

X

Capítulo

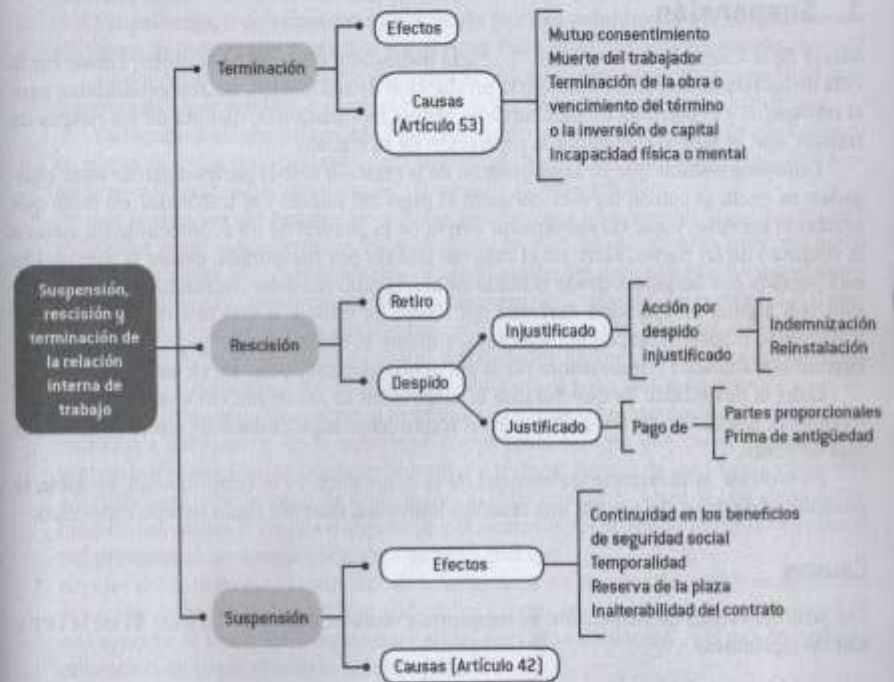
Suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo

Objetivos

- Conocer las posibles figuras legales para que la relación individual de trabajo deje de surtir efectos de manera temporal o definitiva.
- Establecer los efectos de la suspensión, rescisión y terminación de la relación de trabajo.
- Comprender el cálculo de las indemnizaciones que pudieran corresponderle al trabajador en caso de que sea despedido injustificadamente y las acciones legales que pudiera emprender.
- Entender la forma de calcular los salarios vencidos conforme a las modificaciones realizadas a la Ley Federal del Trabajo en noviembre de 2012.

Contenido

1. Suspensión
 2. Rescisión
 3. Terminación
- Comentarios finales



En este capítulo se analizan distintas situaciones en las que la relación individual de trabajo deja de surtir sus efectos, sea temporal o permanentemente; las condiciones necesarias para que se de cada una de las figuras reconocidas por la LFT y sus consecuencias. Las figuras por las que la relación de trabajo puede dejar de surtir sus efectos son suspensión (temporal), rescisión y terminación (definitivas). En este capítulo se analizan las causas y consecuencias de las tres figuras.

1. Suspensión

Mario de la Cueva la define como “[...] una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”.¹

Conviene resaltar que en la suspensión de la relación ambas partes dejan de estar obligadas; es decir, el patrón no está obligado al pago del salario y el trabajador no tiene que prestar el servicio, y que tal suspensión deriva en lo general de un acontecimiento ajeno a la voluntad de las partes, salvo en el caso del trabajo por temporada, donde la suspensión está pactada por las partes desde el inicio de la relación. No debe confundirse esta suspensión con alguna incapacidad derivada del riesgo de trabajo o con una de descanso por maternidad o paternidad; en ambos casos, subsiste la obligación del pago del salario, aun cuando el trabajador o trabajadora no se encuentre prestando sus servicios.

Cabe la posibilidad de que durante la suspensión se presenten circunstancias que deriven en la rescisión o terminación, pero el tratamiento legal es distinto, como se analizará más adelante.

En síntesis, la característica esencial de la suspensión es la temporalidad; es decir, la posibilidad de dejar sin efectos una relación individual durante algún tiempo específico.

Causas

Las posibles causas de suspensión se encuentran establecidas en el Artículo 42 de la LFT y son las siguientes:

- **Enfermedad contagiosa del trabajador.** Se trata de una medida preventiva para proteger la salud de los demás trabajadores de la empresa. El trabajador enfermo está obligado a notificar la enfermedad al patrón, y éste, a decretar la suspensión de la relación de trabajo; en caso de no realizarse la suspensión, el resto de los trabajadores puede negarse a continuar prestando sus servicios, argumentando ese riesgo de contagio.

La suspensión por enfermedad contagiosa debe iniciarse desde el momento en el que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad y termina en el periodo que el IMSS fije como incapacidad o antes si desaparece la incapacidad.²

¹ Citado por Dávalos, José, *op. cit.*, p. 125.

² En ningún caso, el periodo de incapacidad puede exceder de 52 semanas prorrogables hasta por 26 semanas más si subsiste la incapacidad.

El trabajador está obligado a regresar a trabajar al día siguiente de la finalización de la incapacidad.

- **Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.** Pueden darse situaciones ajenas a toda actividad profesional del trabajador que lo incapaciten temporalmente para el desempeño de su actividad.

El tratamiento que la ley da a estas incapacidades es diferente a las derivadas de riesgos de trabajo; resultaría injusto que el patrón estuviera obligado a seguir pagando el salario y, más aún, que estuviera obligado a indemnizar al trabajador.

Sin embargo, si el trabajador incapacitado por una enfermedad o accidente que no sea riesgo de trabajo está protegido por el IMSS, tiene derecho a una protección parcial.³

Es obligación del trabajador dar aviso al patrón y demostrar su incapacidad mediante certificado médico, o corre el riesgo de ser despedido con causa justificada.

La incapacidad por enfermedad o accidente no profesional se inicia en el momento en el que se tenga conocimiento de la incapacidad y el trabajador está obligado a presentarse a laborar al día siguiente del término de la incapacidad.

- **Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.** El patrón no está obligado a pagar el salario de un trabajador que ha sido detenido por su presunta participación en algún delito y tampoco existe la obligación del trabajador de prestar el servicio. Esta suspensión puede convertirse en rescisión de la relación del trabajo, si el trabajador es encontrado culpable y condenado por la comisión del delito del que se le acusó.

En esta fracción se establece que si el trabajador obró en defensa de los intereses o la persona del patrón, este último sí está obligado al pago de los salarios.

Esta suspensión dura desde el momento en el que el trabajador acredite estar detenido o a disposición de la autoridad competente y hasta que cause ejecutoria su sentencia absolutoria, debiéndose presentar a trabajar dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de suspensión. Si el trabajador es acusado por algún delito intencional contra el patrón o alguno de sus compañeros de trabajo y obtiene su libertad provisional, no estará obligado a volver a trabajar.

- **Arresto del trabajador.** Según Dávalos: “esta causa de suspensión está basada en una situación de hecho que impide al trabajador prestar sus servicios o lo es en virtud de una sanción de tipo administrativo o judicial por faltas menores [...] El patrón no tiene obligación de pagar el salario del trabajador”.⁴

Un ejemplo de la situación anterior es la detención que se realice por exceder los niveles de alcohol permitidos al conducir, el “alcoholímetro”, cuya sanción es un arresto de 12 a 36 horas. Suponiendo que este arresto se realizara en días hábiles, el patrón estaría exento del pago del salario.

La suspensión sólo dura el tiempo del arresto y el trabajador está obligado a presentarse al día siguiente de que termine el mismo.

- **Cumplimiento de los servicios y cargos constitucionales.** En este apartado se incluyen los servicios consignados en el Artículo 5 de la Constitución: el servicio de las armas, los de jurado, los cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta, que

³ El IMSS le paga 60% de su salario desde el cuarto día de la incapacidad y hasta por un periodo de 52 semanas prorrogables por otras 26 si subsiste la incapacidad.

⁴ Dávalos, José, *op. cit.*, p. 128.

sean obligatorios. También se incluye en esta causal enlistarse en la guardia nacional para defender los intereses de la nación.

Esta suspensión se inicia en la fecha en la que el trabajador deba presentarse a cumplir con su servicio y puede prolongarse hasta por seis años. El trabajador está obligado a presentarse dentro de los 15 días siguientes al término de su encargo.

- **Designación del trabajador como representante ante los organismos estatales o de conformación tripartita que establezca la propia ley.** En el capítulo IV del presente libro se mencionó la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI), y en otros capítulos se mencionaron distintas comisiones que deben integrarse con representantes del gobierno, de los patronos y de los trabajadores. En estos casos puede suspenderse la relación de trabajo.

La suspensión se inicia desde la fecha en la que deba iniciarse el cargo del trabajador y es prorrogable hasta por seis años, debiéndose presentar el trabajador a laborar dentro de los 15 días siguientes al término de la causal de suspensión.

- **Falta de documentación necesaria para la prestación del servicio, siempre que sea imputable al trabajador.** Como se analizó en el capítulo correspondiente a los trabajos especiales, en ocasiones el trabajador está obligado a tener vigente cierta documentación: pasaportes, licencias, certificados, etc. Si es por culpa del trabajador que estos documentos no estén vigentes o no los tenga, puede suspenderse la relación de trabajo.

Esta suspensión se inicia cuando el patrón tenga conocimiento del hecho y puede prolongarse hasta por dos meses, al término de los cuales, si no se subsana la deficiencia, se puede rescindir la relación, sin responsabilidad para el patrón.

- **Conclusión de la temporada.** Esta nueva forma de contratar a trabajadores por temporada implica que, desde el principio de la relación, trabajadores y patronos conocen que la suspensión se dará una vez que termine la temporada y que las labores se reanudan cuando comience la siguiente temporada, situación que habrá de ponerse de manifiesto en el contrato de trabajo.
- **Declaratoria de contingencia sanitaria.** Esta causal se prevé en el Artículo 42 Bis de la LFT y es motivada por la epidemia de influenza en el 2009. Es una causa especial de suspensión que sobreviene por una declaratoria de autoridad competente. Al tratarse de una suspensión que comprende a una pluralidad de trabajadores, la LFT retoma esta causal en el Artículo 429, fracción IV, estableciendo que, por su especial naturaleza, subsiste la obligación de pagar un día de salario mínimo a los trabajadores por cada día de suspensión; es decir, el salario que debe cubrirse se reduce al mínimo, sin que los trabajadores tengan obligación de trabajar.

En el Artículo 423, relativo al Reglamento Interior del Trabajo, se prevé otra posible causal de suspensión de la relación de trabajo, motivada por cuestiones disciplinarias; es decir, como una "sanción" por el incumplimiento al citado Reglamento. Para que opere esta posibilidad es necesario:

- Que exista un Reglamento Interno de Trabajo y que se prevea la suspensión como medida disciplinaria ante conductas específicas que impliquen indisciplina.
- Que el trabajador sea escuchado en el procedimiento que el propio Reglamento establece.
- Que no exceda de ocho días.

Efectos

El principal efecto de la suspensión de la relación de trabajo es que, durante algún tiempo delimitado, ninguna de las dos partes tiene que cumplir con las obligaciones laborales que adquirió; es decir, ni el patrón está obligado al pago del salario ni el trabajador a la prestación del servicio. Sólo en un caso excepcional el patrón mantiene la obligación de pagar un salario mínimo por día de suspensión, sin que el trabajador se presente a trabajar: cuando sea motivada por una contingencia sanitaria.

Además del citado efecto, se considera que se generan otros que operan a favor del trabajador:

- **Continuidad en los beneficios de la seguridad social.** Si el trabajador está integrado al IMSS y al corriente de sus cuotas, continúa disfrutando de los beneficios que otorga el Instituto, aun cuando no esté prestando el servicio y no se le esté pagando.
- **Temporalidad.** Dura un lapso más o menos corto, pero siempre limitado.
- **Reserva de la plaza para el trabajador.** Si la causa de suspensión desaparece, el trabajador tiene derecho a regresar al puesto que desempeñaba; de lo contrario, se puede reclamar un despido injustificado.
- **Inalterabilidad del contrato.** Pese a la suspensión, el trabajador o el patrón no pueden ignorar la existencia del contrato, y cuando el trabajador retome su actividad, luego de la suspensión, tendrá derecho a recibir las mismas condiciones salariales, de jornada, etc., contenidas en su contrato; en otras palabras, no se puede modificar el contrato por la simple suspensión de la relación.

En conclusión, la suspensión de la relación individual de trabajo es una figura que deja viva la relación y que únicamente exime a ambas partes del cumplimiento de las obligaciones principales: prestación del trabajo y pago del salario.

2. Rescisión

El Artículo 46 de la LFT permite que trabajador o patrón, en cualquier momento, pueda rescindir la relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad siempre que exista una causa justificada.

Esa rescisión de la relación de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma, decretada por alguna de las dos partes en forma unilateral, cuando la otra ha incumplido alguna de las obligaciones establecidas o, como dice el maestro Mario de la Cueva, "la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones".³

La rescisión es un acto jurídico que reúne tres características indispensables:

- **Unilateralidad.** Es decretada por uno solo de los sujetos de la relación de trabajo; es decir, puede ser decretada por el patrón o por el trabajador sin el consentimiento del otro.
- **Potestativa.** En una relación de trabajo pueden presentarse circunstancias que ameriten la rescisión de la relación laboral; sin embargo, puede ser que la parte afectada

³ Citado por Dávalos, José *op. cit.*, p. 140.

decida no dar por terminada la relación y ésta continúe surtiendo sus efectos. En otras palabras, una vez que alguna de las partes incumple con sus obligaciones, la otra tiene la opción de rescindir o no.

- **Formal.** Si es el trabajador quien incumple con alguna de sus obligaciones y el patrón decide rescindir la relación de trabajo, está obligado a dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión. Este aviso debe entregarse personalmente al trabajador al momento del despido o, en su caso, debe darse aviso ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los cinco días hábiles siguientes al despido, señalando el último domicilio que tenga registrado del trabajador, a efecto de que la Junta le notifique personalmente.⁶

La falta de aviso es causal para que el despido se considere injustificado.

Esta obligación de dar aviso por escrito no es obligatoria en el caso de que el trabajador sea quien decida dar por terminada la relación de trabajo, pero sí será necesaria en caso de que el trabajador pretenda ser indemnizado por incumplimiento patronal.

A continuación se enlistan las causales imputables a trabajadores y patrones para rescindir la relación de trabajo.

Causas imputables al trabajador

La rescisión por causas imputables al trabajador es conocida como despido. Las razones por las que puede darse están enlistadas en el Artículo 47 de la LFT, entre ellas destacan:

- Engañar al patrón, sea el propio trabajador o el sindicato que lo proponga o recomiende, con certificados o documentos falsos, que atribuyan al trabajador capacidades, aptitudes o facultades de las que carezca. Esta causal deja de tener efecto después de 30 días de prestar el servicio.

Si el patrón no despide al trabajador dentro de los 30 días siguientes al inicio del servicio, se entiende que acepta y está conforme con las aptitudes del trabajador.

- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez,⁷ actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra el patrón, su familia o contra el personal directivo o administrativo, clientes o proveedores del patrón, a menos de que medie provocación o el trabajador actúe en defensa propia.
- Faltas de probidad u honradez o ejercer actos de violencia, injurias, amagos o malos tratamientos contra sus compañeros de trabajo, si con ello se altera la disciplina del centro de trabajo.

⁶ Obligación consignada en los tres últimos párrafos del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

⁷ Probidad u honradez, falta de. Concepto. Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino que se observe una conducta ajena a un recto proceder. Jurisprudencia, registro núm. 243049, Localización: Séptima época, quinta parte; Instancia: Cuarta Sala.

- Faltas de probidad u honradez, injurias, amenazas, actos de violencia o malos tratamientos, fuera del servicio, contra el patrón, su familia o contra el personal directivo y administrativo de la empresa.
- Ocasionar intencionalmente daños materiales en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo.
- Ocasionar, por negligencia, los daños a que se refiere el punto anterior, siempre que esa negligencia sea la causa única del perjuicio.
- Poner en riesgo, por imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- Cometer actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.
- Revelar los secretos de fabricación o información de carácter reservado, en perjuicio de la empresa.
- Faltar al trabajo más de tres veces en un lapso de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- Desobedecer al patrón o sus representantes sin causa justificada y siempre que lo ordenado forme parte del trabajo contratado.
- Negarse a adoptar las medidas preventivas o de seguridad para evitar enfermedades o accidentes de trabajo.
- Presentarse a trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, siempre que en este último caso no exista prescripción médica y aviso al patrón de tal circunstancia.
- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión y que haga imposible la continuación de la relación de trabajo.
- La falta de documentos que la ley o los reglamentos consideren requisitos para la prestación del servicio, siempre que dicha falta sea imputable al trabajador.
- Otras causas semejantes (análogas) a las anteriores y que sean igual de graves y de consecuencias parecidas.

Como se mencionó en el capítulo correspondiente, algunos trabajos especiales consideran, además de las anteriores, algunas otras causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

El despido, siempre que sea justificado, provoca la culminación de la relación de trabajo; sin embargo, para quedar eximido de cualquier adeudo con el trabajador, el patrón deberá pagar los siguientes conceptos:

- Parte proporcional del aguinaldo.
- Parte proporcional de vacaciones.
- Prima vacacional.
- Prima de antigüedad.⁸

Se presenta el siguiente ejemplo para ilustrar el pago o "finiquito" a entregar a un trabajador despedido justificadamente:

⁸ Para ver el cálculo de los conceptos señalados, revisar el capítulo IV de este libro.

Ejemplo 10.1 Finiquito o liquidación

Juan López ingresó a trabajar el 9 de octubre de 2009 en la empresa "Confecciones Rosedal"; el día 24 de septiembre de 2013 es despedido justificadamente y con aviso de la situación.

Al momento del despido, las condiciones de trabajo del Sr. López son:

Antigüedad: 3 años, 351 días. Prima vacacional: 30%

Sueldo mensual: \$9 200 [se pagan los 15 y 30 de cada mes]

Vacaciones: 12 días [por el 1er. año] [no se adeuda]

Prima de antigüedad: 12 días por año Aguinaldo: 25 días por año

Vales de despensa: \$750 mensuales (se paga cada día 30 de mes)

Salario Mensual	\$9 200		Días al mes	30
Vacaciones	12		Prima vacacional	0.3
Antigüedad	3	351	Aguinaldo	25
Para determinar el finiquito:				
1. Determinar pago quincena:				
\$9 200	30		\$306.67	
\$306.67	9 días		\$2 760	
2. Determinar partes proporcionales:				
Vacaciones	12	365	0.032876712	
	0.032877	351	11.53972603	
	11.53973	\$306.67	\$3 538.85	
351 días de la fecha de ingreso a la fecha de despido:				
Prima vacacional				
	\$3 538.85	0.3	\$1 061.65	
Aguinaldo	25	365	0.068493151	
	0.068493	267	18.28767123	
	18.28767	\$307	\$5 608.22	
267 días del 1 de enero a la fecha de despido:				
3. Determinar prima de antigüedad				
12 días por 3 años	12	3	36	
12 entre 365 días	12	365	0.032876712	

(continúa)

Ejemplo 10.1 (continuación)

	0.032877	351	11.53972603	
	11.53973	36	47.53972603	
	47.53973	\$129.52	\$6 157.35	
129.52 el doble del salario mínimo.				
4. Sumar:				
Pago quincena =		\$2 760		
Vacaciones		\$3 539		
Prima vacacional		\$1 062		
Aguinaldo		\$5 608.22		
Prima de antigüedad =		\$6 157.35		
		\$19 126		

Acción por despido injustificado

¿Qué sucede si un trabajador no considera estar en alguna de las causales para que el despido sea justificado? ¿Qué pasa si el patrón omite el requisito del aviso por escrito de las causas y fecha del despido? En cualquiera de los dos casos se está frente a un despido que puede calificarse como injustificado y que otorga al trabajador la posibilidad de ejercitar acción legal por despido injustificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitando la reinstalación en el puesto que venía desempeñando, o bien, una indemnización por el despido.

En este procedimiento, tanto trabajador como patrón se abocarán a demostrar lo justificado o injustificado del despido; si el trabajador comprueba ante la Junta que el despido fue injustificado, tendrá derecho, además, al pago de los salarios vencidos.

En otras palabras, si el trabajador no incurre en alguna justificación para su despido o el patrón no le entrega ni le hace llegar, a través de la Junta de Conciliación, el aviso por escrito, señalando las causas y la fecha de su despido, el trabajador queda en posibilidad de ejercer acción legal. En ella, el trabajador debe decidir si solicita la reinstalación en el puesto de trabajo o la indemnización correspondiente.

Este derecho del trabajador despedido injustificadamente se encuentra establecido en la fracción XXII del Artículo 123 constitucional que a la letra señala:

XXII. El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga ilícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmen-

te tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad 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 eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

En esta fracción se establece una primera indemnización para el trabajador, consistente en el importe de tres meses de salario en caso de que desde el inicio de su acción legal opte por la indemnización; pero abre también la posibilidad a que si solicita la reinstalación (cumplimiento del contrato) y obtiene una resolución favorable de la Junta, el patrón pueda negarse a cumplir mediante el pago de una indemnización adicional. Las circunstancias por las que el patrón puede negarse a cumplir el contrato, a pesar de que el trabajador lo solicite al ejercitar su acción legal, son:⁹

- Cuando se trate de trabajadores con una antigüedad menor de un año.
- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que, por las actividades que desempeña, el trabajador está en contacto directo con el patrón, y la Junta estima que, por las circunstancias, no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo. Cuando el trabajador despedido injustificadamente tenga la categoría de trabajador de confianza.
- Trabajadores domésticos.
- Trabajadores eventuales.

En resumen: “[...] Si el trabajador solicitó una indemnización, el patrón sólo será condenado al pago de tres meses de salario; y si pidió reinstalación, la condena será reinstalar, no cambiar ésta por un pago. Como excepción, el legislador acepta que el patrón se niegue a reinstalar a un trabajador [...]”¹⁰ [por los motivos señalados anteriormente].

Las indemnizaciones que tiene que pagar el patrón para quedar exento de la obligación de reinstalar a un trabajador están contenidas en el Artículo 50 del mismo ordenamiento legal.

El cuadro 10.1 sintetiza las indemnizaciones a pagar en cada uno de los casos de despido injustificado.

⁹ Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁰ Martínez Flavio, “Indemnizaciones por despido de trabajadores”, en *Nuevo consultorio fiscal* núm. 429, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM, México, en <http://www.nuevoconsultoriofiscal.com.mx/Enviar.php?type=2&id=757>. Fecha de consulta, 14 de septiembre de 2013.

Cuadro 10.1 Indemnizaciones a pagar en los casos de despido injustificado

	Indemnización LFT (Art. 50)	Indemnización constitucional	Indemnización total	Otros pagos
1. Trabajadores que al ejecutar su acción soliciten indemnización, o que no se encuentren en los casos de excepción del Art. 49, LFT	No procede	3 meses	3 meses	<ul style="list-style-type: none"> • Salarios vencidos • Prima de antigüedad • Prestaciones no pagadas al momento
2. Casos de excepción a la obligación de reinstalar:				
I. Antigüedad menor a 1 año.	Salarios de la mitad del tiempo de servicios	3 meses	3 meses + salarios de la mitad del tiempo de servicio	<ul style="list-style-type: none"> • Salarios vencidos • Prima de antigüedad • Prestaciones no pagadas al momento
II. Que el patrón demuestre y la Junta acepte que por el desarrollo normal de la relación es imposible.	6 meses por el primer año 20 días por año subsecuente	3 meses	3 meses 6 meses 20 días por año después del primero	<ul style="list-style-type: none"> • Salarios vencidos • Prima de antigüedad • Prestaciones no pagadas al momento
III. De confianza.	20 días por año de servicios	3 meses	3 meses 20 días por año de servicios	<ul style="list-style-type: none"> • Salarios vencidos • Prima de antigüedad • Prestaciones no pagadas al momento
IV. Domésticos.				
V. Eventuales.				

Salarios vencidos

El tema de los salarios vencidos es sumamente controversial: para algunos autores, los salarios vencidos son una forma de compensación que debe pagarse al trabajador por la pérdida injustificada de su fuente de ingresos. En palabras de José Dávalos: "Los salarios caídos son un modesto consuelo ante la dignidad herida."¹¹ También existen criterios jurisprudenciales que refrendan el carácter compensatorio (indemnizatorio) de los salarios vencidos.¹²

En este sentido, la ley preveía que se calculaban desde la fecha del despido y hasta el momento del cumplimiento del laudo que ordenara el pago de la indemnización o la reinstalación. Incluso, en este último caso (reinstalación), los salarios vencidos se calculaban con los aumentos que hubieran tenido en el periodo comprendido desde el despido y hasta el pago de los mismos.

Una de las reformas a la LFT realizadas en noviembre del 2012, por recomendación de organismos internacionales, fue el "abaratamiento" de los despidos. En este sentido, se prevé en el Artículo 48 de la LFT que:

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 periodo máximo de doce meses [...]

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, 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 [...]

De acuerdo con lo anterior, los salarios vencidos "completos" sólo se pagarán por un periodo máximo de 12 meses, al término de los cuales sólo se pagará al trabajador un interés del 2% mensual sobre 15 meses de salario y no su salario "completo". La intención, que se intuye en las siguientes líneas del citado precepto legal, es que los juicios por despido injustificado se resuelvan rápido y, por ello, establece sanciones para los abogados, litigantes o representantes que realicen acciones notoriamente improcedentes con la única finalidad de dilatar u obstruir el proceso.

Debe considerarse que, para el cálculo de estos salarios vencidos, se toma como base el salario que percibía al momento del despido, y la muerte del trabajador conlleva a que dejen de computarse los salarios vencidos desde la fecha de su fallecimiento.

A continuación se presentan ejemplos de varios de los supuestos del cálculo por despido injustificado y de salarios vencidos.

¹¹ Dávalos, José, "Salarios caídos", en la columna Pulso político; documento electrónico disponible en: <http://2012.pulsopolitico.com.mx/2010/04/salarios-caidos>. Fecha de consulta: 5 de marzo de 2013.

¹² Ver jurisprudencia: Salarios vencidos. El Artículo 48, Segundo Párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, que prevé como obligación del patrón cubrirlos en caso de despido injustificado, no viola el Artículo 123, Apartado A, Fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Tesis: 2ª./I.173/2007. Registro: 171 296.

Ejemplo 10.2 Despido injustificado solicitando indemnización

Con los mismos datos que en el caso anterior pero se omite dar aviso al trabajador o a la Junta y el trabajador ejercita acción legal solicitando su indemnización constitucional.

Salario mensual	\$4 500	Días al mes	30
Determinar el monto de su liquidación:			
1. Determinar salario integrado mensual			
Salario base	\$9 200		
Prima vacacional mensual		\$92.00	
12 / 12 = 1		\$306.66 salario diario	
306.66 * 30		\$92.00	
Aguinaldo	\$638.88		
25 / 12 = 2.083333333			
2.083333333	\$306.66	\$638.88	
Valas de despesa		\$750	
Salario integrado mensual		\$10 680.87	
2. Determinar indemnización constitucional:			
Meses	SIM		
3	\$10 680.87	\$32 042.62	
A esta indemnización hay que sumarle todas las cantidades del caso 1 y, en su caso, los salarios vencidos.			

Ejemplo 10.3 Despido injustificado solicitando reinstalación y negándose el patrón

Considerando los datos anteriores, en este caso la relación es por tiempo indeterminado y el trabajador solicita su reinstalación, misma que justificadamente es negada por el patrón ya que se trata de un trabajador de confianza.

Salario mensual	\$9 200	Días al mes	30
1. Determinar salario integrado diario:			
Salario integrado mensual		\$10 681	
10680.86 / 30		\$356	
2. Calcular indemnización constitucional			
Meses	SIM		
3	\$10 680.87	\$32 042.61	
3. Calcular indemnización por Artículo 50, LFT			
20 días	3 años	60 días	

(continúa)

Ejemplo 10.3 (continuación)

20 / 365 =	0.054794521		
0.054794521	267	14.63013699	
60	14.63013699	74.630137 días	
	SDI		
74.630137	\$356	\$26,570.49	
4. Sumar cantidades			
Indemnización constitucional =		\$32,042.51	
Indemnización Art. 50 =		\$26,570.49	
		\$58,613.10	

Se adicionan las cantidades calculadas en el primer caso.

Ejemplo 10.4 Cálculo de salarios vencidos

Un trabajador percibe como salario la cantidad de \$12 000 mensuales y es despedido injustificadamente el 3 de febrero de 2013. Ejercita su acción por el despido y solicita la indemnización constitucional. La Junta de Conciliación y Arbitraje fallará a su favor [en un ejercicio prospectivo] y las indemnizaciones serán pagadas el 3 de agosto de 2014.

1. Determinar el tiempo del proceso:			
3 de febrero de 2013 al 3 de agosto de 2014 =		18 meses	
2. Salario completo por doce meses:			
Meses	Salario mensual		
12	\$12 000.00	\$144 000.00	
3. Interés por los meses restantes:			
Se pagará al trabajador un 2% sobre 15 meses de salario.			
Meses	Salario mensual		
15	\$12 000.00	\$180 000.00	
\$180 000	0.02	\$3 600.00	
\$3 600.00	6	\$21 600	
6 meses, que son los que faltan de ser pagados.			
4. Salarios vencidos estimados:			
	12 meses	\$144 000.00	
	6 meses	\$21 600.00	
	Total	\$165 600.00	

Causas imputables al patrón

Si es el patrón quien incurre en alguna causal, el trabajador puede solicitar la rescisión de la relación de trabajo. A esta rescisión se le conoce comúnmente como retiro. Las causales de este retiro se encuentran enumeradas en el Artículo 51 de la LFT y son:

- Que el patrón o la agrupación patronal engañe al trabajador respecto a las condiciones de trabajo al proponer el mismo. Esta causal deja de tener efecto después de 30 días de prestación del servicio.
- Incurrir el patrón, sus familiares o sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, amenazas o malos tratamientos contra el trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- La misma circunstancia descrita en el punto anterior, pero fuera del servicio, siempre que por tal situación se haga imposible la realización del servicio.
- Reducción del salario que recibe el trabajador.
- No recibir el salario en la fecha u hora convenida o acostumbrada.
- Que el patrón maliciosa o intencionalmente cause un daño en la herramienta o en los útiles del trabajador.
- La carencia de condiciones higiénicas o de medidas preventivas y de seguridad, que pongan en riesgo la vida del trabajador o de su familia.
- Comprometer el patrón, por imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que en él laboran.
- Exigir la realización de conductas, actos o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador.
- Las similares a las anteriormente descritas, igualmente graves y de consecuencias semejantes.

En todos los casos, el trabajador cuenta con 30 días para retirarse del trabajo y el patrón está obligado a cubrir la indemnización que establece el Artículo 50 de la LFT (vea el cuadro 10.1), siempre que haya constancia por escrito de su retiro.

3. Terminación

La LFT establece una distinción entre los términos de rescisión y terminación; sin embargo, en el uso común de los mismos, podrían considerarse sinónimos. Mario de la Cueva define la terminación como:

La disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación.¹³

Como se desprende de la definición anterior, en caso de que la terminación se dé por voluntad de las partes, deben concurrir ambas voluntades; o sea, estar de acuerdo patrón y trabajador para el término de la relación de trabajo. Esta situación es conocida comúnmente como *renuncia*.

Sin embargo, la propia definición señala que la terminación también puede darse por circunstancias totalmente ajenas a la voluntad de ambas partes; por ello, es necesario conocer las causas legalmente aceptadas para la terminación de las relaciones de trabajo.

¹³ Citado por Dávalos, José, *op. cit.*, p. 171.

Causas

Se encuentran enlistadas en el Artículo 53 de la LFT y son:

- **El mutuo consentimiento de las partes.** Como se mencionó anteriormente, este supuesto es conocido comúnmente como renuncia y el trabajador decide generalmente separarse de su trabajo, presentando la renuncia al patrón y éste decide si la acepta o no.

En el mercado laboral actual, la práctica de firmar renunciaciones sin fecha o documentos en blanco desde el momento de la contratación se ha vuelto muy frecuente. De esta forma, en el momento en el que el patrón decida terminar la relación de trabajo, contará con un documento que lo exime de juicios y eventuales pagos por concepto de indemnizaciones por despido.

Por supuesto, la práctica descrita es contraria al Derecho Laboral; sin embargo, la falta de empleos obliga a los trabajadores a aceptar estas condiciones anormales e incluso ilícitas.

- **La muerte del trabajador.** Una de las características de las relaciones de trabajo es el carácter personal que tiene la misma; esto es, que nadie puede prestar el servicio por cuenta del trabajador. Por ello, resulta obvio considerar que, una vez muerto el trabajador, no pueda subsistir la relación de trabajo con algún familiar o dependiente del trabajador; en caso de que así sucediera, se consideraría una relación distinta, con sus propias condiciones y con persona diversa.
- **La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.** Esta causal está relacionada con la duración de la relación de trabajo, analizada en el capítulo III del presente libro. A manera de recordatorio, podemos mencionar que las relaciones de trabajo, como regla general, se pactan por tiempo indeterminado, pero en casos especiales, reconocidos y aceptados por la LFT, pueden pactarse por tiempo determinado, por obra determinada o por inversión de capital.

Así, si un trabajador celebró un contrato por tres meses para cubrir la incapacidad de otro trabajador, y el trabajador sustituido regresa al finalizar el plazo citado, la relación de trabajo con el sustituto se termina, sin responsabilidad para el patrón. Lo mismo sucede en los casos de obra determinada e inversión de capital.

Conviene resaltar en este punto que, en caso de subsistir la materia de trabajo (que el trabajador sustituido no regresara al finalizar los tres meses), el contrato de trabajo se prolongaría por el tiempo necesario.¹⁴

- **La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.** Si un trabajador, independientemente de la causa, tiene alguna incapacidad física o mental, se puede terminar la relación de trabajo. Como excepción a esta causal, los artículos 54 y 499 conceden al trabajador la posibilidad de que se le otorgue un nuevo puesto, acorde con las capacidades que tiene. Esta posibilidad se aplica a todo tipo de incapacidades, tanto las producidas por un riesgo de trabajo, como las que no.
- **Los casos a los que se refiere el Artículo 434.¹⁵**

¹⁴ Principio de estabilidad en el empleo.

¹⁵ Se analizan en el siguiente capítulo, relativo a la relación colectiva de trabajo.

Consecuencias

La principal consecuencia de la terminación es, por supuesto, el rompimiento del vínculo laboral; es decir, que a partir del momento en el que éste se termine, no hay responsabilidad de pagar el salario y, por supuesto, tampoco de prestar el servicio. A diferencia de la rescisión, llámese despido o retiro, el patrón no se obliga a pagar indemnización alguna. La terminación se da por acuerdo de voluntades entre las partes o por circunstancias ajenas a la voluntad de trabajadores y patrones. Sería injusto obligar al patrón al pago de indemnización alguna por la terminación, cuando no depende sólo de su voluntad.

El cuadro 10.2 ilustra los conceptos a pagar al trabajador, en cada una de las causales de terminación de la relación de trabajo.

Cuadro 10.2 Pagos por terminación de la relación individual de trabajo

Causas	Casos especiales	Pagos a realizar
Mutuo consentimiento (renuncia)	Antigüedad menor de 15 años	• Parte proporcional de aguinaldo y demás prestaciones
	Antigüedad igual o mayor de 15 años	• Prima de antigüedad • Parte proporcional de aguinaldo y demás prestaciones
Muerte del trabajador	A consecuencia de algún riesgo de trabajo	• Indemnización por riesgo de trabajo (véase capítulo IX)
	Por causas que no sean riesgos de trabajo	• Prima de antigüedad • Parte proporcional de aguinaldo y demás prestaciones
Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital		• Parte proporcional de aguinaldo y demás prestaciones
Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta	A consecuencia de algún riesgo de trabajo	• Indemnización por riesgo de trabajo (véase capítulo IX) • Prima de antigüedad • Parte proporcional de aguinaldo y demás prestaciones
	Por causas que no sean riesgo de trabajo	• Un mes de sueldo • Prima de antigüedad • Parte proporcional. El trabajador puede solicitar que se le proporcione otro empleo acorde con sus aptitudes y no se termina la relación

De esta forma, los pagos son distintos, pero de acuerdo con el Artículo 55, si el trabajador ejercita acción por considerar que no existe causal alguna para la terminación, corresponde al patrón demostrar esa causal. En caso de no demostrarla, el trabajador tiene los derechos consignados en el Artículo 48 de la LFT; es decir, puede solicitar su reinstalación o el pago de una indemnización (vea el cuadro 10.1).

Comentarios finales

Es importante para ambas partes en la relación de trabajo conocer las consecuencias de la suspensión, rescisión o terminación de la relación de trabajo, los montos que pudieran pagarse en los casos específicos y las condiciones en las que puede darse cualquiera de las figuras legales.

La incorporación de nuevas formas de contratación (a prueba, de capacitación inicial o por temporada), así como la modificación en el cálculo de los salarios vencidos, hacen posible concluir los efectos de las relaciones de trabajo sin tantas consecuencias para el patrón, rompiéndose *de facto* con uno de los principios del Derecho Laboral: la estabilidad en el empleo.

Preguntas

1. Defina suspensión de la relación de trabajo.
2. Explique las causas de suspensión de la relación de trabajo.
3. Explique la temporalidad en la suspensión de la relación de trabajo.
4. Defina rescisión de la relación de trabajo.
5. ¿Qué es el despido?
6. ¿Qué sucede si el patrón omite dar aviso al trabajador de su despido?
7. Señale en qué casos el patrón puede quedar exento de la obligación de reinstalar al trabajador, cuando éste así lo solicite.
8. Señale tres causales por las cuales el trabajador puede retirarse del trabajo.
9. Mencione las causas de terminación de la relación de trabajo.
10. ¿Qué es la renuncia?

Para reflexionar

- El principio de estabilidad en el empleo no es, ni debe ser, absoluto; las propias circunstancias de la relación hacen que deba preverse la posibilidad de dejar sin efectos la misma. Para ello se consideran tres figuras: suspensión, rescisión y terminación.
- Es importante respetar los derechos de los trabajadores derivados de cualquiera de las figuras mencionadas. En la práctica laboral se acostumbra pedir a los trabajadores la firma de una hoja en blanco a manera de renuncia anticipada, a efecto de evitar los pagos por indemnizaciones, procesos legales, etc. ¿Utilizaría usted ésta o alguna otra práctica para evitar cumplir con los derechos de los trabajadores?

Relación colectiva de trabajo

TERCERA PARTE