

Circular sobre las reformas que sufrió el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, disposición que trata sobre las causales rescisorias y su aplicación.

Artículo 47. ...

I.

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. a VII. ... VIII. Cometer el trabajador actos inmorales **o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o** lugar de trabajo; IX. a XIII. ...

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

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

XV. El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

Comentario. Este artículo amplía las causales por las cuales el patrón podrá rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad.

Asimismo dado su contenido, es uno de aquellos artículos que han causado comentarios en pro y en contra, pero que definitivamente no satisfacen a ninguna de las partes en la relación laboral, ni proporcionan claridad en la posición que pretendió el

legislador.

Para los efectos de analizarlo, en primer término nos referiremos a las adiciones que se realizan a las causales de rescisión y en segundo término, a las condiciones de la notificación de la rescisión.

Por lo que se refiere a la adición que se formula a la fracción II, en el sentido de que se considera como falta de probidad u honradez, en actos de violencia, en amagos injurias o malos tratos en contra de los “clientes y proveedores del patrón”, no resulta ser una novedad pues existen criterios de los Tribunales Federales del Trabajo, que señalaban que se administraban los supuestos de las fracciones II y XV del artículo 47 de la Ley Laboral, para justificar dicha rescisión que se refiere a las faltas de probidad y honradez.

Por lo que corresponde a la fracción VIII, ésta adicionó el hostigamiento y el acoso sexual para hacerlo congruente con los primeros artículos de esta ley (2º y 3º).

Por lo que refiere a la incorporación de la fracción XIV Bis, cabe advertir que si bien resulta ser justificada, en forma práctica resultará difícil de aplicarse, si se toma en consideración que la propia fracción señala que la rescisión es procedente, cuando el trabajador “...exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43 ...”, esto es, el que hubieren transcurrido dos meses, por lo que este término resulta ser tan largo que seguramente el trabajador demandará antes de que transcurra, alegando la

existencia de un supuesto despido injustificado.

Lo anterior obligará al patrón a tomar las medidas necesarias, para preconstituir la prueba que acredite la falta de exhibición por parte del trabajador, de la documentación que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del trabajo contratado, si su falta es imputable al trabajador.

Acciones a seguir:

Pedirle a los trabajadores al momento de su contratación, la exhibición de los documentos requeridos para el desarrollo de las labores que lo requiera, por ejemplo, la respectiva licencia para un operador de montacargas, etc..

Si por cualquier motivo no la exhiben, hacerles firmar un documento manuscrito dirigido a la empresa, en el que manifiesten en forma simple la razón por la que no los presentaron, comprometiéndose a exhibirlos en el plazo perentorio que éstos fijen, lo anterior es para obtener una documental manuscrita y suscrita por el trabajador, para poder acreditar en juicio, que el trabajador no los presentó en la fecha de su contratación y se obligó voluntariamente a presentarlos en x plazo, lo que podrá servir para la defensa en caso de una demanda, ya que el trabajador se dirá despedido dentro del plazo de 2 meses que la Ley establece para que éste exhiba los documentos requeridos.

2. Primeramente analizaremos que en la presente reforma, se deja claramente

establecido que cuando el patrón despida a un trabajador, este deberá darle un aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión de su contrato de trabajo y la fecha o fechas en que se cometieron.

En segundo término analizaremos las condiciones de la notificación de la rescisión, que establece la facultad del patrón de "... dar aviso en forma indistinta al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje "competente" dentro de los cinco días hábiles siguientes ...", esto es, que toma relevancia el hecho de que la Junta debe ser la "competente", pues de no ser así, el aviso dejará de surtir efectos, pues anteriormente el aviso de rescisión presentando ante Junta incompetente, surtía plenos efectos legales.

Se establece la obligación del patrón de dar aviso del despido al trabajador en "forma personal", y si bien es cierto que se eliminó la obligación del patrón para acreditar la negativa del trabajador a recibir el aviso rescisorio como lo establecía la Ley anterior, ahora se presentan nuevos retos como lo es el caso en que el trabajador como en ocasiones sucede, se niegue a firmar de recibido el aviso de rescisión que se le entrega, o en su caso se niega a recibirlo, lo que traerá como consecuencia tal y como sucedía hasta antes de la presente reforma, el tener que probar "la negativa del trabajador a recibir el aviso", ya sea mediante la fe de hechos de un notario público o mediante una prueba testimonial, para poder probar el cumplimiento por parte del patrón, de haber "entregado el aviso personalmente al trabajador en el momento mismo del despido".

Por lo que se refiere a la notificación al través de las "Juntas Competentes", tal como y sucede ahora se deberá acreditar la personalidad y legitimación de quien expide dicho aviso a nombre del patrón.

Se conserva la disposición que señala que la falta de aviso al trabajador o a la Junta “competente”, hará que dicho despido se repute como injustificado, no obstante que la redacción que utilizaron a este respecto en la ley reformada, es oscura.

Como puede observarse, es indudable que contrario a la opinión del sector obrero, en el sentido de que supuestamente se permitirá a los patrones la facultad de despedir a los trabajadores sin imponerles mayores requisitos resulta falsa, pues claramente se demuestra que aún los patrones continúan sujetos a condiciones especiales que deben de realizar para poder justificar las rescisiones.

Acciones a seguir:

Para despedir a un trabajador se requiere de lo siguiente:

a) Deberá dársele por escrito el aviso de rescisión, estableciendo claramente las causas por las cuales se le despide. Este documento debe fundarse legalmente, por lo que antes de despedir a un trabajador, será conveniente el consultar oportunamente el caso del que se trate, a fin de establecer si es factible el despido y saber si se cuenta con la documentación necesaria para ello. La falta del aviso respectivo, hará que el despido se considere como injustificado.

b) Se deberá dar el aviso al trabajador en “forma personal”, razón por la que si no lo recibe, se tendrá que presentar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. Se sugiere el hacer uso de un Notario Público o de un Corredor Público, para el efecto de poder acreditar en juicio, el hecho de que se pretendió darle al trabajador el aviso en forma personal. Se cuenta con 5 días hábiles para presentar el aviso de rescisión a la

Junta de Conciliación y Arbitraje competente, contados a partir de la fecha del despido.

c) Se tendrá que acreditar la personalidad del representante del patrón, para el efecto de presentar el aviso de rescisión correspondiente, por lo que se será necesario el contar con más testimonios de poder certificados, ya sea a nombre de los funcionarios de la empresa, o de los miembros de nuestra firma, en el caso que seamos nosotros quienes presentemos el aviso ante la Junta competente.

Sin mas por el momento, nos ponemos a sus órdenes para cualquier aclaración en relación con la presente.

César Roel Abogados

