado interno, y no produciendo los empleos suficientes y debidamente remunerados, infinidad de trabajadores tendrán que soportar este tipo de abusos y humillaciones expuestos en este escrito.



De acuerdo con los despachos jurídico laborales es mucho mayor, por no decir abismal, el porcentaje de demandas por despido injustificado, siendo pequeño el número de casos en que el trabajador tiene éxito, en las demandas por rescisión imputables al patrón.

<http://cdn.proceso.com.mx/media>

²³ Dato proporcionado por el Dr. Manuel Fuentes Muñiz, prestigiado abogado y académico, quien dirige un acreditado despacho de abogados laboralistas especializados en la defensa de los derechos de los trabajadores.

Fuentes de consulta

Bibliografía

- Briseño Ruiz Alberto, *Derecho individual del trabajo*, Porrúa, México, 1976.
- Climent Beltrán, Juan B., _____, Editorial Esfinge.
- De Buen Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo II, Porrúa, México, 1976.
- De Buen Néstor, Claudia de Buen, *Compilación de normas laborales*, comentadas, segundo tomo, Ed. Porrúa, México, 2002.
- De Buen Unna Carlos, “La extinción de la relación de trabajo”, en: *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. UNAM, México, 1997.
- Guerrero Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1976, p. 259.
- Lóyzaga de la Cueva Octavio, *El derecho el trabajo. Un análisis crítico*, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, México, 2015.

Otras fuentes

- Entrevista al Dr. Manuel Fuentes Muñiz.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo 1970.
- Ley Federal del Trabajo reformada en 2012.
- Código Civil de 1884.