



Universidad Nacional Autónoma  
de México

---

FACULTAD DE DERECHO

La Rescisión de la Relación de Trabajo  
por Faltas de Probidad u Honradez

T E S I S

Que para obtener el Título de:

LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

JAVIER TORRES CUEVAS



México, D. F.

FACULTAD DE DERECHO  
SECRETARÍA AUXILIAR DE  
EXAMENES PROFESIONALES

1985



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

LA RESCISIÓN DE LA RELACION DE  
TRABAJO POR FALTAS DE PROBIIDAD  
U HONRADEZ

I N T R O D U C C I O N

CAPITULO PRIMERO. *Antecedentes Históricos.*

- a).- *Edad Media.*
- b).- *Siglos XVII y XIX.*
- c).- *En México antes y despues de la Constitución de 1917.*

CAPITULO SEGUNDO. *La Rescisión Laboral.*

- a).- *Definición legal y doctrinaria de Rescisión.*
- b).- *Procedimiento para hacer valer la Rescisión.*

CAPITULO TERCERO. *La Relación de Trabajo.*

- a).- *Naturaleza Jurídica.*
- b).- *Objeto de la Relación de Trabajo.*
- c).- *Cuando se realiza la Relación de Trabajo.*
- d).- *Trabajador.*
- e).- *Patrono.*

CAPITULO CUARTO. *La Rescisión de la Relación de Trabajo por faltas de -  
Probiidad u Honradez.*

- a).- *Concepto Jurisprudencial y Doctrinal de Probiidad u --  
Honradez.*
- b).- *Cuando es imputable al Trabajador.*
- c).- *Cuando es imputable al Patrono.*
- d).- *Diferentes conductas que se adecúan a la causal "fal-  
tas de Probiidad u Honradez."*

C O N C L U S I O N E S

INTRODUCCION

## I N T R O D U C C I O N

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 47 Fracción II y 51 Fracción II, establece como causal de rescisión de la relación laboral, que se incurra en faltas de Probidad u Honradez; en el primer caso, cuando éstas son imputables al trabajador y en el segundo, cuando el patrono es el elemento generador; atendiendo lo anterior hemos puesto por título a la tesis que presentamos " La Rescisión de la Relación Laboral por Faltas de Probidad u Honradez ".

Nos parece acertada la utilización de los términos, " Probidad " u " Honradez ", por parte del Legislador, pues el trabajador, a la realización de la relación de trabajo, aporta su fuerza física o intelectual, por lo que en razón de la equidad y la justicia, debe hacerlo de manera recta e íntegra, en la medida de sus capacidades; así -- también el patrono al aportar la fuente de trabajo a la relación laboral, lo debe hacer con rectitud y honradez, sin afanes de lucro indebido, o de explotar al trabajador; por lo que faltando éste presupuesto (Probidad u Honradez), debe extinguirse la relación de trabajo mediante la rescisión, siguiendo el procedimiento establecido por la misma Ley.

El haber escogido como tema de tesis, la causal " Faltas de Probidad u Honradez ", obedece a que consideramos que la misma, de algún modo aglutina las demás causales de rescisión de la relación laboral.

El objeto del presente trabajo es, aparte de señalar vicios en que se ha incurrido al invocar ésta causal, es provocar inquietud en los estudiosos del Derecho -- del Trabajo, con la finalidad de ir encontrando soluciones adecuadas a problemas que impiden el cumplimiento, de manera íntegra, de la función social de esta importante rama -

del Derecho. Pretendemos además dentro de nuestras posibili-  
dades aportar soluciones.

Atentos al objetivo planteado, sometemos el ----  
presente trabajo, a la consideración de ustedes, miembros -  
del sínodo, para que califiquen si ha cumplido con el mis--  
mo.

## CAPITULO PRIMERO

### ANTECEDENTES HISTORICOS

- a).- *Edad Media.*
- b).- *Siglos XVIII y XIX.*
- c).- *En México antes y despues de la Constitución de 1917.*

## CAPITULO PRIMERO

### ANTECEDENTES HISTORICOS

#### EDAD MEDIA

Buscar en la Edad Media antecedentes del trabajo que nos ocupa, y con el que pretendemos optar por la Licenciatura, resulta misión ardua y difícil, toda vez que en la época en cuestión, el hombre que aplicaba su fuerza física e intelectual para hacer producir la tierra, para cuidar de los rebaños, en fin, para obtener los bienes de consumo necesarios para la existencia, era considerado por el amo, - menos que un animal, luego entonces no se daba la relación de trabajo tal cual es concebida actualmente y mucho menos podríamos encontrar referencias a la rescisión de la misma, y no precisamente porque no se diera el trabajo subordinado entre el siervo y el amo, porque en el momento en que el -- primero hacía producir los bienes del segundo, tierras, ganados etc., evidentemente se presentaba la relación de trabajo, pero por las condiciones imperantes, en las que no -- habla un mínimo de derechos en favor del siervo, pues éste era considerado por su amo como un mero útil de trabajo, ni por asomo podemos encontrar los elementos que constituyen nuestra moderna relación de trabajo; consideramos que Ja---ccar Pierre, nos pinta en buena prosa la situación del siervo en la edad media, al decirnos:

"En el siglo XI, en Francia, un siervo valía 38 sueldos y un caballo 100 sueldos. Con la cabeza afeitada, en señal de dependencia, vestido de harapos, el siervo vive con los suyos en miserables chozas sin ventanas ni chimeneas; por la noche se acuesta sobre la paja, en el suelo al lado del ganado. El trigo candeal, la carne de guey o el



vino que produce son para su amo, la alimentación del campesino se compone de pan de cebada o de centeno, verduras, leche, huevos y, solo de vez en cuando, tocino salado." (1)

En la Edad Media, los señores feudales, acaparaban grandes extensiones de tierra, en las que se encontraban asentados pueblos enteros, cuyos moradores eran siervos, los que carecían en absoluto de protección legal.

Los señores feudales, obligaban a sus siervos a trabajar - sus tierras y ganados, en jornadas excesivas, quedando en su beneficio - la totalidad de lo producido, pues el siervo solo recibía migajas para sobrevivir.

En Inglaterra en el siglo XI, unas pocas familias poseían las dos terceras partes del suelo.

En el Continente, en cambio fue la Iglesia la que acabó -- por poseer las propiedades mas extensas. (2)

El siervo era utilizado para producir otros bienes de consumo, por lo que encontramos entre ellos a panaderos, zapateros, carpinteros, herreros, armeros, orfebres, constructores de carretas, etc., -- encontrando en estas actividades, antecedentes de nuestros modernos --- obreros calificados, esta cualidad de algunos siervos los hizo insustituibles, hecho que en un momento dado les permitió cierta libertad y -- posibilidad de exigir mejor retribución por su trabajo, apareciendo los artesanos llamados "proviendiers," (3) asalariados libres que alquilaban - sus servicios a quien mejor pagaba.

La explotación y expropiación sufrida en el viejo mundo, -- por los siervos, en la edad media, también la vivieron nuestros antepasados, quienes al ser conquistados en 1521 por las armas del Español y -- mas que nada por la ignorancia y la superstición del Emperador Mexica,-

---

1). JACCARD PIERRE, Historia Social del Trabajo de la Antigüedad hasta nuestros días. Plaza y Janes, S.A., Editores España, 1971. Pág. 150.

2). Ibidem. Pág. 155.

3). Ib. Pág. 156.

vieron perdida su libertad, y el altivo y orgulloso azteca se vió reducido a la esclavitud; pues la encomienda, institución creada por los conquistadores, tenía por finalidad repartirse entre ellos a los indios, viendose obligados éstos a trabajar o pagar tributo a su dueño -- llamado encomendero, quien tenía obligación de enseñarles la doctrina cristiana, además de protegerles e instruirles; pero la realidad fue -- muy diferente, pues trataban a los indios como bestias de carga.

Como junto con el Conquistador Español, llegó el misionero cristiano, por conducto de éste, se enteraron en España la situación -- prevaleciente en el territorio conquistado, por lo que Carlos V en 1542 dictó las Leyes de Indias, <sup>(4)</sup> que pretendían evitar la expoliación y explotación que sufrían los nativos de la Nueva España, Leyes que aunque no se respetaron en la practica, consideramos que constituyen el -- primer antecedente en el México Colonial, de un instrumento legal para regular la relación laboral que se daban entre el encomendero y el nativo, pues la encomienda establecía el derecho de nuestros antepasados, a recibir en contraprestación a su fuerza de trabajo, adoctrinamiento -- cristiano, protección e instrucción, cosa que no se cumplía.

Volviendo al viejo mundo, en la Edad Media no se encuentran antecedentes nítidos del tema en estudio; podemos afirmar lo siguiente.

El amo utilizaba la fuerza de trabajo del siervo, en su -- propio beneficio.

El siervo recibía a cambio, lo indispensable para subsistir.

Había pues, la prestación de un servicio personal, y si el amo no retribuía al siervo, lo que en justicia debía, evidentemente era porque aquel, carecía de Probidad u Honradez, mientras que en la Nueva-España, el encomendero, al no dar al indio, adoctrinamiento cristiano, -

---

4). BASURTO, JORGE, El Proletariado Industrial en México, (1850-1930), - Instituto de Investigaciones Sociales. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1975. Pág. 7.

ni protegerlo e instruirlo, como estaba obligado, incurria sin duda, en faltas de Probidad u Honradez.

Probidad, <sup>(5)</sup> Honradez, Integridad, Rectitud, Delicadeza, -  
Bondad, Moralidad.

Honradez, <sup>(6)</sup> Probidad, Rectitud, Integridad, Lealtad, Bon-  
dad.

---

5). CESSARMAN CARLOS, Diccionario de Sinónimos Castellanos, Editorial pa-  
ra México, México, 1984, Pág. 347.

6). Ibidem. Pág. 237.

S I G L O S XVIII y XIX

Estos siglos marcan un hito importante en la historia de la humanidad, pues en su transcurso se operaron cambios determinantes, tanto en el viejo mundo como en nuestro Continente, como son la llamada Revolución Industrial y la para nosotros muy importante Reforma, vemos aparecer en nuestro México Imperial el primer órgano para conocer y legislar sobre el trabajo, pues el Emperador Maximiliano por decreto de 10 de abril de 1865 <sup>(7)</sup> crea la junta protectora, que tenía encomendado recibir, para su estudio desde el punto de vista legal, las quejas relativas a la prestación de servicios personales e incumplimiento de contrato de trabajo; promover el establecimiento de centros de enseñanzas para obreros, proponer a las autoridades las medidas necesarias para -- elevar la condición moral y material de las clases humildes y recabar -- datos para proyectar reglamentos en materia de trabajo. <sup>(8)</sup>

Si bien este organismo creado por el Emperador Maximiliano no cumplió cabalmente con su cometido, encontramos en él un antecedente claro de la reglamentación de la relación de trabajo, pues si bien es cierto que las Leyes del Imperio no reconocieron el derecho de asociación profesional, por decreto de 10. de noviembre de 1865 <sup>(9)</sup> del Emperador Maximiliano se reglamenta el contrato de trabajo, dando a los contratantes una absoluta igualdad y libertad, fijando como jornada máxima 10 horas, prohibiendo las tiendas de raya y el trabajo de los menores -- sin consentimiento de sus padres, se habla por primera vez de los días de descanso obligatorio, obligando a los patrones a sostener una escuela gratuita para los trabajadores, considerable avance, atendiendo la -- fuente, pues las Instituciones de Derecho Laboral abordadas, fueron --- plasmadas por el constituyente de 1917 en nuestra carta magna.

Como hemos mencionado el viejo mundo, no podemos dejar de acotar, que en éste nació el Derecho Laboral, el Dr. Baltazar Cavazos -

---

7). BASURTO JORGE, Ob.Cit. Págs. 7 y 8.

8). Ibídem. Págs. 7 y 8.

9). Ib. Pág. 8

Flores <sup>(10)</sup> nos dice: " Fuè en realidad en Inglaterra, con la llamada - Revolución Cartista, por las cartas dirigidas al Parlamento de 1842, -- cuando verdaderamente apareció el Derecho del Trabajo. Efectivamente, - desde que Hargreaves en 1764 había inventado la primera máquina de tejer, se había provocado un descontento general de los trabajadores manuales, que sintieron la necesidad de defenderse colectivamente de las injusticias de un nuevo capitalismo maquinista que los estaba despreciando de sus actividades."

En Francia hasta el año de 1884 tuvo lugar la consolidación del Derecho Laboral Francés <sup>(11)</sup> con el reconocimiento del Derecho de los Obreros a la Asociación Profesional y en el Tratado de Versalles el Derecho del Trabajo rompió las Barreras Nacionales y se internacionalizó al prescribir normas de observancia obligatorias en beneficio de toda clase laborante.

Al referirse a México, el autor en cita nos dice acertadamente: <sup>(12)</sup> " La Historia del Derecho del Trabajo en México la encontramos fielmente reflejada en el artículo 123 de nuestra carta magna la -- 1917. En dicho precepto se recogieron todos los ideales y aspiraciones y necesidades de la clase laborante que con anterioridad a 1917 habían sido la preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación constitucional basada en un sistema de legalidad."

De lo anterior se puede concluir que en los siglos XVIII y XIX que en Europa y América, especialmente en nuestro México, aparecieron los primeros intentos serios de regular normativamente la relación de trabajo, pues los gobernantes se dan cabal cuenta de la injusticia que rodeaba al trabajador; naciendo así, en la época, en estudio el Derecho-Laboral, cuyo desarrollo se ha visto enriquecido, pues se ha encontrado con Instituciones Jurídicas que no tan solo no protegían al trabajador, sino que le atacaba, mismas que han sido rebasadas pues se ha impuesto-

---

10). CAVAZOS FLORES BALTAZAR, Derecho del Trabajo, Ediciones Trillas. - México 1983. Pág. 23.

11). Ibidem. Pág. 24.

12). Ib. Pág. 75.

la equidad y la justicia, nos conformamos con citar un ejemplo. La Ley de Chapelier, transcribiendo textualmente al Ilustre Jurista Don Mario de la Cueva <sup>13)</sup> " La Ley de Chapelier fue la declaración de guerra que lanzó el estado individualista y liberal burgues a los trabajadores. Y agregamos ahora que sirvió para que los obreros tomaran desde entonces conciencia de que su redención tendría que ser obra de ellos mismos."

---

13). DE LA CUEVA MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tómo II-3a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1984. Pág. 202.

EN MEXICO ANTES Y DESPUES DE LA CONSTITUCION DE 1917

En México antes de que el constituyente se reuniera en Querétaro, para darle vida a la primera Constitución Social de la Historia, en la que se plasmó el artículo 123, que se erige en una verdadera declaración de derechos sociales, hubo a lo largo y ancho del País, manifestaciones de la normatividad jurídica de la relación de trabajo, -- además de movimientos de huelga llevados a cabo por trabajadores mexicanos en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo. Haremos referencia solo a algunos casos.

"El 22 de septiembre de 1911 se envió a la Cámara de Diputados un proyecto de decreto que establecía el Departamento de Trabajo. La exposición de motivos hacía referencia a la precaria condición económica de los trabajadores, en las industrias y en las haciendas, a la -- falta de garantías en el trabajo de las mujeres y los menores, a la insalubridad y peligro en las labores y al problema de la emigración de los braseros a los Estados Unidos de Norteamérica." (14)

"Mientras Huerta estuvo en el poder dictó algunas disposiciones en materia de trabajo, el 15 de Julio de 1913 la Secretaría de Estado y del Despacho de Gobernación dió a conocer las reglas para el -- descanso dominical en el Distrito Federal." (15)

"El 29 de enero de 1915, fué publicado un decreto que reformaba la Constitución de 1857, en su artículo 72, fracción X, por medio del cual se facultaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo." (16)

Es de notar que los movimientos de huelga como la herbica-de Cananea provocaron en el Gobernante en turno la inquietud por legis-

---

14). REMOLINA ROQUENI FELIPE, Evolución de las Instituciones y del Derecho del Trabajo en México, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1976. Pág. 11.

15). Ibidem. Pág. 14.

16). Ib. Pág. 17.

lar en Materia Laboral, apareciendo antecedentes de lo que ahora son -- causales de rescisión de la relación de trabajo, mencionaremos el movimiento de huelga de agosto de 1874, <sup>(17)</sup> llevado a cabo por los trabajadores mineros de Pachuca y Real del Monte, que duró de agosto de 1874 a enero de 1875 viendo coronados sus esfuerzos los mineros huelguistas, - pues obtuvieron un convenio cuyas clausulas constituyen las primeras -- prestaciones obtenidas por el trabajador Mexicano.

En Mayo de 1877, <sup>(18)</sup> los obreros textiles decretan un movimiento de huelga en contra de la Fábrica de Hilados y Tejidos "La Fama Montañosa", obteniendo el triunfo pues se les concedió.

La desaparición de la odiosa Tienda de Raya, La Reducción de la Jornada de Trabajo, de catorce a doce horas de labor diaria, Servicio Médico, Medicinas en las enfermedades profesionales, y Abolición del trabajo nocturno.

Don Venustiano Carranza con fecha 19 de septiembre de 1916 expidió la convocatoria para el congreso constituyente.

Después de promulgada la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, como en la misma se facultó a los congresos locales de los Estados, para reglamentar el artículo 123, se provocó un fenómeno importante, entre los años 1917 y 1929, <sup>(19)</sup> se promulgaron aproximadamente noventa codificaciones legales en materia de trabajo, lo que denota el enorme interés que existía, en tutelar jurídicamente la relación de trabajo, pues la misma debía establecerse sobre bases de equidad y justicia, y al no darse estos presupuestos obviamente que se presentaba la falta de Probidad y Honradez, por lo que necesariamente se extinguía por rescisión, la relación de trabajo.

Reformada que fué la Constitución, el Congreso de la Unión

---

17). ARATZA LUIS. Historia del Movimiento Obrero México. Ediciones Casa del Obrero Mundial, México, D.F. Segunda Edición 1975. Pág. 17.

18). ARATZA LUIS. Ob. Cit. Pág. 17.

19). REMOLINA ROQUENT FELIPE. Ob. Cit. Pág. 33.



promulgó en 1931, la Ley Federal del Trabajo, la que establecía como --  
causal de rescisión y que podían hacer valer a ambas partes la falta de  
Probidad u Honradez.

## CAPITULO SEGUNDO

### LA RESCISIÓN LABORAL

- a).- *Definición legal y doctrinaria de Rescisión.*
- b).- *Procedimiento para hacer valer la Rescisión.*

a).- DEFINICIÓN LEGAL Y DOCTRINARIA DE RESCISIÓN

La figura jurídica utilizada por la Ley Federal del Trabajo, para connotar la invalidación de la relación de trabajo, es LA RESCISIÓN, ésta aunque de origen civilista, ha tenido acogida en nuestro Derecho Laboral, la misma en términos generales, es la privación de validez a un acto jurídico, es decir provoca la ineficacia de un contrato válidamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de actos externos, susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a cualquiera de las partes contratantes; por lo que debemos entender por Rescisión Laboral, la disolución de las relaciones individuales de trabajo, motivada por conducta imputable al patrón o al trabajador.

La Ley en cita, no nos da una definición de rescisión, --- pues presupone el conocimiento de la misma, por lo que nos remitimos a las definiciones que aparecen en el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual y el Diccionario para Juristas.

"Rescisión. Anulación //Invalidación// privar de su eficacia ulterior, incluso con efectos retroactivos, a una obligación o contrato (V. Acción de Rescisión, Anulación, Ineficacia; "Judicium rescindens" y rescissorium", Lesión letras de rescisión; Nulidad, epígrafe 4; Recurso de rescisión, Resolución, Revocación.")

"Rescisión de los contratos. La facultad de dejarlos sin efecto, en virtud de precepto legal que a ello autoriza, o según cláusula estipulada por las partes. Dentro del Derecho Español, la rescisión de los contratos no es sino efecto de su anulación por lesión, (v)."

"El rescindible es o ha sido válido; de no ser así, se estaría ante la nulidad de los contratos." (20)

"Rescisión. (lat. rescissio.) F. Acción y efecto de rescindir //de los contratos. Der. una de las formas de extinción de los mis-

---

20). CABANELLAS, G. Alcalá-Zumera. L. Diccionario Enciclopédico Jurídico, Editorial Heliasfa, Tómo V P-R. Pág. 721.

mos por causas sobrevinientes despues del perfeccionamiento de aque-  
llos// Der. Extinción de los mismos anulandolos por lesión. //De parti-  
ciones. Der. Acción de dejarlas sin efecto, facultad que corresponde a  
cualquier heredero por las mismas causas que las obligaciones son res-  
cindibles// laboral. Acto por el cual se rompe un vínculo jurídico vál-  
damente contraido entre un patrón y un trabajador. (pr. juicio de resc-  
sión de arrendamiento, recurso de rescisión.) (21)

E. Couture en su vocabulario jurídico (22), nos da una de-  
finición, así como la etimología y traducción a diversas lenguas de res-  
cisión.

### R E S C I S I O N

"1.- Definición. La Acción y efecto de extinguir un contra-  
to normalmente de ejecución continuada o sucesiva, por causas supervi-  
nientes a su perfeccionamiento, y con referencia solo hacia el futuro."

"2.- En sentido estricto, nulidad por causa de lesión."

"3.- Impropiamente, resolución."

"Etimología. Neologismo del latín rescisionis, de igual --  
significado, nomen acciones del verbo rescindo, eve (supino rescissum)-  
"rescindir, compuesto de re- que denota rechazo (cp. rehusar, rechazar, -  
recusar etc.) y de scindo, -ere" "rajar, romper, escindir", y mas tar-  
de, tambien separar, dividir e interrumpir."

"Traducción. Francés, Résiliation; Italiano, Rescissione;-  
Portugués, Rescisae; Aleman, Auflösung, Rückgangig-machung, Annullie --  
rung."

Las definiciones aludidas, nos dan clara idea del signifi-  
cado del vocablo rescisión, que repetimos, utiliza nuestra Ley Federal-  
del Trabajo, al reglamentar la fracción XXII del artículo 123 de la ---  
Constitución General de la República.

Al crear, el Constituyente de Querétaro, el Derecho del --

---

21). PALOMAR DE HIGUERA, JUAN. Diccionario para Juristas, Mayo Ediciones-  
S. de R.L., México 1981. Pág. 1183.

22). E. COUTURE, Vocabulario Jurídico, Ediciones de Palma, Buenos Aires  
1976. Pág.

Trabajo en el artículo 123, lo hizo en el propósito de que el trabajador goce de seguridad jurídica en la relación de trabajo, pero si ésta se hace insostenible por causas imputables al patrono o al trabajador, les da derecho a disolverla, según lo prevé la citada fracción XXII, -- que a la letra dice:

"XXII. El patrono 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 lícita, 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 patrono podrá -- ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago -- de una indemnización. Igualmente 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;" (23)

Del análisis de la fracción transcrita, podemos concluir -- que se establece claramente el principio de estabilidad en el trabajo, -- pues si el patrón despide injustificadamente al trabajador, estará obli -- gado a elección de éste, a indemnizarlo o reinstalarlo; por lo que la -- disolución de la relación de trabajo, solo será posible por causas jus -- tificadas, por lo que nuestra Ley Federal del Trabajo, reglamenta la -- disolución de la relación laboral, bien sea por causas imputables al -- patrón o al trabajador.

De lo observado, podemos afirmar que la rescisión es una -- sanción, que el agraviado puede hacer recaer en el infractor, y que es -- disolver de pleno derecho la relación de trabajo existente entre ambos.

---

23). LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970, Reforma Procesal de 1980, 53a. Edición, Editorial Porrua, S.A. México 1985. Pág. 9, comentada por Alberto Trueta Urbina y Jorge Trueta Barrera.

Aun cuando la Ley Federal del Trabajo, como afirmamos al principio de este apartado, no da definición de rescisión, podemos establecer legalmente a la Rescisión en cuanto al Derecho Laboral, como la DISOLUCION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO, MOTIVADA POR CONDUCTA IMPUTABLE AL PATRON O AL TRABAJADOR.

Doctrinalmente, la inclusión de la rescisión en nuestro -- Derecho Laboral ha provocado polémica, pues autores como el Doctor Alberto Trueba Urbina consideran que siendo de abolengo civilista, no debe utilizarse en Materia de Derecho Laboral, como lo afirma en su comentario al artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo (24):

"Artículo 46. El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad."

"COMENTARIO: El vocablo rescisión" es de abolengo civilista. La terminología laboral del artículo 123, apartado A, fracción --- XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el despido. Asimismo debió sustituirse en el artículo 51 la palabra "rescisión" por la de retiro que es la correcta en derecho del trabajo."

Tenemos pues que al reglamentarse la disolución de la relación de trabajo, según el autor citado se debe hablar de despido o de retiro en su caso.

El maestro Eugenio Pérez Botija (25) nos dice "El despido es un acto jurídico de naturaleza unilateral, recepticio, de carácter dispositivo, que resuelve la relación de trabajo."

Por su parte el Maestro Guillermo Cabanellas (26) nos dice

---

24). L. F. T. COMENTARIO, Trueba Urbina. Pág. 46.

25). PEREZ BOTIJA EUGENIO. El Contrato de Trabajo, Aprudicio Aduada, -- S.A., Madrid 1945. Pág.

26). CABANELLAS GUILLERMO. Introducción al Derecho Laboral, Bibliografía ca Omeba, Buenos Aires 1960. Pág. 698.

que "Es una declaración unilateral de voluntad, con el propósito de extinguir el vínculo jurídico; es el acto por el que el empresario rompe o considera terminado el vínculo laboral existente o subsistente; puede ser justo o injusto y hallarse amparado por la ley o no, mas en todos los casos será una declaración unilateral de voluntad, que produce la denuncia y por ende el rompimiento del vínculo laboral."

Se puede apreciar que los dos autores precitados, coinciden con el Doctor Alberto Trueba Urbina, toda vez que hablan del despido y no de la rescisión, aun cuando no tocan el retiro. El Doctor Nestor de Buen L. <sup>(27)</sup> apunta las "Características fundamentales de la Rescisión."

**Acto Unilateral.** La Rescisión supone siempre una conducta unilateral, esto es solo uno de los sujetos de la relación de trabajo.

**Acto Potestativo.** La posibilidad de rescindir no implica que necesariamente se deba hacer uso de esa facultad. El patrón o el trabajador, afectados por el incumplimiento de la otra parte, bien pueden pasar por alto esa situación.

**Acto Formal.** La Nueva Ley en el párrafo final del artículo 47 señala que "El patrón deberá dar aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión." "En la rescisión por parte del trabajador, no se establece este requisito."

Por su parte Benítez de Lugo al hablar sobre el tema en estudio, se inclina por invocar el vocablo disolución, haciendo un análisis, que por considerarlo adecuado, transcribimos a continuación:

"En definitiva, la doctrina científica, al hablar de la extinción obligacional estudia aquellas causas que producen la desaparición de un negocio jurídico por acción del mismo derecho que le dio origen y que dimana de él, por lo que tal proceso extintivo es "natural," es decir, que se produce como consecuencia lógica, prevista e indeclinable

---

27). DE BUEN L. NESTOR. Derecho del Trabajo, tomo 1, 3a. Edición, Editorial Porrúa, México 1977. Pág. 542.

ble de los presupuestos causales de la obligación en orden a la naturaleza jurídica de la misma. Por el contrario en la relación de trabajo, - el contenido fundamental es su seguridad, permanencia y continuidad; se aspira a que descansa sobre una base duradera y permanente por lo que - todo fenómeno que él se produzca en contra de estas bases fundamentales y fines de tal relación, verdadero o salmer del edificio laboral, es -- contrario a la misma y a los principios normativos que la rigen, y, por lo tanto, absolutamente ajeno a su sistema ha de admitirse, claro es, - el supuesto de que tal fenómeno pueda ocurrir, pero habrá de estudiarse como figura jurídica ajena y extraña a la relación laboral por ser siempre un medio violento y extraño, no natural de ruptura de dicha rela-- ción, que no responda a un ciclo predeterminado de duración indefinida, sino que la destruye. Por otra parte, los supuestos que rigen la extinción, por ser típicos del Derecho Privado, no tienen aplicación, sino - en alguna modalidad, respecto a la relación de trabajo, por lo que estimamos, no es aplicable este concepto a la ruptura del vínculo laboral - que estudiamos."

"Tampoco nos inclinamos a admitir que se trata de "resci-- sión", (término también usado en esta disciplina, porque aparte de su - acepción vulgar en el sentido de anulación o invalidación, tiene una -- concreción en figura jurídica perfectamente delimitada a la que es pre-- ciso atenerse cuando se estudia su efecto en una rama jurídica, cual es el Derecho del Trabajo."

"Por nuestra parte estimamos más adecuado hablar de "diso-- lución" al estudiar el fenómeno concluyente que nos ocupa, desde el mo-- mento en que cuando la relación de trabajo se "disuelve" no hace sino - desatarse, separarse o deshacerse un lazo o vínculo que estaba unido y - que debiera haber seguido estándolo con arreglo a la naturaleza jurídi-- ca política del mismo y de los principios normativos legales en orden a su seguridad permanencia y continuidad que le dan vida." (28)

---

28). BENITEZ DE LUGO. Extinción del Contrato del Trabajo, Editorial --- Reus, Madrid 1945. Págs. 27, 28, 30 y 31.



Atendiendo al espíritu de la Ley tanto la fundamental como la reglamentaria, que busca seguridad jurídica en la relación de trabajo para ambas partes, respecto de la rescisión, podemos decir lo siguiente, que la misma definitivamente es una pena, siendo potestativo de la parte agraviada hacerla recaer en la otra, pues la personalísima-relación que se establece entre trabajadores y patrones, deben estar presidida por la consideración y el respeto mutuo, por lo que toda conducta que perturbe esa relación, será causa de rescisión, por lo que consideramos asertado por parte del legislador la utilización de esta figura jurídica, pues la misma, engloba tanto al despido como al retiro, pues ambos provocan la terminación de la relación de trabajo, tocando a las autoridades competentes, determinar quien es el responsable de la conducta causal de la Rescisión, porque no basta que el patrón o el trabajador, manifieste que se ha producido una causal de rescisión, ésta se debe probar, mediante el procedimiento previsto por la misma Ley Federal del Trabajo, como estudiaremos enseguida.

b).- PROCEDIMIENTO PARA HACER VALER LA RESCISIÓN

Antes de entrar al análisis del procedimiento para hacer valer la rescisión, veremos los diversos sistemas que la doctrina y la legislación han adoptado para clasificar las causas de rescisión.

Legislaciones hay, que adoptan un método casuístico, que en modo alguno asegura la estabilidad de las relaciones de trabajo, --- pues la autoridad laboral, al no tener tipos legales precisos, a los -- cuales referir la conducta aducida como causal de rescisión, no puede - valorar con exactitud legal, la situación debatida.

Los países latinoamericanos, en su mayoría, en legislación laboral, contemplan un capítulo especial, en donde se expresan las causas de rescisión.

La Ley Española la Venezolana y la Argentina, también de manera taxativa establecen de manera específica, las causas de rescisión.

El sistema adoptado por nuestra Ley Federal del Trabajo al parecer es el mas apropiado, pues atendiendo que es imposible prever -- todas las causas de rescisión, en sus artículos 47 y 51 despues de enunciar las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón y las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador; en las últimas fracciones - de los dos preceptos legales citados establece:

"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."

En el artículo 47, a diferencia del 51, al final la Ley -- ordena, el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión, de manera directa o por conducto de la autoridad laboral, pues de no hacerlo, se considerará como injustificado el despido.

Para hacer valer la rescisión la Ley Federal del Trabajo - establece en su artículo 685 al 891, el procedimiento a seguir.

Aun cuando los preceptos legales citados, son los que norman el proceso laboral, se debe hacer referencia al artículo 517 fracción I y II de la Ley de la Materia, que establece el término que tiene tanto el patrón como el trabajador, para hacer valer la rescisión, cuando se produce una causal de ésta.

Analizando este último precepto legal, se advierte que habla de despido y de separación y no de rescisión, por lo que consideramos que en posteriores reformas, se deberá incluir dentro del apartado de prescripción, un término común de treinta días para el trabajador y el patrón, para ejercitar la acción de rescisión.

Generada que sea la causa de rescisión, sucede lo siguiente: si la parte responsable de la conducta causal de la rescisión es el trabajador, el patrón en cumplimiento a lo ordenado por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, mediante escrito avisará al trabajador - la fecha y causa o causas de la rescisión, y a efecto de que el patrón goce también de seguridad jurídica, en caso de que el trabajador se niegue a recibir dicho escrito, se le notificará mediante la junta respectiva.

Si el patrón es el elemento generador de la causal de rescisión, el trabajador dentro de los treinta días siguientes a ésta podrá separarse del trabajo, acudiendo a la junta competente en demanda de las prestaciones a que legalmente tiene derecho.

El Derecho Procesal del Trabajo, prevé la suplicencia de la queja, al establecer en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley."

El artículo 873 a que nos remite, a la letra dice: "El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, --

contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes en el que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia."

"Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días."

Del análisis de las disposiciones legales transcritas, se concluye que el Derecho Laboral Mexicano, es eminentemente tutelar de los intereses de los trabajadores.

Para ilustrar el caso, cuando el trabajador es el responsable de la causal de rescisión, formularemos a continuación un modelo de escrito de aviso y un modelo de demanda que puede intentar el trabajador.

SR. JOSÉ JUAN SANCHEZ ANTONIO.  
JUAN N. ALVAREZ No.3.  
COL. REFORMA.  
ACAPULCO, GRO.

El que suscribe, Gerente General, de TECNO GAS DEL SUR, S.A. DE C.V., por medio del presente ocurso, y con fundamento en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, por medio del presente le hago saber con que esta fecha ha quedado rescindida la relación de trabajo, que le unía conmigo representada, toda vez que el día 22 de Julio de 1985, - que le pedí me informara sobre las ventas realizadas en el-

período comprendido entre el 10. y el 15 de Julio de 1985, usted de manera desatenta me manifestó que no lo haría, por que en su carácter de almacenista rendiría el informe respectivo al final de mes; encuadrándose su conducta con lo previsto en la fracción II en el artículo citado.

Queda a su disposición en la caja de la empresa, un cheque a su nombre por la cantidad de \$ 37,800.00 -- (TREINTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS PESOS 00/100 M.N.), con el que se cubren siete días laborados entre el día 15 y 22 de Julio de 1985, la parte proporcional que le corresponde por concepto de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo del -- presente año.

A T E N T A M E N T E .

TECNO GAS DEL SUR, S.A. DE C.V.

LUIS NEGRETE GARCIA.

Gerente General.

Acapulco, Gro, a 23 de Julio de 1985.

JOSÉ JUAN SANCHEZ ANTONIO.

VS.

TECNO GAS DEL SUR, S.A. DE C.V.

JUICIO: LABORAL.

C. PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL  
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
DE ACAPULCO, GUERRERO.  
P R E S E N T E ..

JOSÉ JUAN SANCHEZ ANTONIO, por propio derecho señalando como domicilio para oír y recibir notificaciones el Despacho ubicado en Roberto Posada No.8-104 de esta Ciudad, designando como mis Abogados Patronos a los CC. LIC. - ELIEZER MOCTEZUMA MALDONADO Y/O JAVIER TORRES CUEVAS Y/O -- LUIS MOLINA BERNAL Y/O FERNANDO CAMPOS MAGDALENO Y/O RAYMUNDO HERNANDEZ PERALTA, en los términos del artículo 692 de -- la Ley Federal del Trabajo, ante Usted con el debido respeto comparezco y expongo:

Por medio del presente ocurso, en la Vía Ordinaria, vengo a demandar de TECNO GAS DEL SUR, S.A. DE C.V., con domicilio en Av. Cuauhtémoc No.134 de esta Ciudad, el pago y cumplimiento de las siguientes prestaciones:

a).- La reinstalación en el puesto de almacenista, en las mismas condiciones en que me venía desempeñando.

b).- El pago de salarios caídos desde la fecha del despido, hasta que se cumplimente el laudo que recaiga en el juicio laboral que se inicia, y

c).- El pago de gastos y costas que se originen en la instancia.

Sirven de fundamento a mi demanda los siguientes hechos y preceptos de derecho.

#### H E C H O S

1.- Con fecha 20 de Diciembre de 1984, ingresé a prestar mis servicios como almacenista en la empresa demandada.

2.- El horario de trabajo era de ocho horas -- diarias, con descanso los sábados en la tarde y domingos, - con un salario diario de \$ 1,200.00.

3.- Mi trabajo consistía en llevar control sobre entradas y salidas de mercancías del almacén, así como de las existencias de las mismas.

4.- Con fecha 22 de Julio de 1985, el Señor -- LUIS NEGRETE GARCIA, Gerente General de la empresa demanda, me pidió le informara sobre las ventas realizadas entre el 10. y el 15 de Julio de 1985, contestándole que al día siguiente lo haría, amen de que a fin de mes en el informe -- mensual aparecería el detalle de las ventas.

5.- Al día siguiente el 23 de Julio de 1985, - me presenté a la hora de costumbre a prestar mis servicios- a la empresa demandada, informandome el Señor LUIS NEGRETE-

GARCIA, Gerente General de la misma, que a partir de esa fecha quedaba separado de mi trabajo, haciendome entrega de la carta rescisoria que en original acompaño.

6.- Como no he cometido conducta alguna, que justifique la rescisión de la relación de trabajo que me unía a TECNO GAS DEL SUR, S.A. DE C.V., considero que he sido despedido injustamente, por lo que acudo a esta Vía, a reclamar las prestaciones precisadas en el proemio del presente escrito de demanda.

#### D E R E C H O .

En cuanto al fondo son aplicables los artículos 1, 11, 17, 18, 20, 35, 48 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo. En cuanto al procedimiento, éste se rige por lo dispuesto por los artículos 685, 689, 692, 739, 753, 776, 784, 870, 871, 872, 873, 874, 875, 876, 877, 878, y demás relativos de la Ley de la Materia.

Por lo expuesto,

A USTED C. PRESIDENTE, atentamente pido:

PRIMERO.- Me tenga por presentado con este escrito y documentos que acompaño, demandando de TECNO GAS DEL SUR, S.A. DE C.V., las prestaciones precisadas en los incisos a), b) y c), de este escrito de demanda.

SEGUNDO.- Radicada que sea la presente demanda, se comisione al C. Actuario para que emplace a juicio a la empresa demandada, en el domicilio señalado.

TERCERO.- Agotados que sean los trámites de Ley, se dicte laudo condenatorio.

PROTESTO LO NECESARIO.

JOSE JUAN SANCHEZ ANTONIO.

Acapulco, Gro, a 2 de Agosto de 1985.

Hemos instrumentado los modelos transcritos, porque consideramos que aparte de ilustrarnos, de su analisis se puede concluir lo-

siguiente:

El Gerente de la empresa, considerando que el trabajador ha incurrido en una causal de rescisión prevista por la Ley, en cumplimiento de la misma da aviso por escrito, pudiendose notar algo muy importante, pone a disposición del trabajador prestaciones a la que éste tiene derecho, no importando si la separación se justifique o no.

El trabajador por su parte, considera que la separación es injustificada, por lo que acude a la autoridad competente, demandando - sea reinstalado en su trabajo. Tocará pues a la junta competente determinar a cual de las partes le asiste la razón y el derecho.

En el caso del trabajador la Ley, le otorga un término de sesenta días para ejercitar acción, si considera que ha sido despedido injustamente. Solo cuando ejercite acción rescisoria, el trabajador tendrá solo treinta días al igual que el patrón, para hacerlo.

La rescisión laboral, puede hacerse valer de dos maneras diferentes:

1.- Subordinar, la rescisión de la relación laboral, a una declaración judicial, ejercitando la acción correspondiente, el patrón o el trabajador ante la autoridad competente, invocando la causal que fundamente la misma, subsistiendo la relación de trabajo durante el procedimiento, o

2.- Producida la causal de rescisión, separe el patrón al trabajador en el término concedido por la Ley, o el trabajador se separe, también dentro del término legal, según quien sea el responsable de la conducta invocada como causal.

Atendiendo lo dispuesto por la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, se advierte que el Derecho Laboral Mexicano, adopta la segunda manera de hacer valer la rescisión.

En el caso de que el patrón, provoque con su conducta o la de sus dependientes, la rescisión de la relación de trabajo, el trabajador dentro del término de Ley (treinta días) podrá separarse de su trabajo, ejercitando acción rescisoria para efecto de que se le paguen las



prestaciones a que legalmente tiene derecho; por lo que para mejor ilustración, nos permitimos instrumentar otro modelo de demanda.

JOSE JUAN SANCHEZ ANTONIO.

VS.

TECNO GAS DEL SUR, S.A. DE C.V.  
JUICIO: LABORAL.

C. PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL  
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
DE ACAPULCO, GUERRERO.  
P R E S E N T E .

JOSE JUAN SANCHEZ ANTONIO, por propio derecho señalando como domicilio para oír y recibir notificaciones el Despacho ubicado en Roberto Posada No. 8-104 de esta Ciudad, designando como mis Abogados Patronos a los CC. LIC. - ELIEZER MOCTEZUMA MALDONADO Y/O JAVIER TORRES CUEVAS Y/O -- LUIS MOLINA BERNAL Y/O FERNANDO CAMPOS MAGDALENO Y/O RAYMUNDO HERNANDEZ PERALTA, en los términos del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, ante Usted con el debido respeto comparezco y expongo:

Por medio del presente ocurso, en la Vía Ordinaria, vengo a demandar de TECNO GAS DEL SUR, S.A. DE C.V., con domicilio en Av. Cuauhtémoc No. 134 de esta Ciudad, el pago y cumplimiento de las siguientes prestaciones:

- a).- La rescisión de la relación de trabajo, y como consecuencia de ello;
- b).- El pago de tres meses de salario como indemnización,
- c).- El pago de salarios vencidos desde la fecha en que me separo del trabajo, hasta que se cumplimente el laudo que al presente juicio laboral recaiga, y
- d).- El pago de gastos y costas que se originen en la instancia.

Sirven de fundamento a mi demanda los siguien-

tes hechos y preceptos de derecho.

H E C H O S .

1.- Con fecha 20 de Diciembre de 1984, ingresé a prestar mis servicios como almacenista en la empresa de-- mandada.

2.- El horario de trabajo era de ocho horas -- diarias, con descanso los sábados en la tarde y domingos, - con un salario diario de \$ 1,200.00.

3.- Mi trabajo consistía en llevar control so-- bre entradas y salidas de mercancías del almacén, así como-- de las existencias de las mismas.

4.- Con fecha 15 de Julio de 1985, me presenté a la caja de la empresa a cobrar mi salario quincenal, man-- festándome la cajera que por instrucciones del Gerente Se-- ñor LUIS NEGRETE GARCIA, debía retenerlo.

5.- Como considero que el patrón ha incurrido-- en una causal de rescisión prevista por la Ley, acudo a la-- presente Vía, a reclamar las prestaciones contenidas en el-- proemio del presente escrito de demanda.

D E R E C H O

En cuanto al fondo son aplicables los artícu-- los 1, 11, 17, 18, 20, 35, 48, 51 fracción V y demás relati-- vos de la Ley Federal del Trabajo. En cuanto al procedimien-- to, éste se rige por lo dispuesto por los artículos 685, -- 689, 692, 739, 753, 776, 784, 870, 871, 872, 873, 874, 875, 876, 877, 878 y demás relativos de la Ley de la Materia.

Por lo expuesto,

A USTED C. PRESIDENTE, atentamente pido:

PRIMERO.- Me tenga por presentado con este es-- crito y documentos que acompaño, demandando de TECNO GAS -- DEL SUR, S.A. DE C.V., las prestaciones precisadas en los - incisos a), b), c) y d), de este escrito de demanda.

SEGUNDO.- Radicada que sea la presente demanda se comisione al C. Actuario para que emplace a juicio a la empresa demandada, en el domicilio señalado.

TERCERO.- Agotados que sean los trámites de -- Ley, se dicte laudo condenatorio.

PROTESTO LO NECESARIO.

JOSE JUAN SANCHEZ ANTONIO.

Acapulco, Gro, a 2 de Agosto de 1985.

De lo anterior se puede concluir, que en el Derecho Labo--  
ral, la rescisión de la relación laboral, es un acto potestativo y uni-  
laterla, toda vez que tanto el patrón como el trabajador pueden hacer -  
valer la rescisión o no.

A mayor abundamiento, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, autoriza al patrón a despedir al trabajador, cuando se genera-  
cualquiera de las causales prevista por sus quince fracciones, sin nece  
sidad de acudir a la autoridad competente.

De manera análoga el artículo 51 de la Ley Federal del Tra-  
bajo, establece en sus nueve fracciones, causales de rescisión por las-  
que el trabajador puede demandarla ante la junta competente, así como -  
las prestaciones a que legalmente tiene derecho, como se ilustra en el-  
modelo transcrito.

De acuerdo a lo anterior, se establece claramente, que en-  
materia de Derecho Laboral en México, la rescisión de la relación labo-  
ral se hace valer, sin que previamente haya declaración de autoridad --  
competente, a diferencia del Derecho en materia civil, en que necesaria  
mente, se obtiene la rescisión de un contrato, mediante sentencia que -  
recaiga en un procedimiento judicial.

### CAPITULO TERCERO

#### LA RELACION DE TRABAJO

- a).- *Naturaleza Jurídica.*
- b).- *Objeto de la Relación de trabajo.*
- c).- *Cuando se realiza La Relación de Trabajo.*
- d).- *Trabajador.*
- e).- *Patrono.*

## LA RELACION DE TRABAJO

Respecto de la relación de trabajo, se ha suscitado contro  
versia, pues eminentes juristas sostienen que es un contrato y otros --  
que no lo es, antes de analizar los diversos puntos de vista sosteni---  
dos, nos permitimos transcribir la definición legal, y el comentario --  
que a la misma hace el Doctor Alberto Trueba Urbina:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea -  
el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordi-  
nado a una persona, mediante el pago de un salario."

"Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su for  
ma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a  
prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un-  
salario."

"La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo -  
primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

"Comentario: En torno a la relación entre trabajador y pa-  
trón se han suscitado controversias a fin de determinar su naturaleza -  
jurídica: unos sostienen la teoría contractualista y otros la relacio--  
nista. La teoría contractualista se originó en la tradición civilista, -  
pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el --  
cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de autonomía-  
de la voluntad; pero a partir de la Constitución Mexicana de 1917 el --  
concepto de contrato de trabajo cambió radicalmente convirtiéndose en -  
un contrato evolucionado, como dijo el constituyente Macías. No se cam-  
bió el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en -  
el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad-  
de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera -  
que es la ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en  
un plano de igualdad. Por ello sostenemos que el contrato de trabajo es  
un *genus novum* regido por normas laborales de carácter social distintas  
del derecho de las obligaciones de la legislación civil. La teoría reia

cionista fue expuesta por Wolfgang Siebert allí por el año 1935, en el apogeo del nacional-socialismo en Alemania. Para diferenciarla del contrato se estimó que la relación es acontractual, gobernada por el derecho objetivo proteccionista del trabajador, consistiendo la misma en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde deriva la prestación de servicios y el pago del salario. Esta teoría no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, porque si la relación de trabajo es acontractual, tan sólo podrá aplicarse el derecho objetivo en favor del trabajador."

"Entre la relación y el contrato, como dice Cabanellas, -- vuelve al escenario la tantas veces discutida prioridad entre el huevo y la gallina. La relación es un término que no se opone al contrato, -- sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Por ello el derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a éstas que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo. Es por esto que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral."

"El anterior precepto revela claramente cuanto hemos expuesto, pues en el mismo se identifica el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, de manera que para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen. El acto puede ser el convenio que se formaliza -

con la celebración del contrato o la prestación del servicio que a su vez da vida al contrato de trabajo, y en uno y otro caso siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores." (29)

La controversia a que hago referencia, se ha reducido a -- determinar, si en la relación de trabajo, se opera la autonomía de la voluntad, o ésta carece de importancia, en el apartado siguiente en el estudio de la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, intentaremos definirla.

---

29). L. F. T. comentada por Alberto Trueba Urbina, Págs. 33 y 34.

a).- NATURALEZA JURIDICA.

Al referirse a la relación de trabajo, en su compendio de Derecho Laboral, Guillermo Cabanellas nos dice:

"El contrato de trabajo aun discutido el tecnicismo y discrepando en cuanto a definición y contenido la doctrina, no surge en el campo del Derecho por generación espontánea ni subsiste con entera autonomía. Posee una clara genealogía jurídica, cuyo eslabón inmediato se encuentra en el contrato genérico y cuya ascendencia mas lejana en lo normativo, eficacia, se halla en las obligaciones, consideradas con amplitud y rigor a la vez. Por ello lo ineludible de las consideraciones generales acerca de la obligación y del contrato en si."

"Obligación es el vínculo legal, voluntario o de hecho que impone una acción o exige una omisión. Con mayor sujeción a las leyes positivas, el vínculo jurídico por el cual una persona es constreñida hacia otra a dar, a hacer o a no hacer alguna cosa."

"En nuestro concepto el contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes de una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra."

"Se reúne en esta definición la tesis del contrato de trabajo con la de la relación de trabajo, en el sentido de prestaciones de servicio supuestamente sin vínculo contractual." (30)

Del análisis de lo expresado por el autor citado, se concluye que éste, adopta una postura eclética.

Nestor de Buen L. al respecto nos dice:

"En realidad la tesis de la relación de trabajo no debe entenderse como excluyente, por si misma, de la idea contractual. Significa, solamente que la relación puede derivar de un acto distinto pero-

---

30). CABANELLAS GUILLERMO Compendio de Derecho Laboral, Tómo I, Bibliografía Omeba, Buenos Aires, 1963. Págs. 315, 316 y 321.



no que no derive, en ningún caso, de un negocio jurídico."

"La relación de trabajo puede tener diverso antecedente -- pero en todo caso siempre se encontrará, como tal un acto jurídico de -- cualquiera de las especies que hemos señalado. Las condiciones de trabajo que regularán, en principio, la vida de la relación laboral estarán determinadas, entonces, por el acto que le dió origen, por la ley y por los contratos colectivos, contrato ley o contratos colectivos de carácter obligatorio." (31)

Como se puede apreciar, Nestor de Buen L. afirma la imposibilidad de separar la idea de la relación de trabajo con la idea contractual.

Al referirse a la relación de trabajo, en su obra el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, el Doctor Mario de la Cueva manifiesta:

"La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un -- trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió -- origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos Ley y de sus normas-supletorias."

"De esta que es mas una descripción del fenómeno que una -- definición, se deducen algunas consecuencias: a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado; b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto -- o causa que le dió origen y provoca por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto se deviene de una -- fuerza productora de beneficios para el trabajador; c) La prestación -- del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del Tra

---

31). NESTOR DE BUEN L. Ob. Cit. Págs. 515 y 524.

bajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino exclusivamente, de la prestación del trabajo; d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo en el contrato el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, - iniciada la actividad del trabajador, se aplica automáticamente e imperativamente el derecho objetivo."

"La prestación del trabajo proviene inmediatamente de un - acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen fundamentalmente de la Ley y de los contratos colectivos."

"Donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral."

"La formación de una relación de trabajo es un imposible - sin la concurrencia de la voluntad del trabajador."

"El acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable -- para la formación de la relación."

"a). El empresario casi nunca interviene en la selección - de los trabajadores a los que difícilmente llega a conocer; b). Tampoco son mandatarios jurídicos especiales quienes intervienen en la selección del personal, sino por regla general, empleados subalternos; c). - Es frecuente y casi constante, que el ingreso de los trabajadores a una empresa se realice mediante una oferta pública de trabajo." (32)

El Doctor Mario de la Cueva al estudiar la relación de trabajo, hace énfasis respecto de las consecuencias legales inherentes a - la situación objetiva creada (la relación de trabajo).

Por su parte el Licenciado José Dávalos, en su obra Derecho del Trabajo, al referirse al tema, nos dice:

---

32). DE LA CUEVA MARIO, Ob. Cit. Págs. 187, 188 y 190.

"Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario."

"El Derecho del Trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino el trabajo mismo, no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa." (33)

Lo sostenido por los juristas citados, resulta de capital importancia, pues definir la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, pieza fundamental en la producción de bienes y servicios, destinados a satisfacer las necesidades del hombre, ha provocado inquietud, -- que compartimos, por lo que nos aventuramos a formular nuestra definición.

Consideramos que la relación de trabajo es: Un contrato de trabajo, tutelado por la Ley.

Afirmamos lo anterior porque, al darse la relación de trabajo, surgen derechos y obligaciones de las partes, como sucede en todo contrato, pero como la principal obligación del trabajador, es aportar su fuerza física o intelectual, es decir su fuerza de trabajo, las normas que rigen esta situación objetiva conocida como relación de trabajo, recibe un tratamiento proteccionista en favor del trabajador.

Para mayor ilustración nos permitimos transcribir del Doctor Nestor de Buen L., lo siguiente:

"Se trata entonces de una disciplina que va más allá de la sola prestación del trabajo. Le interesa el hombre como merecedor de -- protección; atiende a la especial condición de la mujer y prohíbe que -- los menores participen en el campo del trabajo para proteger su salud y su derecho a la instrucción. Procura la seguridad social, que intenta --

---

33). DAVALOS JOSE, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México-1985. Pág. 105.

La protección integral al trabajador defendiéndolo de los riesgos y estableciendo una responsabilidad también social para poner remedio en lo posible, a sus nefastas consecuencias cuando se producen. El Derecho La boral establece además, las normas que permitirán proporcionar a los -- trabajadores casas cómodas e higiénicas trasladando esta obligación, de la esfera individual del patrón a otra solución de responsabilidad co-- lectiva. En resumen el Derecho Laboral no es solo un derecho regulador-- sino también un derecho tutelar." (34)

Guillermo Cabanellas nos define tutelar:

"Tutelar. Que protege, ampara o defiende. //Que guía, diri-- ge u orienta// concerniente a la tutela (u) de menores o incapacitados. Su derecho, firma y Juez Tutelar; Magistratura tutelar de menores. Pre-- tor tutelar, tribunal tutelar de menores."

"Verbalmente tutelar es actuar como tutor (u) //Socorrer, - ayudar// Dirigir a una persona; influir frecuentemente y eficazmente -- sobre ella. //Dominar en una colectividad//." (35)

Al tratar el tema siguiente abundaremos respecto de la de-- finición que apuntamos.

---

34). DE BUEN L. NESTOR, Ob. Cit. Tómo 1. Pág. 25.

35). CABANELLAS GUILLERMO, Ob. Cit. Pág. 564.

b).- OBJETO DE LA RELACION DE TRABAJO.

Bien conocidas son, las necesidades primarias del hombre; - habitación, vestido y alimentación, las que al evolucionar el tiempo, - se han visto considerablemente aumentadas, por necesidades que podemos llamar secundarias y las que de plano son superfluas.

Para satisfacer estas necesidades, el hombre ha aplicado - su esfuerzo personal; es decir la obtención de satisfactores ha sido -- mediante EL TRABAJO.

La enorme multiplicidad de necesidades, provocó la divi--- sión del trabajo, para dar al hombre, los bienes y servicios requeridos por éste.

De ahí podemos afirmar que el objeto de la moderna rela--- ción de trabajo, es Directo e Indirecto, Objeto Directo. La Producción- de Bienes y Servicios, siendo éste de finalidad económica.

Pero a nosotros nos interesa el objeto Indirecto de la re- lación de trabajo, que es de finalidad jurídica, esto es, atendiendo a- nuestra definición de la naturaleza jurídica de Relación de Trabajo, su objeto Indirecto es la protección del trabajador, como parte de la rela- ción de trabajo, otorgándole al patrono, un mínimo de derechos, el Li- cenciado Francisco Ramírez Fonseca, al comentar el artículo 20. de la - Ley Federal del Trabajo, [las normas de trabajo tienden a conseguir el- equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y- patronos.] Nos dice:

"Siendo un derecho de equidad, el derecho del trabajo bus- ca la Justicia Social dentro de un marco de equilibrio, es decir, armo- nizado los derechos de trabajadores y patronos. Protege a los trabaja- dores de manera especial, pero consagra y respeta un mínimo de derechos en favor de los patronos." (36)

---

36). LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada, Lic. Francisco Ramírez Fonse- ca, Editorial Pac, S.A. de C.V. 4a. Edición, México, 1984. Pág. 11.

Por lo que en el apartado precedente, afirmamos que la relación de trabajo, es un contrato.

A mayor abundamiento, el Insigne Don Rafael Rojina Villegas, (37) define al contrato "Como un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones; es una especie dentro del género de los convenios."

En la relación de trabajo, desde luego que se crean entre-trabajador y patrón, obligaciones y derechos recíprocos.

Pero atendiendo el carácter tutelar del Derecho de Trabajo en la relación de trabajo, una de las partes recibe especial protección, siendo el caso, que de darse una causal de rescisión, el trabajador puede hacerla valer como acción, mientras que el patrón sólo puede hacerla valer como excepción, hacemos hincapié en lo anterior, para mejor sustentar nuestra definición respecto de la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, pues ésta es importante en el estudio del objeto de la relación de trabajo.

Nos hemos conformado, con solo plantear el Objeto Directo y el Objeto Indirecto de Esa figura tan Sui Géneris, como la es la relación de trabajo, aun cuando se podían hallar mas subdivisiones, pues -- variadas son las finalidades que se han debatido en torno. (Políticas, - Sociales, etc.) y solo hemos querido analizar la finalidad económica y- la jurídica, la primera porque, como afirmamos antes, la producción de bienes y servicios (Objeto Directo), que vendrán a satisfacer necesidades del hombre, es de interés general, y como se pretende que la obtención de dichos bienes y servicios, se realice dentro de un marco jurídico, el estado moderno ha legislado al respecto, por lo que la moderna - relación de trabajo, tiene evidentemente una finalidad jurídica (Objeto Indirecto).

---

37). ROJINA VILLEGAS RAFAEL, Compendio de Derecho Civil, Contratos, Editorial Porrúa, S.A. México, 1980. Pág. 7.

c).- CUANDO SE REALIZA LA RELACION DE TRABAJO.

Antes de abordar el tema, señalaremos algunos conceptos relacionados con el contrato y la relación de trabajo, para tal efecto, - que las definiciones que proporciona en su artículo 20, la Ley Federal del Trabajo vigente. Y nos la emite en los siguientes términos: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé -- origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

"Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

"La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo - primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos." (38)

Ahora bien, los defensores de una u otra teoría, discuten apasionadamente este tema de sumo interés del Derecho del Trabajo, el - cual se reduce a determinar si en esta materia tiene todavía vigencia - la autonomía de la voluntad, o si carece de importancia, toda vez que - lo fundamental para su aplicación del Derecho Laboral, es el aconteci- - miento de un fenómeno objetivo, el cual debe ser sancionado por la ley; es decir, si el vínculo que liga al patrono y al trabajador, hace nacer todas las consecuencias jurídicas establecidas por la Ley del Trabajo, - tiene origen en el acuerdo de voluntades de las partes, o, si basta para la aplicación del Derecho Laboral, la incorporación del trabajador a la empresa.

Nos señala Cabanellas, refiriéndose a la palabra relación, lo siguiente: "Tanto la correspondencia de una cosa con otra, como el - vínculo de comunicación entre dos o más personas. Su uso en derecho --- equivale a conexión, sinónimo de enlace, trabajo, significa la conexión

---

38). L. F. T. Comentada Francisco Ramírez Fonseca. Págs. 16 y 17.

indispensable que existe entre quien presta un servicio y el servicio - prestado. De esta forma, en todo contrato de trabajo, se produce como - natural consecuencia una relación de trabajo; esto es, una prestación - de servicios, que constituye también, el objeto del convenio. En síntesis, relación de trabajo significa: el efecto del contrato o la conexión que surge de su ejecución." (39)

De lo anteriormente expuesto, vemos que la relación de trabajo tiene dos aspectos: primero, el que podríamos llamar principal, -- que consiste en considerarla como la fuerza generadora, única de la --- aplicación de las instituciones de Derecho Laboral, acarreado con ello el nacimiento de los derechos y obligaciones de las partes. El segundo- aspecto, que podríamos llamar derivado, en virtud de que tiene su ori- gen en la celebración de un contrato, estimando como la conexión inevi- table que se establece entre quien presta un servicio personal y la per- sona a quien como patrono, presta dicho servicio.

En cuanto al aspecto que hemos dado en llamar principal de la relación de trabajo, sus defensores han creado una teoría que tratan sea de observancia y aplicación general para todos los casos, basándose en que si el Derecho del Trabajo fue creado en beneficio de la clase -- trabajadora, lo primordial sería la protección de la prestación del trabajo, y no tomar en cuenta si fue o no por acuerdo de voluntades, o como dice el Maestro Mario de la Cueva: "No ocurre lo mismo en la rela- ción de trabajo, porque los efectos fundamentales del Derecho del Trabajo, principian únicamente a producirse a partir del instante en que el- trabajador inicia la prestación del servicio, de manera que los efectos jurídicos que derivan del Derecho del Trabajo se producen no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrono, sino cuando el obrero cumple efectivamente su obligación de prestar un servicio. En otros términos expresados, el Derecho del Trabajo, que es un derecho -- protector de la vida, la salud y de la condición económica del trabaja-

---

39). CABANELLAS GUTIERREZ, Contrato de Trabajo, Volumen I, Buenos Aires 1945, Páa. 115.



dor parte del supuesto fundamental de la prestación del servicio, y es en razón de ello, que impone al patrono cargos y obligaciones." (40)

Atendiendo la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, podemos afirmar que ésta se realiza desde el momento mismo, que el trabajador acepta prestar un servicio a un patrón, por ejemplo una empresa constructora, que contrata la edificación de un mercado en la Ciudad de Puebla, Puebla, mediante un representante, ofrece trabajo a albañiles y peones en la Ciudad de México, D.F., los trabajadores que aceptan el ofrecimiento; si al trasladarse a la Ciudad de Puebla, Puebla, -- sufren algún accidente, éste se considerará como riesgo de trabajo, según lo dispone el artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo, obligando se la compañía constructora a cubrir todas y cada una de las prestaciones, que por el riesgo de trabajo sufrido por el o los trabajadores, se generen.

---

40). DE LA CUEVA MARTO, Ob. Cit. Pág. 455.

d).- TRABAJADOR.

El artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo nos dice: --  
"El trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, -  
un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u ofi---  
cio." (41)

De la definición legal transcrita podemos concluir lo siguiente: El trabajador siempre sera una persona física, como elemento -  
de la relación laboral, aporta a Esta, un trabajo personal subordinado, esto es, atendiendo a la definición que de este vocablo nos da el dic-  
cionario, con sujeción a otro. "Subordinación f. Sujeción, dependencia, sumisión // Gram. Relación entre la oración subordinada y la principal. Subordinado, da adj. Sujeto a otro o dependiente de otra cosa. U. t. c. s.: tratar con deferencia a los subordinados. // Oración subordinada, -  
oración gramatical que completa el sentido de otra, llamada principal." (42)

Al respecto Guillermo Cabanellas nos dice: "Trabajadores -  
son sólo las personas físicas, ya que las personas Jurídicas o abstractas no pueden ejecutar por sí una prestación, sino que necesitan valer-  
se de aquellas." (43) aportando este autor la siguiente subdivisión: --  
"Trabajador independiente. Es el hombre o mujer que realiza una activi-  
dad economicosocial por su iniciativa, por su cuenta y según normas --  
que él mismo se traza, conforme su conveniencia a los imperativos de --  
las circunstancias."

"Trabajador dependiente es el que ejecuta una tarea o pres

---

41). L. F. T. Comentada, Lic. Francisco Ramírez Fonseca Págs. 13 y 14  
42). DICCIONARIO LAROUSSE Manual Ilustrado por Ramón García Aclayo y --  
Cress, Ediciones Larousse, México 1982. Pág. 930.  
43). CABANELLAS GUILLERMO, Ob. C.C. Pág. 276.

ta un servicio con sujeción a otra persona, voluntaria o forzosamente, -  
contra un salario o medio de subsistencia." (44)

Por nuestra parte consideramos que trabajador es toda persona física, que aporta a la relación laboral su esfuerzo físico o intelectual, para la consecución del objeto directo e indirecto de la misma.

Esto es como afirmábamos páginas atrás, la relación de trabajo tiene como objeto directo la producción de bienes y servicios y -- como objeto indirecto la protección del trabajador, y éste, como elemento fundamental de la relación laboral, aporta: su hacer, su pensamiento, su afán etc., y dándose estos presupuestos por virtud de la Ley se produce el objeto indirecto, pues el trabajador queda protegido jurídicamente, pues no obstante que la Ley habla de la prestación de un trabajo personal subordinado, el receptor de esta sujeción no puede abusar de ella.

Ahora bien, examinando la figura del trabajador como una de las partes integrantes de la relación de trabajo, nos damos cuenta que es elemento esencial, ya que toda norma de trabajo va encaminada a la protección y amparo de la clase desvalida en la relación laboral, -- porque busca la reivindicación de los trabajadores, para que éstos a -- cambio de la prestación de servicios, obtengan los elementos para subsistir decorosa y dignamente, acorde con la calidad de ser humano.

Trabajador como persona física, puede serlo un hombre o -- una mujer, porque basta con que tengan capacidad legal para intervenir en la creación y desarrollo de relaciones laborales y cuya conducta en función de la citada relación.

El trabajador es poseedor de una energía de trabajo, mínima o máxima, que representa para el patrono la satisfacción de una necesidad, y para el trabajador un medio que le proporciona la posibilidad de subsistir.

Es necesario hacer notar que el trabajador como ser humano

---

44]. CABANELLAS GUILLERMO, Ibidem. Pág. 276.

no puede ser objeto de subordinación, porque lo que en realidad subordina es su energía de trabajo; es decir, sus aptitudes o cualidades, físicas o mentales, en beneficio del patrono. Toda vez que la capacidad o aptitud de trabajo, es inherente a su calidad de trabajador.

e). - PATRONO.

El otro elemento personal que configura la relación de trabajo, lo es el patrono, aún cuando la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 lo define como "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos." (45)

El patrón a diferencia del trabajador puede ser persona -- física o moral, éste aporta a la relación de trabajo la fuente donde el trabajador prestará su servicio subordinado al patrón.

Al patrono corresponde como obligación correlativa los derechos de los trabajadores, que se impone ya sea de manera voluntaria -- o en virtud de la Ley. Esto es la persona física o moral que adquiere -- la calidad de patrono, se responsabiliza de obligaciones en favor de -- los trabajadores, que éstos han obtenido al irse desarrollando el Derecho Laboral, y en su larga lucha por reivindicar derechos.

El patrono se ha considerado casi con carácter de protector del trabajador, por lo que el Derecho del Trabajo le ha impuesto de manera imperativa ésta función, pues el trabajador se encuentra en desventaja en la relación de trabajo el diccionario nos dice que patrono -- es "Persona que tiene empleados trabajando por su cuenta. // Santo titular de una Iglesia o pueblo. // Patrón, protector de una Iglesia o corporación." (46)

A efecto de entender mejor la regulación que el Derecho -- Laboral hace respecto del sujeto de la relación de trabajo, conocido -- como patrono veremos que la Ley dice: "Artículo 5o. Las disposiciones -- de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

---

45). LEY CITADA, Comentada, Lic. Francisco Ramírez Fonseca. Pág. 14.

46). DICCIONARIO LAROUSSE, Citado. Pág. 124.

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, da la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los sala rios a los obrer os;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artícu los de consumo en tienda o lugar determinado;
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
- XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y
- XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

COMENTARIO: No son renunciables únicamente las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo por constituir derechos mínimos en favor de los trabajadores, pero si los derechos que rebasen los mínimos; este criterio es Jurisprudencial y se encuentra en el Informe de 1968,-

Cuarta Sala, Pág. 35.

Artículo 60. Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

COMENTARIO: De acuerdo con la constitución. "... Los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o Leyes de los estados." - (Artículo 133 de la Ley Fundamental). Sin embargo, desde el punto de vista laboral no existe orden jerárquico en las llamadas fuentes del derecho, pues tendrá que acudirse a la que más favorezca a los trabajadores. Así, el Contrato Colectivo del Trabajo se aplicará preferentemente a un tratado si contiene mejores prestaciones. (Ver mi libro "LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL", en los relativo a fuentes del derecho procesal del trabajo, capítulo primero.

Artículo 70. En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales." (47)

*Las disposiciones transcritas confirman nuestra aserción, -  
de que al patrono de manera imperativa se le impone una función protec-  
tora del trabajador.*



#### CAPITULO CUARTO

##### LA RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO POR FALTAS DE PROBIIDAD U HONRADEZ

- a).- *Concepto Jurisprudencial y Doctrinal de Probidad u Honradez.*
- b).- *Cuando es imputable al Trabajador.*
- c).- *Cuando es imputable al Patrono.*
- d).- *Diferentes conductas que se adecúan a la causal " faltas de Probidad u Honradez. "*

## LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR FALTAS DE PROBIIDAD U HONRADEZ

En los capítulos precedentes, hemos intentado, encontrar -- antecedentes, así como definiciones, tanto de la relación de trabajo -- como la rescisión, viendo entre otras cosas los elementos que constituyen la relación de trabajo, objeto, naturaleza jurídica, el momento --- cuando se da, antes analizamos la figura que rompe la relación de trabajo, siendo esta la rescisión, de la que apuntamos definiciones así como el procedimiento que la Ley establece para hacerla valer, todo lo anterior fué con la finalidad de establecer criterios, a los cuales referir se, al entrar al estudio del tema del trabajo escogido para optar por -- la Licenciatura.

La rescisión, como ha quedado establecido produce la terminación de la relación laboral, independientemente de las consecuencias -- jurídicas y económicas que dicha figura provoca.

El Dr. Baltasar Cavazos Flores al referirse a esta figura, la califica como enfermedad que afecta a la relación laboral al decir-- nos: "La rescisión de los contratos es una forma "patológica" de terminación de los mismos, ya que implica siempre y en todos los casos, el -- incumplimiento de lo pactado por alguna de las partes."

"Cuando alguno de los contratantes incumple lo convenido, -- la contraparte tiene la opción de exigir su cumplimiento o, en su de--- fecto, la terminación del contrato, con todas las consecuencias legales que se deriven de tal incumplimiento."

"En materia colectiva, difícilmente podrá darse el caso de petición de rescisión, ya que si el incumplimiento del contrato fuera -- por parte del patrón, el sindicato titular del mismo exigiría su inme-- diato cumplimiento, inclusive por medio de la vía de huelga."

"Por contra, si la violación fuese por parte del sindicato el patrón podrá exigir las responsabilidades que se deriven de dicho -- cumplimiento, pero no sería procedente que exigiera la rescisión del -- contrato, ya que se expondría a que el sindicato se allanara a su peti-- ción, sólo para que más tarde demandara la firma y otorgamiento de otro

nuevo contrato, inclusive con prestaciones superiores." (48)

En el Derecho Laboral Español, no se contempla la rescisión, sino que se habla de extinción de la relación laboral, como se aprecia en la obra del jurista Manuel Alonso García, que al abordar el tema afirma:

*Extinción de la Relación Laboral.*

"Podemos definir la extinción como la cesación definitiva de los efectos de la relación, motivada por una causa independiente de la voluntad de las partes o por un acto dependiente de dicha voluntad."

(49)

El autor en cita hace referencia a conductas que justifiquen el despido en el Derecho Laboral Español, encontrándonos con la particularidad, que cuando éstas son imputables al trabajador se habla de despido, y cuando el responsable de las mismas se habla de demisión o despido indirecto; como se aprecia en la transcripción que hacemos a continuación:

*Causas válidamente consignadas.*

"Dispone el ya conocido artículo 76 de la Ley de Contrato de Trabajo, que el contrato de trabajo se extinguirá por causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que el ejercicio de la facultad contractual constituya manifiesto abuso de derecho por parte del empresario."

*El Despido.*

"Por despido, acuñando así una denominación tradicional dentro de nuestro ordenamiento jurídico, entendemos el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo."

---

48). CAVAZOS FLORES BALTASAR, Causales de despido, Editorial Trillas, - México 1983. Pág.30.

49). ALONSO GARCÍA MANUEL, Curso de Derecho del Trabajo, 2a. Edición, - Ediciones Aries, Barcelona 1967. Pág. 549.

### Dimisión o Despido Indirecto.

"Aunque no es, en el sentido estricto de la palabra, un caso de despido, llevamos a cabo su estudio en este capítulo por entender que los supuestos sobre los cuales- como causas concretas- se constituye, contemplan sendas manifestaciones de incumplimiento, por parte del empresario, que pueden determinar una resolución por el trabajador, seguida incluso de la indemnización correspondiente."

#### Causas.

"Contiene el artículo 78 de la L.C.T. una enumeración de cuatro causas concretas, fundándose en las cuales el trabajador puede por su voluntad concluir la relación que le liga con el empresario, todas pueden interpretarse como supuestos de incumplimiento." (50)

Podemos entender que el Derecho Laboral Español de manera análoga al nuestro, establezca un catálogo de conductas que pueden provocar la extinción de la relación de trabajo, pues el ordenamiento citado observa el contenido de la relación individual de trabajo, dentro del cual se integran derechos y obligaciones recíprocas entre las partes, como se aprecia en la Obra del Jurista Español Efraim Barrajo Dacruz, quien al referirse a la relación individual de trabajo expresa: "En primer lugar, está la relación individual del trabajo, constituida entre el empresario como "empleador" (odador de empleo) y el trabajador como prestador de un servicio profesional, la relación individual de trabajo nace (se constituye) en el acuerdo de ambas partes, es decir, en un contrato (individual) de trabajo. El contenido primario de la relación comprende derechos y obligaciones, fundamentalmente la obligación del empleador de pagar el salario y la recíproca obligación del trabajador de prestar el servicio. Ahora bien, el derecho social del trabajo no se contenta con una caracterización secamente patrimonial de la relación de trabajo, y de ahí el anérgico reforzamiento de su contenido ético o moral." (51)

---

50). ALONSO GARCIA MANUEL, *Ob. Cit.*, págs. 558, 562 y 574.

51). BARRAJO DACRUZ LFREN, *Introducción al Derecho Español del Trabajo*, 4a. Edición, Editorial Tecnós, Madrid 1978. Págs. 36 y 37.

Como se desprende desprende de lo afirmado por los autores citados, la rescisión de la relación de trabajo, (despido y dimisión en el Derecho Laboral Español) surge al producirse la causal legalmente -- establecida, dando como resultado la terminación de la relación labo--  
nal.

Nuestra Ley Federal del Trabajo establece otras causas de terminación de las relaciones de trabajo en el artículo 53, que a la -- letra dice: "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 artículo 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." (52)

El artículo 434 a que nos remite la última fracción del -- precepto legal transcrito, establece: "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38; y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos." (53)

---

52). LEY CITADA, Francisco Ramírez Fonseca. Pág. 32.

53). Ibíd. Pág. 121.

Hemos hecho referencia a las causas de terminación de la relación laboral, consignadas por nuestra Ley con la finalidad de establecer la sutil diferencia que se presenta entre rescisión y terminación, pues aunque ambas son provocadas por causas y su efecto es el mismo, la primera aparece como sanción, no siendo el caso de la segunda, a parte de que en la terminación, la causa es ajena a la voluntad de las partes salvo el caso del mutuo consentimiento. Al abordar lo anterior - el Dr. Mario de la Cueva establece: "La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la definición, incumple gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse; así, a ejemplo: un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días; - el empresario puede separarlo, pero puede también conservarlo."

"El ejercicio de esa potestad está condicionado por algunos presupuestos: a) Un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación -- derivada de la relación de trabajo; b) El incumplimiento resultante del acto u omisión debe ser de naturaleza grave: la Ley considera que no -- todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación, o expresado en forma distinta: el incumplimiento ha de referirse a las obligaciones principales o importantes, pues en la prestación del trabajo, las faltas, los descuidos y los errores en el cumplimiento de obligaciones secundarias son frecuentes, para no decir inevitables, dada la naturaleza humana, y si se las reputara causas suficientes para -- la disolución de las relaciones, el principio de la estabilidad devendría precario. Apoyamos esta idea en la frac. XV del art. 47 de la Ley nueva, que califica de graves a las causas de rescisión enumeradas en -- las catorce fracciones que la preceden; c) El dato relevante en la rescisión radica en la circunstancia de que se trata siempre de un acto -- humano carente de necesidad física, por lo tanto, que pudo haberse evi-

tado."

"La terminación es 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 patronos, que hace imposible su continuación; así, a ejemplo, la incapacidad física o mental del trabajador. Por su naturaleza, y salvo el caso del mutuo consentimiento, es el resultado de la admisión del principio de que los hechos se imponen en las relaciones jurídicas."

"Si se comparan las dos instituciones se observará que su diferencia, y volvemos a salvar el caso del mutuo consentimiento, radica en que la rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto la terminación es la consecuencia de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica. La distinción es importante, pues la diversidad de causas produce efectos diferentes, tanto en lo que concierne a las formas de operación cuanto en las consecuencias de la disolución." (54)

La rescisión como coinciden los autores citados termina la relación laboral por incurrir en una causal cualquiera de las partes, - las que analizaremos en el apartado correspondiente.

Hemos visto que el Derecho Laboral es tutelar del trabajador, ello tiene su razón de ser, pues como estudiábamos en el capítulo primero el hombre trabajador en la Edad Media era considerado menos que un animal, lo que no era solo metafórico, pues un siervo valía menos -- que un caballo, además de que se le imponía vejaciones como raparíos, - con la finalidad de distinguirlos, como este estado de cosas se vio prolongado en el tiempo, pues en nuestro continente hasta el advenimiento de los diversos movimientos libertarios, merced a los cuales los distintos países que lo conforman obtuvieron su independencia; después de la cual se abolió la esclavitud y se buscó mediante diversos ordenamientos legales proteger al trabajador.

---

54). DE LA CUEVA MARTÍ, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México 1974. Pags. 238 y 239.

El Derecho Laboral Mexicano, plasmó en la Ley Federal del Trabajo, su carácter tutelar, consagrando en favor del trabajador un --mínimo de derechos, esto es que la misma Ley concede al trabajador vía-coalición o sindicato, la posibilidad de obtener mejor y mayores presta-ciones, lo que, aun cuando consideramos benéfico además de congruente -con la finalidad del Derecho Laboral, entraña riesgos, pues la experien-cia nos ha mostrado que cuando los trabajadores se desbordan en sus pe-ticiones, el patrón al ver la imposibilidad de obsequiar las mismas, se vé precisado a cerrar la fuente de trabajo; lo anterior que pudiera pa-recer dramático, no lo es tanto, pues si se cae en el riesgo, bien vale la pena pues sucede en la búsqueda de mejor protección del trabajador -y su familia.

En el estudio del vínculo jurídico establecido en el patro-no y el trabajador, analizamos la naturaleza jurídica de éste, al cual-se le conoce como relación de trabajo, concluyendo que se esta en pre-sencia de un contrato de trabajo tutelado por la Ley; consideramos que-nuestra Ley Federal del Trabajo al establecer en sus artículos 47 y 51-el catálogo de conductas que pueden proveer la rescisión de la rela-ción de trabajo, figura que definimos en el capítulo segundo, fundamen-ta nuestra definición.

Decíamos al inicio de nuestro trabajo que la falta de pro-bidad u honradez aglutina a las demás causales de rescisión, con lo que coincidimos con el comentario que hace Francisco Ramírez Fonseca al ar-tículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que se transcribe:

"COMENTARIO: En el fondo todas las causales que establecen las primeras 14 fracciones significan falta de probidad. Lo que sucede-es que la fracción II habla de falta de probidad en general y las demás fracciones sobre conductas concretas que implican falta de probidad. La única excepción la podemos encontrar en la fracción XIV, o sea cuando -el trabajador es condenado por sentencia ejecutoria que imponga una pe-na de privación de libertad que le haga imposible el cumplimiento en la realización de su trabajo, sin que en el delito de que se trate aparez-ca como víctima el patrón. En cuanto a la analogía a que alude la frac-



ción XV podemos decir que también serán causas de despido las conductas no incluidas en la Ley, pero que sean parecidas, y que sean igualmente graves y que reporten las mismas consecuencias. Por lo que se refiere al aviso del despido es necesario afirmar que dicho aviso debe dársele al trabajador por escrito, notificándole la fecha y causa o causas del despido, lo que significa concretarle el motivo por el cual se le despide, pues si la intención de la Ley es que el trabajador pueda preparar su defensa, no se cumpliría con este propósito si el patrón le dijera vagamente la causa o causas del despido. Si el trabajador se niega a firmar de recibido la copia del aviso o no podemos notificarle el despido por cualquier otra causa, dentro de los cinco días siguientes a la fecha del despido tendremos que presentar un escrito ante la Junta de Conciliación o Conciliación y Arbitraje para solicitarle que haga llegar al trabajador el aviso escrito del despido, por conducto del funcionario autorizado de la Junta, en el domicilio que se tenga registrado del trabajador y el cual debe ser aportado a la Junta para que se le pueda hacer la notificación. La falta de aviso en la forma antes dicha traería como consecuencia que el despido se considere injustificado y, en tales condiciones, el trabajador será reinstalado o recibirá la indemnización que le corresponda de conformidad con la acción que haya ejercitado." (55)

En el comentario que transcribimos, en la parte final apreciamos que el autor acepta que la falta de aviso al trabajador bastará para considerar el despido como injustificado, con lo que no estamos en absoluto de acuerdo, toda vez que este hecho, no dar por escrito aviso al trabajador de la rescisión y sus causas, no puede en modo alguno exigirse en prueba fehaciente de despido injustificado, si acaso creará una presunción que desde luego admite prueba en contrario.

Pues considerando que la confesión, que en mucho tiempo fue considerada la reina de las pruebas, en la actualidad para que ad--

---

55). LEY CITADA, por Francisco Ramírez Fonseca. Pág. 28.

talera carácter indubitable debe estar apoyada en otros elementos de prueba. Por lo que la falta de aviso es tomada indebidamente por la Ley Federal del Trabajo como bastante para considerar el despido injustificado.

Al respecto el Dr. Baltasar Cavazos Flores asienta: "También se añadió que "la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado."

"Desde luego no coincidimos en absoluto con el Legislador, influido por Trueta Urbina y sobre todo por Mario de la Cueva, ya que - estimamos que la justificación o injustificación de un despido, no puede derivarse de un simple acto administrativo de notificación, ya que - sostenemos que los despidos serán justificados o no, por su propia naturaleza, independientemente de que se dé o no el aviso de notificación."

"Con toda oportunidad, pero también sin resultado alguno, - publicamos en los principales periódicos del país un desplegado en el - que insistíamos en que la justificación o injustificación de un despido no podía derivarse de un simple acto administrativo de notificación y - que la falta de dicho aviso no debería de traer por "sí sola", la consecuencia de que el despido se considerara como injustificado."

"Sostener dicho criterio, expresamos, equivalía a dejar -- abierta la posibilidad de que se condenara a un patrón que hubiese despedido a un trabajador por robo, a indemnizar o reinstalar a éste por - no haberle dado el aviso de despido, aunque el trabajador hubiese confesado su delito."

"Por lo demás, la litis se fija precisamente en la etapa - de la audiencia de demanda y excepciones, por lo que si el patrón se -- excepciona adecuadamente y después prueba sus defensas, deberá quedar - absuelto independientemente de que hubiese dado o no el aviso de despido." (56)

Es importante hacer notar, el énfasis procedimental que --

---

56). CAVAZOS FLORES BALTASAR. Ob. Cit. Págs. 61 y 62.

hace el autor citado, pues cuando se interviene en litigios laborales, nos percatamos de las fallas de la Ley, las que en muchos casos aparecen por el afán de proteger al trabajador que anima al legislador.

Atendiendo al contenido de las causales, que la Ley establece para que una de las partes de la relación laboral haga valer la rescisión, podemos afirmar que no es aventurado decir como lo hacemos, que la falta de probidad u honradez, como supuesto general de incumplimiento, aparece en todas y cada una de las conductas a que hacen referencia los artículos 47 y 51 de nuestro Código Laboral, pues las mismas se refieren directa o indirectamente a las obligaciones que el ordenamiento legal citado, prescribe a los patrones y a los trabajadores y -- sus artículos 132 y 134 respectivamente.

a).- CONCEPTO JURISPRUDENCIAL Y DOCTRINAL DE PROBIDAD U HONRADEZ.

El Lic. Alfonso López Aparicio, al prologar la obra *55 --- Años de Jurisprudencia Mexicana 1917-1971* hace referencia a la actividad del Máximo Tribunal de la Nación en Materia Laboral; tomando en consideración, lo valioso de las aportaciones hechas, nos permitimos transcribír dicho prólogo:

"La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia en materia laboral ha sido un factor de primera magnitud en el proceso de formación del Derecho Mexicano del Trabajo. Si toda jurisprudencia, en el sentido de ser una fuente formal de derecho, contribuye a lograr la integración del orden jurídico positivo, la relativa al trabajo tiene una particular importancia en nuestro país. El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sentó las bases del Derecho del Trabajo Moderno en México, sin que prácticamente existieran antecedentes legislativos sobre tal materia. En 1917, las bases del precepto constitucional invocado fueron el acto creador de una nueva concepción jurídica, económica, política y social de las relaciones de trabajo, que ofrecieron un campo vasto y virgen para la legislación secundaria encargada de reglamentar las bases constitucionales. De 1917 a -- 1931 transcurrió un período en que las legislaturas de los Estados crearon su propia legislación laboral, no siempre uniforme. Por ello la labor de la Suprema Corte tuvo el mérito de haber sentado principios generales para la aplicación e interpretación de los textos constitucionales en esta materia. Un ejemplo de ello puede ser, entre muchas aportaciones valiosas, la definición de la naturaleza y funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a las que la Suprema Corte de Justicia caracterizó como tribunales dotados de plena competencia para conocer y resolver de todos los conflictos o controversias entre el capital y el trabajo, así como también con el imperio para ejecutar sus propias reseuciones. Una abundante labor jurisprudencial vino a precisar la generosa amplitud de la disposición constitucional sobre la responsabilidad patronal por riesgos profesionales. Igualmente, es de señalarse la for-

ma en que la jurisprudencia caracterizó, con impecable claridad, los -- derechos de coalición, asociación profesional, huelga y contrato colectivo de trabajo.

Las reformas a los artículos 73 y 123 constitucionales, en 1929, trajeron como consecuencia la federalización de las leyes del trabajo y la ley de 1931, que inició una nueva etapa en la historia de las relaciones laborales en nuestro país. Fruto de esta nueva etapa fue la creación de una Cuarta Sala en la Suprema Corte de Justicia para resolver los juicios de amparo motivados por resoluciones y laudos de las -- autoridades del trabajo. La Cuarta Sala empezó a funcionar desde 1935 - y su actividad contribuyó a lograr que el artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo de 1931 tuvieran una interpretación, aplicación y alcance - congruentes con los principios fundamentales del Derecho Laboral Mexicano. En particular es de señalarse que la idea que priva en la labor jurisprudencial de esa época es la que el Derecho del Trabajo es un estatuto constitucional distinto al viejo y tradicional derecho común, por lo que la interpretación de los preceptos laborales debe hacerse en consonancia con sus propios principios y que la legislación del trabajo -- pretende, en última instancia, tutelar los derechos fundamentales del trabajador en su calidad de persona.

Es de justicia mencionar los nombres de los distinguidos - abogados que integran la Cuarta Sala de la Suprema Corte en su periodo inicial, no sólo por sus destacadas cualidades de juristas, sino también porque su obra sirvió de pauta y guía al desarrollo y expansión de nuestro Derecho Laboral. Fueron ellos los señores Ministros Vicente Santos Guajardo, Salomón González Blanco, Javier Icaza, Alfredo Iñárricu y Octavio M. Trigo.

La labor jurisprudencia de la Cuarta Sala ha sido también un factor decisivo cuyos frutos han servido para informar en buena parte la nueva Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 10. de mayo - de 1970. En la Exposición de Motivos de la Iniciativa del C. Presidente de la República se encuentran numerosos datos que permiten afirmar que el nuevo texto legal ha apoyado varios de los preceptos en la jurisprudencia.

dencia laboral.

Es por ello que la presente recopilación de la labor *juris prudencial* de la Suprema Corte de Justicia y de los Tribunales Colegiados de Circuito aportará valiosos elementos para los estudiosos del Derecho Laboral así como para aquéllos que en la vida de las relaciones laborales tienen que aplicar la ley o pretenden exigir su cumplimiento." (57)

En el comentario que nos permitimos transcribir, el Lic. Alfonso López Aparicio afirma, y coincidimos con él que la jurisprudencia en Materia Laboral como fuente formal de derecho, a aportado al Derecho Mexicano del Trabajo valiosísima cooperación, de ahí nuestro interés en analizar diversas tesis y ejecutorias sustentadas respecto de la causal falta de probidad u honradez.

"PROBIDAD DEL PATRÓN, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, - POR FALTAS DE.- No deben ser consideradas como faltas de probidad del patrón y consecuentemente como causales de rescisión del Contrato de Trabajo las omisiones o irregularidades en que aquél incurra respecto de sus obligaciones derivadas de la Ley del Seguro Social que tiene soluciones propias.

Amparo directo 2575/62.- Francisco Arenas Montes y otros.- Fallado el 5 de abril de 1965.- 5 votos.- Ministra Lic. María Cristina-Salmorán de Tamayo.

Informe 1965. Cuarta Sala. Pág. 24.

PROBIDAD, FALTA DE. LA CONSTITUYE EN CASO DE EMPLEADOS PÚBLICOS, EL SOLICITAR O ACEPTAR DADIVAS POR PRESTACION DE SERVICIOS.- El hecho de que los servicios prestados por un empleado público a deudos del trabajador fallecido, para el cobro de los gastos funerarios y seguro de vida, no estén directamente relacionados con las labores que desempeña, y que tales servicios sean verificados fuera de las horas de

---

57). 55 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1971, S. Castro Zavaleta, - Luis Muñoz, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1972. Págs. VII y VIII.

oficina, no lo autoriza para solicitar o aceptar dádivas por dicho concepto, y si sabe que esos servicios son gratuitos, incurre en la falta de probidad constitutiva de causa justa para ser cesado, de acuerdo con el artículo 46, fracción V, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Amparo directo 945/69.- Francisco Rivera Mellado.- Ponente: Manuel Vázquez Ruíz.

Informe 1969. Cuarta Sala. Pág. 48. (694)

PROBIDAD, FALTA DE. SE INCURRE EN ELLA CUÁNDO NO SE PAGA - EL SALARIO MINIMO.- La circunstancia de que el patrón no pague al trabajador el salario mínimo no puede conceptuarse como una reducción de salario; empero, esa actitud constituye una evidente falta de probidad si por ésta debe entenderse "la idea de falta de honradez, de mala fe, engaño, abuso e influencia moral que el patrono pudiera ejercer sobre el obrero, en aprovechamiento indebido de los intereses del primero, con mengua de los del segundo", según criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación publicada en el Tomo XXXV, página 1200, del Semanario Judicial de la Federación, Quinta Epoca. Tal ocurre en el presente caso, porque el patrón aprovechándose de la ignorancia de su trabajador - le pagaba un salario inferior al mínimo señalado para la región, no obstante que estaba obligado, dado su carácter de empresario, a conocer dicho salario y a cumplir con tal deber de acuerdo con los artículos 100-A y 111 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Juicio de amparo directo trabajo 1000/970.- Isidro Martínez Cerqueda.- 2 de septiembre de 1971.- Unanimidad de 3 votos.- Ponente: Armando Maldonado Cisneros.

Informe 1971. Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito. Página 190." (58)

En las ejecutorias transcritas, podemos observar que el Máximo Tribunal de nuestro país procura la exacta aplicación de la Ley,

para evitar abuso al invocar la causal en estudio, estableciendo en qué casos se presenta y cuales no, estableciendo por ende cuando es válida la rescisión de la relación de trabajo o no lo es.

Ahora bien la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la ejecutoria que aparece en el Semanario Judicial de la Federación, nos da el concepto de falta de probidad u honradez:

"PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO.- Por falta de -- probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funcio nes 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 indebi do, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Amparo directo 3181/79.- Humberto Hipólito Alvarado.- 13 - de agosto de 1979.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tama- yo.

Sostiene la misma tesis:

Amparo directo 3991/79.- Loreto García Islas.- 8 de octu- bre de 1979.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Precedente:

Séptima Epoca:

Volumen 86, Quinta Parte, Pág. 19.

Véanse:

Séptima Epoca:

Volumen 25, Quinta Parte, Pág. 33.

Volumen 50, Quinta Parte, Pág. 17." (59)

El concepto que da la corte, coincide con nuestra afirma--

---

59). SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, Semanario Judicial de la - Federación, 7-Epoca, Semestre 127 - 132, Julio - Dic., 1979, Ejecuto-- rias de la Cuarta Sala, México, 1980. Pág. 56.



ción hecha al principio del presente trabajo, en el sentido de que la falta de probidad u honradez, como causal de rescisión de algún modo -- aglutina las demás causales de rescisión de la relación laboral.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación aparte de establecer si se presenta la falta de probidad u honradez y darnos el concepto de esta figura, va mas alla, pues exige que se demuestre la existencia de la causa de rescisión, ello obedece al cuidado que el Máximo-Tribunal de nuestro país tiene, en que haya seguridad jurídica como se puede apreciar en las siguientes ejecutorias y tesis jurisprudencial:

"RESCISION DE CONTRATO DE TRABAJO.- La agresión de un trabajador a un compañero puede ser motivo de rescisión de su contrato aun cuando demuestre que no se alteró la disciplina en el centro de trabajo por cuanto que, aun cuando la contienda de palabra y de obra no haya -- trascendido de una actitud particular de los contendientes, existió la circunstancia de que el actor ya había agredido con anterioridad a --- otros compañeros y consecuentemente, al dársele una segunda oportunidad para que continuara prestando sus servicios en lugar distinto y a fin -- de que no tuviera nuevas dificultades, se le advirtió que en caso de -- incidir en su conducta agresiva hacia sus compañeros de labores, se le separaría. La estimación del tribunal obrero en el sentido de que la -- repetición del hecho fue causa suficiente para separar al trabajador -- sin responsabilidad para la empresa que lo tenía contratado, no puede -- estimarse violatoria de los artículos 550 y 551 de la Ley Federal del -- Trabajo y por ende tampoco lo es de las garantías consignadas en los -- artículos 14 y 16 Constitucionales.

Amparo directo 5022/63/2a.- Anselmo González.- 3 de febrero de 1964.- 5 votos.- Ponente: Lic. Angel Carvajal.- Srio.: Lic. Santiago Barajas Montes de Oca.

Informe 1964. Cuarta Sala. Pág. 24.

(776)

RESCISION DE CONTRATO DE TRABAJO.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estudiar las causales, de conformidad con las -- constancias de autos y con los elementos de pruebas aportados, lo que --

significa que, si en un caso concreto, se desprende que no se encontraron elementos suficientes que acreditaran el delito de robo y la presunta responsabilidad del trabajador, no deberán dejarse de analizar, por estimarse intrascendentes, las pruebas que estaban enderezadas a demostrar la falta de probidad.

Amparo directo 9899/65.- Compañía Minera de Cananea, S. A. 30 de abril de 1971.- 5 votos.- Ponente: Raúl Castellano.  
Informe 1971. Sala Auxiliar. Pág. 102. (777)

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. ES IMPROCEDENTE SI EL TRABAJADOR ESTA INCAPACITADO.- Si el trabajador estaba incapacitado, la relación obrero patronal permanece suspendida dentro del tiempo que dure la incapacidad, tanto porque no se prestan servicios al patrón como porque éste no cubre suma alguna al trabajador, ya que es el Instituto del Seguro Social quien aporta la carga económica respectiva y siendo - ello así, el patrón no puede legalmente rescindir dicha relación al no tener eficacia al vínculo laboral y al no haber, por tanto, objeto o -- materia de rescisión.

Amparo directo 281/69, Laboral.- Alberto Pérez Zamarrón.-- Resuelto el 23 de enero de 1970, por unanimidad de votos. Ponente: el Sr. Magistrado Lic. Carlos Hidalgo Riestra.- Srío.: Lic. Antonio López-Padilla.

Informe 1970. Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. Pág. 187.

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. ES PROCEDENTE SI EL PATRON MODIFICA UNILATERALMENTE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO.- Si el patrón modifica las condiciones del trabajo, sin intervención de la Junta y en perjuicio del trabajador, es obvio que da lugar a la rescisión del contrato de trabajo y lo hace responsable de las consecuencias de tal rescisión.

Amparo directo 410/69, Laboral.- Rosalío Ontiveros Mota.-- Resuelto el 23 de enero de 1970, por unanimidad de votos.- Ponente: el Sr. Magistrado Lic. Carlos Hidalgo Riestra.- Srío.: Lic. Antonio López-Padilla.

Informe 1970. Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. Pág. 187.

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRÓN.- No es causa de rescisión del contrato de trabajo, imputable al patrón, el hecho de que éste proponga al trabajador la firma de un nuevo contrato de trabajo, en el que se disminuya el salario pactado en el vigente, dado que el trabajador puede rehusarse a firmarlo y exigir el cumplimiento del ya celebrado; pues admitir lo contrario equivaldría a considerar que el patrón tiene, a su vez, derecho a despedir al trabajador cuando éste le solicite un aumento a las prestaciones que viene devengando. Naturalmente, menos todavía puede considerarse procedente la rescisión por causa imputable al patrón, cuando ni siquiera se prueba que el proyecto del nuevo contrato tenga una rebaja de salarios.

Amparo directo 9091/1961.- Roberto V. Macías Llamas.- Resuelto el 18 de marzo de 1963, por unanimidad de 5 votos.- Ponente: el Sr. Ministro Vázquez Ruiz.- Srío.: Lic. Rafael Pérez Miravete.

Informe 1963. Cuarta Sala. Pág. 26.

(780)

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FALTA DE PAGO DE SALARIOS, CARGA DE LA PRUEBA.- Tratándose de la rescisión del contrato de trabajo por causa imputable al patrón, por regla general es al trabajador que la demanda a quien corresponde la carga de la prueba de los hechos constitutivos de su acción, y si éstos se hacen consistir en que dicho patrón dejó de cubrirle los salarios correspondientes a un período determinado, al propio trabajador corresponde demostrar que solicitó el pago y que éste le fue negado, si es que la defensa del patrón consistió en que no se le cubrió su remuneración porque no se presentó a cobrarla.

DT-236/60.- Jesús Ramírez Delgado.- 26 de abril de 1971.-- Ponente: José Martínez Delgado.

Informe 1971. Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia del Trabajo. Pág. 133.

(781)

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, PRESUPONE LA RELACION LABORAL.- La rescisión de un contrato de trabajo presupone la existen--

cía actual del vínculo jurídico derivado de la relación laboral. Por -- tanto, si ésta ha cesado y consecuentemente ha desaparecido aquél, a -- virtud de un acto unilateral de cualquiera de las partes, la acción res cisoria carece de objeto, pudiendo reclamarse únicamente la legalidad e ilegalidad de la rescisión ya consumada, según que haya existido o no - una causa justificada para llevarla a cabo.

Amparo directo 7209/64.- Castillo y Everardo, S. de R. L.- 23 de septiembre de 1966.- Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Precedentes:

Amparo directo 3058/57.

Amparo directo 4695/62.

Amparo directo 5191/63.

Amparo directo 4852/64.

Informe 1966. Cuarta Sala. Pág. 20.

RESCISION DEL CONTRATO. RESULTA IMPROCEDENTE, SI ANTES SE-  
ALEGO DESPIDO.- Si el actor reclama en primer lugar el pago de la indem nización constitucional de tres meses de salarios por despido injustifi cado y además reclama la rescisión del contrato de trabajo por causas - imputables al patrón, aun cuando en la audiencia de demanda y excepcio- nes se desista de la acción por despido injustificado, no por ello pro- cede la acción de rescisión del contrato de trabajo, ya que el actor -- ubicó ésta después del hecho del despido, y es de explorado derecho que no se puede dar por rescindido un contrato de trabajo que con anteriori- dad había sido terminado unilateralmente por la parte patronal, como lo reconoció expresamente la parte actora; por tanto, es correcto el fallo de la Junta responsable que absolvió al patrón de tal prestación, ya -- que estaba imposibilitada jurídicamente para resolver el conflicto arbi tral.

Amparo directo 530/69.- Rubén Higuera Romo.- 26 de junio - de 1969.- Por unanimidad de votos.- Ponente: Nicéforo Olea Mendoza.

Informe 1969. Tribunal Colegiado del Quinto Circuito. Pág. 16.

RESCISION; FALTAS DE ASISTENCIA DEL TRABAJADOR A LA FUENTE DE TRABAJO. El artículo 122, fracción X, de la anterior Ley Federal del Trabajo disponía que es causa de rescisión del contrato de trabajo, el tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada. Ahora -- bien, para que esa inasistencia del trabajador, constituyera ese motivo de rescisión, es necesario que comprenda toda la jornada legal, y no -- faltas parciales a la jornada respectiva; por lo que si no se acredita -- lo anterior, el laudo que absuelva a la parte patronal, resulta concu-- culatorio en perjuicio del trabajador de los artículos 14 y 16 constitu-- cionales.

Amparo directo 396/71.- Angel Hernández González.- 3 de -- septiembre de 1971.- Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Chan Vargas. Informe 1971. Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. Pág. 203. (784)

RESCISION INJUSTIFICADA DEL CONTRATO DE TRABAJO, DERECHO - DE LOS TRABAJADORES EN CASO DE VEINTE DIAS POR AÑO.- Dispone el artícu-- lo 123 de la Ley Federal del Trabajo que, si en el juicio el patrón no -- justifica la causa de la rescisión del contrato, el trabajador tendrá -- derecho, a su elección, a ser reinstalado en el trabajo que desempeñaba -- o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salarios, así -- como a obtener el pago de los correspondientes salarios caídos. Este -- precepto no indica que el trabajador tenga también derecho a obtener el -- pago de veinte días por cada año de servicios. En esa virtud, si el tra -- bajador elige la indemnización y no la reinstalación, debe concluirse -- que la Junta aplica correctamente ese precepto al limitar la condena al -- pago del importe de tres meses de salarios y a los correspondientes sa -- larios caídos.

Amparo directo 7719/65.- Miguel Angel Ojeda García.- 27 de -- marzo de 1967.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Adalberto Padilla As-- cencio.

Semanario Judicial de la Federación. Sexta Parte. Volumen-  
CXVII.- Quinta Parte. Marzo de 1967. Cuarta Sala. Pág. 41. (60) (785)

La abundante producción de jurisprudencia y ejecutorias -- respecto de la rescisión de la relación de trabajo por faltas de probidad u honradez, se explica por el enorme cúmulo de juicios laborales -- que se ventilan en el país, aún cuando con pena se reconoce, que ello -- es debido en gran parte al atractivo económico que representa para el -- trabajador las indemnizaciones previstas por la Ley, por lo que se da -- el caso que trabajadores inventan o prefabrican determinada causal de -- rescisión, y basándose en ésta acuden a los tribunales laborales a ini- -- ciar el juicio respectivo y como en esta clase de juicios el patrono -- tiene mucho que perder y nada que ganar, a diferencia del trabajador -- que tiene mucho que ganar y nada que perder, sucede con frecuencia que -- el primero acepta hacer al segundo un pago convencional para dar por -- terminado el juicio laboral, lo que nos presenta evidentemente un cua- -- dro de abuso del derecho por parte del trabajador.

Lo afirmado antes provoca el riesgo de ser acusados de -- reaccionarios, atendiendo a que el derecho del trabajo es el derecho de -- la clase trabajadora, pero ello en modo alguno justifica que miembros -- de esta clase a la que le tenemos profunda admiración y respeto, fal- -- seen hechos, y en base a éstos demanden a los patronos con el objeto de -- obtener única y exclusivamente beneficios económicos.

El Doctor Harío de la Cueva confirma nuestra afirmación, -- respecto de la calificación que hacemos del derecho del trabajo al de- -- cimos: "De conformidad con estas reflexiones, el derecho del trabajo -- de nuestra era es el primer derecho de clase de la historia, pues nunca -- antes se había reconocido la facultad jurídica de una clase social para -- luchar en contra de otra. Desde este punto de vista, la huelga es la ex- -- presión suprema de un derecho de clase, la última ratio, se ha dicho --

insistentemente: el emplazamiento a huelga es el equivalente a una declaración de guerra y la suspensión del trabajo es el inicio de las operaciones, con la circunstancia de que el empresario queda desarmado, -- esto es, la elevación de la huelga a la categoría del acto jurídico, es el triunfo máximo de la idea de un derecho de clase.

Ninguna legislación en el mundo ha marcado con el mismo -- esplendor de la nuestra, la naturaleza del derecho del trabajo como un derecho de clase. Fue indispensable, por respeto a la tradición democrática, reconocer el derecho de los patronos a formar sindicatos; pero en dos aspectos fundamentales de las relaciones colectivas, nuestra legislación estableció claramente que el derecho del trabajo es derecho de la clase trabajadora: en primer término, la iniciativa para la negociación y contratación colectivas, por declaración expresa de la Ley de -- 1931, reproducida en la de 1970, pertenece exclusivamente a los sindicatos de los trabajadores; y en segundo lugar, y con esto regresamos a un tema ya esbozado, la huelga no tiene equivalente del lado de los empresarios, pues el paro que les reconoce la frac. XIX del Artículo 123, no es un instrumento de lucha, sino un procedimiento contencioso ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que éstas determinen si las condiciones económicas de los mercados imponen la suspensión temporal de las actividades de las empresas." (61)

En cuanto al concepto doctrinal de probidad u honradez, la mayoría de los autores coinciden que estos vocablos son sinónimos, siendo la probidad calidad de conducta como también lo es honradez.

Probidad. Rectitud del ánimo y el proceder.// Integridad - Moral.// Honradez.// Honra de bien.

Todo ello realza las cualidades morales y profesionales, y constituye a auriola de jueces y administradores. (Improbidad, princi-

---

31]. DE LA CUEVA MARTO, Ob. Cit. Pág. 87.

pio de Probidad). (62)

Honradez. Probidad.// Rectitud.// Integridad en Materia de cuentas y dinero. (63)

Probidad. Atributo del nombre de bien, recto e íntegro en el obrar (ver. Honradez) (64)

Honradez, Integridad, Probidad.- Honradez es el proceder recto y propio de un hombre de honor, cualidad ésta que nos induce al cumplimiento de nuestros deberes. La Honradez esta subordinada a la integridad, que es la virtud constante del hombre puro que aborrece la corrupción, y tambien lo está a la Probidad, cualidad del hombre firme y constante que respeta los derechos de otro, y da a cada cual aquello que le pertenece. (65)

Como se aprecia, respecto de la causal falta de Probidad u Honradez, prevista en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo fuente del Derecho Laboral Mexicano, se ha estudiado ampliamente, en los apartados siguientes haremos un análisis de cuando la causal en estudio es imputable al trabajador y cuando lo es al patrono, haciendo referencia a diversas conductas, que constituyen faltas de Probidad u Honradez.

Afirmamos que el trabajador al iniciar un procedimiento de rescisión de la relación laboral, con la finalidad de obtener un lucro, abusa del derecho del trabajo, pues su conducta toda falta de ética, -- solo tiene como sanción la no obtención de lucro, cuando se enfrenta a un patrono creyente en el derecho que no acepta caer en la componenta, - esperando el laudo que necesariamente le proteje.

El autor arriba citado al referirse a la Probidad nos dice: "Faltas de Probidad: la causa de rescisión está consignada en la --

---

62). CASANELLAS GUTLLERMO, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, - Tómo V, Editorial Heliasa, Argentina 1979. Pág. 430.

63). Ibidem. Tómo III. Pág. 6.

64). FERNANDEZ DE LEON GONZALO, Diccionario Jurídico, Tómo 0-V, Ediciones Contabilidad Moderna, Argentina 1972. Págs. 177 y 178.

65). Ibidem. Tómo FN, Pág. 171.



fracción segunda: "incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez". De esta norma se desprenden dos elementos: en primer término, la existencia de la falta, y en segundo lugar, que la misma ocurra durante las labores, esto es, durante las horas de trabajo. La misma dualidad se presenta en la fracción tercera, cuando la falta se comete contra algún trabajador. Por último, la fracción cuarta se refiere a la falta cometida fuera de las horas de trabajo, pero agrega un elemento nuevo: "que haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo", por lo tanto, que revista una especial gravedad.

No es fácil definir el concepto faltas de probidad: el Diccionario de la Academia se refiere a "bondad, rectitud de ánimo, honrabilidad de bien, integridad y honradez en el obrar", y a propósito del hombre íntegro menciona al recto, probo, intachable. La Corte Suprema de Justicia ha dictado diversas ejecutorias que no solamente no ofrecen un criterio más o menos firme, sino que en ellas se descubren frecuentes incongruencias; así, a ejemplo: en la ejecutoria de 22 de octubre de 1954, Amparo directo 3571/48/1a., Cástulo Castillo, se dice que "se cometen faltas de probidad cuando se sigue una conducta torpe, apartada de la realidad y del cumplimiento del deber"; pero la conducta torpe no constituye en sí misma una falta de probidad, pues sólo lo será si es intencionada; es más correcta la fórmula usada en la ejecutoria de 18 de octubre de 1944, Amparo directo 3721/44/1a., Fábrica de jabones La espuma, en la que se lee que la falta de probidad se caracteriza "por un manejo en el desempeño de las labores, mediante actos carentes de honradez". En un aspecto negativo, la Corte ha sostenido invariablemente, en la ejecutoria de la Fábrica La espuma y en la de 14 de mayo de 1943, Amparo directo 9856/42/2a., Manuel de la Rosa Vera, entre otras, que "no es necesario que los hechos imputados al trabajador constituyan delitos previstos y sancionados en la Ley penal", tesis que nos parece inobjetable.

Nos encontramos ante un problema de naturaleza ética, porque la idea de probidad plantea la rectitud de ánimo y la honradez en -

el obrar. De ahí que la única solución armónica con la naturaleza del derecho del trabajo y con la estructura y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sea partir del Diccionario de la Academia y considerar los hechos imputados al trabajador y las circunstancias -- concurrentes en cada caso concreto dentro de la idea de que el estatuto laboral no mira hacia los intereses materiales del capital, sino hacia los humanos, hacia los del hombre cuya energía de trabajo es explotada y aprovechada por aquél. En estas condiciones son de aplicación estricta, en primer término, el artículo 775 de la Ley nueva, que dice que -- las Juntas deben apreciar los hechos "según sus miembros lo crean debido en conciencia", y en segundo término, siempre con rango supremo, el ya citado art. 18, que obliga a decidir las dudas en beneficio del trabajador. Pensamos, a fin de completar la idea de la función de las autoridades jurisdiccionales, que la Corte no puede suplantar el criterio -- de las Juntas, no obstante lo cual puede y debe cuidar de que no se tergiversen los hechos ni se inventen circunstancias o se falseen los datos del expediente; en este aspecto del problema, creemos que la Corte ha incurrido en exageraciones frecuentes y que ha olvidado los fines -- del derecho del trabajo; sus resoluciones en el supuesto deber de no--concurrencia lo ponen de relieve, pero de él nos ocuparemos al analizar las obligaciones del trabajador." (66)

Como hemos venido afirmando, diversos autores han estudiado el concepto probidad u honradez, dentro del contexto del Derecho Laboral, concediendo muchos de ellos en nuestro acerto, de que se esta -- hablando de calidad de conducta, es decir que la actuación de las partes en la relación laboral sea de buena fé. Guillermo Cabanellas, aún -- sin utilizar el término probidad u honradez, se refiere a él al decir--nos: "En el contrato de trabajo, a la regulación jurídica se suman imperativos de orden ético en su aplicación práctica. No cabe lograr ésta -

---

66). DE LA CUEVA MARIO, Ob. Cit. Págs. 240 y 241.

sino con el convencimiento patronal y obrero de la justicia que anima las disposiciones legales cuando imponen ciertas obligaciones que no pueden ser desconocidas ni por mutuo acuerdo de las partes. Así, por ejemplo, el trabajador está obligado por la Ley, aun cuando no se establezca en el contrato, a no trabajar en el período de vacaciones, e incumple este precepto si durante dicho plazo presta servicios a otro patrono, como éste también lo incumple si, a sabiendas toma a su servicio a un trabajador que está disfrutando de sus vacaciones. Con ello se infringen disposiciones legales y se procede de modo contrario a las normas generales de ética, que deben presidir las relaciones de carácter profesional de los trabajadores y patronos entre sí y de los trabajadores y patronos como integrantes de núcleos que tienen su propia definición. Las obligaciones señaladas, de carácter legal, no son las especiales del contrato de trabajo; pero conviene recordar que las mismas subsisten y derivan precisamente de la contratación individual del trabajo.

Esa valoración moral encuentra refuerzo doctrinal y legislativo en el principio de la Buena Fé, que estampan los códigos civiles y cuya vigencia se acepta indiscutida en el ámbito laboral. En ese sentido, el Código Civil Español declara que, perfeccionados los contratos por el mero consentimiento, obligan desde entonces a cumplir lo pactado y a todas las consecuencias que, según su naturaleza, "sean conformes a la buena fé." (67)

Consideramos que el Licenciado Alberto Briseño Ruiz, ejemplar catedrático de la Facultad de Derecho de nuestra Universidad, de manera clara y concisa define el concepto Probidad y Honradez al decir: "Todos estamos de acuerdo en que la probidad se refiere a la conducta. Conducta proba es conducta recta, honesta en el sentido más amplio de la palabra. Un viejo adagio dice que si queremos resaltar la vida de un

---

67). CABANELLAS GUILLERMO, Compendio de Derecho Laboral, Tómo I, Biblioteca Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1968. Pág. 430.

hombre no le llenemos de epítetos ni alabanzas, digamos simplemente que es PROBADO, y todo lo demás se dará por añadidura.

Cuando la Ley habla de falta de Probidad y Honradez, constitutiva de rescisión (art. 47, II, III, IV), implica falta de rectitud en el actuar del trabajador, en el desempeño de sus servicios y en su actitud frente al patrón." (68)

---

68). BRISEÑO RUIZ ALBERTO, Derecho Individual del Trabajo, Colección --  
Textos Jurídicos Universitarios, Harla, S.A., de C.V., México, 1985. --  
Pág. 222.

b).- CUANDO ES IMPUTABLE AL TRABAJADOR.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece: --  
"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia." (69)

En la fracción II del concepto legal citado se establece como causal de rescisión de la relación de trabajo, imputable al trabajador, la falta de probidad u honradez, enumerando cuatro conductas más dicha fracción, como causales; a saber: Actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos.

Indudablemente que el legislador incluye la falta de probidad u honradez en la fracción del precepto legal en estudio, junto con las cuatro conductas a que hemos hecho referencia, con la finalidad de establecer un criterio claro, para interpretar dentro del contexto en que se presenta, el sinónimo probidad u honradez, esto es que se parte del presupuesto de que el trabajador a la relación de trabajo aporta su trabajo personal; con afán de que de la misma se obtenga el objeto directo e indirecto, pues la consecución de éstos se traduce en un bienestar general; y particular para el patrono y el trabajador, y ello será posible en la medida de que el trabajador obre de manera recta e íntegra, si este presupuesto no se presenta, el legislador ha establecido que termine la relación de trabajo, siendo responsable de este hecho el trabajador.

Si bien hemos reconocido el carácter proteccionista del -- Derecho Laboral Mexicano, en la fracción citada del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se aprecia con meridiana claridad, que el tra-

---

69). LEY CITADA, Comentada por Francisco Ramírez Fonseca. Pág. 47.

bajador tendrá derecho a dicha protección con todas sus consecuencias, siempre y cuando se conduzca con probidad u honradez, de no hacerle la Ley facultar al patrono a que sin responsabilidad por parte de éste, acuda a los Tribunales Laborales a rescindir la relación de trabajo. Claro está que esta facultad es potestativa del patrono, y muchas veces aun cuando se presente la causal de rescisión por faltas de probidad u honradez imputable al trabajador, el patrono se abstiene de ejercitar la acción correspondiente, ello obedece a diversas causas; una de ellas es que el trabajador en cuestión tiene determinada calificación que hace difícil la rápida sustitución, otra quizá la mas frecuente, que el patrono está convencido que iniciar un procedimiento para rescindirle la relación de trabajo a un improbo trabajador le generará molestias y gastos y momentaneamente se verá reducida la producción de bienes o de servicios de su empresa o establecimiento, además de tomar en consideración lo que afirmabamos de que un juicio laboral el trabajador tiene expectativa de ganancia y el patrono no.

Es plausible la conducta de los patronos que aun cuando el trabajador provoca la rescisión de la relación de trabajo, no la hacen valer, lo que nos indica que el Derecho Laboral consigue sus objetivos, siendo uno de ellos la permanencia de las relaciones de trabajo.

Afirmamos al abordar la causal en estudio, que ésta aglutinaba en algun modo las establecidas en las demás fracciones en que se dividen los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo y nuestro dicho lo confirma la fracción XV del artículo 47 que a la letra dice: "Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere." (70)

Para mejor explicar la razón, porque nos apoyamos en la fracción transcrita, haremos un estudio analítico de cada una de las fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, volviendo des

pues a la falta de probidad u honradez, antes de hacerlo nos permitimos la siguiente reflexión.

Vemos que el Derecho Laboral busca que el obrar de manera íntegra por parte del trabajador al que indudablemente protege, sea --- constante, es decir que esta calidad de conducta presida todos los actos en la vida del trabajador, pues de hacerlo, éste obtiene mejores es tadíos de vida, lo que redundará en beneficio de su familia y de la socie dad en la que se encuentra inserto.

Pues bien, veamos la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece: "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 tra bajador;

En la fracción I encontramos que si el trabajador engaña - al patrón, o en su caso el sindicato que propone a aquel, por carecer - de la calidad atribuida, el patrón puede rescindir la relación de traba jo sin responsabilidad, pero debe hacerlo dentro de los treinta días -- siguientes en que el trabajador ingresa a prestar sus servicios, esto - se explica porque el patrono de inmediato se da cuenta si el trabajador tiene o no la calificación atribuida, sino la tiene en treinta días pue de hacer valer la acción correspondiente, sino lo hace se puede enten-- der que asume la responsabilidad de proporcionarle capacitación al tra bajador.

En esta fracción se puede apreciar que aún cuando establece una causal de rescisión imputable al trabajador, en la que se encuen tra una falta de total de probidad u honradez, si el patrono no la hace valer la rescisión en un término de treinta días, el trabajador recibe una especie de perdón legal, lo que confirma de manera indubitable el - carácter proteccionista del Derecho Laboral Mexicano, lo que repetimos - en modo alguno criticamos, pero lo que si reprobamos es que el traba ja -

no abuse, pues es muy poco lo que el Derecho Laboral le exige; obrar con integridad y honradez, para ser cabal beneficiario de dicha protección.

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

La fracción antes citada, establece como causal de rescisión, que el trabajador durante su jornada de trabajo no se conduzca con integridad, señalando también como causal la comisión de actos violentos, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrono o sus causahabientes, estableciendo la licitud de cualquiera de estas conductas por parte del trabajador, si media provocación o actúa en defensa propia.

Guillermo Cabanellas, respecto de la injuria a que se hace referencia en la fracción que se comenta nos dice: "Injuria Laboral. Se considera Injuria, que conviene apellidar laboral para evitar equívocos todo acto o dicho contra razón y justicia, capaz de perturbar el orden y la armonía indispensables para el mejor desenvolvimiento de las relaciones entre el empresario y su dependiente o subordinado.

Esta acepción ampísimas de injuria, que renueva el legislador laboral argentino, posee una rancia solera latina, a través de su etimología: de *in*, como partícula negativa, y *juris*, del derecho; o sea todo acto antijurídico o que lesione un derecho." (71)

Consideramos que la Ley Federal del Trabajo en la fracción II del artículo 47 en cita, al fijar un lapso para que sea válido a el patrono, invocar la comisión por parte del trabajador de cualquiera de las conductas enumeradas, para demandar la rescisión de la relación de la relación de trabajo, limita la obtención de un logro trascendental -

---

71). CASANELLAS GUILLERMO, Ob. Cit. Pág. 754.



en beneficio de la armonía en la vida del conglomerado social, esto es; se establece que la falta de probidad u honradez, la comisión de actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, se deben presentar durante las labores para que se constituyan en causal de rescisión, es decir durante la jornada de trabajo; lo que repetimos es una limitante, pues el trabajador ante el patrono y sus causahabientes, debe observar necesariamente una conducta intachable, en razón de la armonía social - entre las partes de la relación laboral, pues en la medida de que dicha armonía se presente, se optimará la consecución del objeto directo e in directo; redundando en beneficio de la colectividad.

Porque resulta hasta ilógico que el trabajador durante sus labores se conduzca ante el patrono con respeto y que fuera de ellas no lo haga. Aun cuando la fracción IV del artículo 47, que mas adelante -- analizaremos, trata de romper la limitación a la que nos hemos venido -- refiriendo, ésta persiste pues incluye una calificante.

La fracción 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 desempeñe el trabajo;

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

La fracción III, nos remite a la que precedentemente hemos comentado, estableciendo que las conductas enumeradas sean en contra -- de compañeros del trabajador, buscando que no se altere la disciplina -- del centro de trabajo. En cuanto a la fracción IV, como hemos expresado antes trata de romper la limitación preceptuada por la fracción II, sin conseguirlo pues agrega un elemento subjetivo, como es calificar el grado de gravedad de cualquiera de las conductas enumeradas, en las que -- pudiese haber incurrido el trabajador. Como lo afirma Guillermo Cabane-

Elas: "Las faltas que puede cometer el trabajador son de diversa naturaleza. Las calificadas de muy graves tienen como sanción necesaria el --despido, que constituye también la más importante de cuantas están establecidas, porque significa la pérdida del empleo. El establecimiento de una gradación en las faltas parece inlograble sobre la base de la enumeración de la Ley y ante casuismo tan frondoso como resulta posible. Además, siempre faltaría un sistema que permitiera calcular, dentro del --cuadro de las sanciones y con exactitud matemática, la gravedad de las faltas y su punibilidad." (72) Por lo que consideramos que bien podría suprimirse la fracción IV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, agregando a la fracción II las palabras "o fuera de" con lo que quedaría de la siguiente manera: II. Incurrir el trabajador, durante o fuera de sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus --familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o --establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

La fracción 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;

En esta fracción se aprecia el deseo del legislador, en el sentido de que el trabajador conserve los elementos materiales del centro de trabajo, que su conducta sea siempre en tal sentido, de no hacer lo recibirá la sanción, con la salvedad de que si por accidente, daña o destruye cualquiera de dichos elementos, no será responsable de ello.

En la fracción que se comenta, aun cuando la Ley no lo expresa, exige del trabajador probidad, lo que se repite en las fracciones subsecuentes, como se verá al ir las comentando.

La fracción VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de-

---

72). CEBANELLAS GUILLEMO, Ob. Cít., Pág. 747.

que habla la fracción anterior siempre que sean graves; sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

La causal que establece esta fracción, se refiere a la --- obligación que el trabajador tiene de realizar sus labores con cuidado y esmero, pues de hacerlo con negligencia, es decir: "6. Abandono, descuido, omisión. // Falta de aplicación o de exactitud." (73) incurre en falta de probidad u honradez.

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

Como se puede apreciar la Ley exige del trabajador prudencia en la prestación de sus servicios, a efecto de preservar la seguridad del centro de trabajo, lo que beneficia a las partes de la relación de trabajo, de donde se colige que la imprudencia es considerada por la Ley como falta de probidad.

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

Esta fracción aborda un concepto que se relaciona íntimamente, con el criterio ético que la Ley sigue al utilizar el sinónimo - perfecto probidad u honradez, pues la moral se refiere a la observancia del hombre, de buenas costumbres; lo que apoya nuestro aserto de que la Ley Laboral busca, al exigirle al trabajador probidad y honradez, que - éste acceda a mejores estadios de vida, pues conducirse bien, de manera honrada e íntegra, desde luego que es una buena costumbre, que contribuye de manera esencial a que las relaciones entre los miembros de la -- sociedad sea armónica y positiva, por lo que se entiende fácilmente, -- que si el trabajador comete actos inmorales en su centro de trabajo, -- debe ser sancionado con la rescisión laboral, pues hacerlo fuera de sus labores es reprobable socialmente, y aun es castigado por la Ley Penal, con mucha mayor razón debe recibir castigo, si la conducta inhumana la -

---

73). LAROUSSE, Ob. Cit. Pág. 663.

practica el trabajador, en el lugar donde a cambio de su fuerza de trabajo, obtiene el sustento propio y el de su familia.

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

La exigencia que hace al trabajador esta fracción, de reservarse los secretos a los que pudiera tener acceso respecto de su fuente de trabajo, obedece según lo prevé la fracción que se comenta, a evitarle un perjuicio a la empresa, pero también se puede observar que al no incurrir el trabajador en la causal que se analiza éste también se protege, pues el no revelar secretos del centro de trabajo, implica la posibilidad de mejor cotización de los bienes o servicios que produce la empresa en cuestión, acarriando ello mejores prestaciones al trabajador y mayores ingresos vía reparto de utilidades.

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

Que el trabajador deje de asistir a su fuente de trabajo, implica el incumplimiento de una obligación fundamental del mismo, que deriva de la relación de trabajo, claro que puede haber justificación, para el caso contrario se establece un número determinado de inasistencia en un lapso de treinta días, para que la falta de asistencia se constituya en causal de rescisión.

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

La desobediencia del trabajador, aparte de establecer esta fracción, que es una causal de rescisión ataca inclusive a la definición que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 nos da de relación de trabajo, que se refiere al trabajo personal subordinado, es decir bajo la sujeción del patrono, por lo que al no ser obedecido éste, evidentemente que hay falta de probidad, debiendo ser sancionado el trabajador.

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

Esta fracción también se refiere a falta de subordinación del trabajador al patrón, pues el primero está obligado en virtud de --- la relación de trabajo a seguir los lineamientos dictados por el segundo, máxime si éstos son para evitar enfermedades o accidentes, que de --- presentarse afectan la integridad física del trabajador, así como la -- producción de bienes o servicios.

La fracción 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;

Si el trabajador acude a prestar su fuerza de trabajo en -- estado embriaguez o drogado, incurre en falta de probidad, además de -- provocar graves riesgos tanto para la empresa, sus compañeros de trabajo y él mismo, por lo que el responsable de tal conducta, debe ser nece- sariamente sancionado, pues ataca a la moral a la ética, denota una total falta de respeto a los miembros de su comunidad de trabajo, deni--- grandando su persona, haciéndose imerecedor de la protección que la Ley - Laboral le otorga.

La parte final de la fracción que se comenta, consideramos que se haya fuera de contexto, pues la embriaguez así como el hacer uso de drogas enervantes, no tiene relación alguna con la utilización de -- medicamentos para combatir enfermedades, pero consideramos adecuado que el patrón se entere si alguno de sus trabajadores está bajo tratamiento médico, por lo que la obligación de proporcionar dicho informe por -- parte del trabajador debe insertarse en el capítulo correspondiente, no en el que se analiza, pues si un trabajador omite informar al patrón -- que está bajo tratamiento médico, no debe sancionarse con la rescisi--- sión de la relación laboral, pues resulta injusto y desproporcionado.

Al comentar el Dr. Mario de la Cueva la fracción en estudio nos dice: "La ebriedad y el uso de narcóticos o drogas enervantes: las dos causas de rescisión contenidas en la fracción trece están sometidas a regímenes diferentes.

La Comisión meditó nuevamente sobre el problema de la ---- ebriedad del trabajador, pero dejó la causal, porque si bien es cierto que se trata de una lacra social que debe combatirse, también lo es que el hombre en estado de ebriedad representa un peligro grande para los restantes trabajadores y para los bienes. La doctrina debatió con pa---- sión la cuestión relativa a la prueba que debería aportarse para comprobar la ebriedad, hasta que la Suprema Corte de Justicia fijó su juris-- prudencia diciendo que "no es indispensable la prueba pericial, en ra-- zón de que el estado de ebriedad cae bajo la simple apreciación de los-- sentidos, por lo que también la prueba testimonial debe reputarse apta" (Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1965, quinta parte, - pág. 72).

En el problema de los narcóticos y drogas enervantes, la - Comisión introdujo, a solicitud de los trabajadores, una excepción consistente en el narcótico o la droga se use por prescripción médica, a - cuyo efecto consideró que son muchos los medicamentos que los contie--- nen; pero sujetó la legitimidad de la excepción a la obligación del tra-- bajador de "poner el hecho, antes de iniciar el trabajo, en conocimien-- to del patrono y mostrar la prescripción suscrita por el médico", pre-- cauciones que permitirán al patrono juzgar si puede existir algún peli-- gro para las personas y los bienes." (74)

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

Esta fracción, pone de manifiesto, como la Ley Laboral exi-- ge del trabajador una conducta proba y honrada, pues si éste se hace --

---

74). DE LA CUEVA MARIO, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tómo I. Edi-- torial Porrúa, S.A., México, 1984. Pág. 245.

acreedor mediante sentencia ejecutoriada a sufrir prisión, es precisamente por no observar la calidad de conducta debida, es decir que ha incurrido en actos que la Ley Penal castiga con pena corporal, por lo que la Ley Laboral sanciona también con la rescisión de la relación laboral, al trabajador que ha adecuado su conducta a determinado tipo penal.

La fracción 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.

Esta última fracción, establece el carácter enunciativo del precepto de la Ley Federal del Trabajo que consigna las causas de rescisión de la relación de trabajo imputables al trabajador.

c).- CUANDO ES IMPUTABLE AL PATRONO.

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo establece: --  
"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u -- otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

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;

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

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

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

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

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que



al trabajo se refiere." (75)

Indudablemente que al patrono, tanto la Doctrina como la Ley laboral le exigen probidad u honradez, pues Éste aporta a la relación de trabajo, la fuente de éste, y debe hacerlo de manera íntegra, honesta, respetando y observando buenas costumbres, derivándose a su -- cargo como principalísima obligación, el pago del salario, por lo que -- independientemente de que analicemos cada una de las causales constantes en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo que hemos transcrito, en las que se puede apreciar de manera clara, que al patrono se le exige probidad; estudiaremos la falta de pago del salario, como causal de rescisión. Al respecto Guillermo Cabanellas nos dice: "Falta de pago.- El trabajador vive del salario que percibe por los servicios prestados y generalmente, es su única fuente de ingresos.

La demora de lo que se le debe por su trabajo puede, por consiguiente acarrearle perjuicios muy sensibles. La diferencia que -- existe entre una deuda originada en una obligación laboral estriba en -- que el daño causado no se suele compensar con los intereses moratorios -- debidos.

La persistencia del empresario en la actitud de no abonarle al trabajador la retribución convenida al cumplirse el plazo estipulado, o dentro del máximo que autoriza la Ley una semana según la Ley Argentina 11.278-, no autoriza al subordinado laboral para negarse a la prestación de los servicios. Se funda esto, pese a la excepción "non -- adimpleti contractus", implícita en todo convenio laboral, en que el trabajador posee medios jurídicos, incluso privilegio crediticio (§ 798), -- para exigir posteriormente el pago del salario. Ahora bien, como el retraso en el abono del salario, las argucias dilatorias o la negativa -- rotunda en tal sentido configuran gravísima injuria para el trabajador, éste tiene derecho a darse por despedido con justa causa y exigir, a la par que las indemnizaciones pertinentes, el salario adeudado y el com--

---

75). LEY CITADA, Comentada, Lic. Francisco Ramírez Fonseca. Págs. 31 y 32.

plementario del lapsu en curso. Tal actitud no significa hacerse justicia por propia mano, sino confiar a los Tribunales la solución adecuada." (76)

Atendiendo pues, que la prestación que a cambio de su fuerza de trabajo percibe el trabajador, es el salario, coincidimos con el autor citado, en el sentido de que la falta de pago del mismo constituye una agresión, que perjudica gravemente al trabajador y a su familia, por lo que de inmediato debe acudir a la autoridad laboral a ejercitar la acción correspondiente.

Las fracciones I, II y III del precepto legal en cita, son idénticas a las fracciones I, II y IV del artículo 47, con la diferencia que se refiere al patrono como elemento generador, por lo que nos remitimos al comentario hecho a las fracciones citadas.

La fracción IV. Dice: reducir el patrón el salario al trabajador; en esta se puede apreciar que busca la Ley proteger al trabajador, obligando al patrono a cubrir íntegramente el salario, pues al cubrirse parcialmente, es decir incompleto no puede el primero obtener -- para sí y sus familiares la totalidad de los satisfactores que cubran -- sus necesidades, independientemente de que en la carrera de salarios -- contra precios, éstos siempre llevan la delantera, por lo que de incurrir el patrono en pago incompleto de salario, le puede ser demandada -- la rescisión.

La fracción V. Al establecerse la relación de trabajo se fija el lugar y época del pago del salario, por lo que el trabajador -- queda enterado cuando y donde recibirá éste, pudiendo así programar la -- distribución de sus ingresos, de ahí que la Ley otorga seguridad jurídica al respecto, por lo que de no pagarse el salario en la fecha o lugar convenido o acostumbrado, el patrono incurre en falta de probidad, -- haciéndose acreedor a la sanción.

La fracción VI. Consideramos que esta fracción el legisla-

der protege al trabajador de daños que pudiera maquinar y llevar a cabo en las herramientas o útiles de trabajo manejados por aquel, con la finalidad de exhibirlo como incompetente, maquinaciones que ponen de manifiesto la falta de probidad del patrono.

La fracción VII. Asi como el trabajador esta obligado a -- adoptar las medidas preventivas que el patrón indique, para evitar accidentes o enfermedades, el patrón esta obligado a adoptar de condiciones higiénicas al establecimiento donde se labora, asi como cumplir las medidas preventivas y de seguridad que la autoridad correspondiente le -- exige, acorde a la naturaleza del trabajo que se realiza en el establecimiento en cuestión; de no hacerlo aparte de incurrir en faltas administrativas, provoca que el trabajador o trabajadores ejerciten acción en su contra.

La fracción VIII. Esta fracción exige al patrón prudencia y cuidado, para que se mantenga la seguridad del establecimiento y de las personas que en él laboran, sino lo hace demuestra falta de probidad y deben ser sancionadas.

La fracción IX. Esta última fracción confirma el carácter enunciativo de la Ley, al establecer las causales de rescisión de la -- relación laboral.

d).- DIFERENTES CONDUCTAS QUE SE ADECUAN A LA CAUSAL "FALTAS DE PROBI--  
DAD U HONRADEZ."

En el apartado precedente analizamos y comentamos el catálogo de causales de rescisión de la relación laboral, que contempla la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 47 y 51, pudiendo observar el carácter enunciativo seguido, puesto que es grande el número de conductas que se asimilan a la falta de probidad u honradez; considerando que nuestra Ley Laboral en sus artículos 132, 133, 134 y 135 establece derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos, que de manera estrecha se relaciona con dichas causales, transcribiremos dichos -- preceptos legales, a efecto de referirnos a los mismos al citar conductas que se adecúan a la causal faltas de probidad u honradez.

El artículo 132 establece: "Son obligaciones de los patronos:

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

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

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

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

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

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

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

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

IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 50., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

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

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

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

XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

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

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

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

XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instruc-

tivos que se expidan, para que se presten oportunamente y eficazmente - los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

COMENTARIO: En el caso de la fracción IX no existe obligación de pagar salario, pues se trata, por parte del trabajador, de que cumpla con una obligación que le impone la fracción III del artículo 36 Constitucional. La fracción XI no impone la obligación de cubrir vacantes, salvo que la obligación esté pactada en el contrato colectivo; este criterio lo sostiene la Corte. En cuanto a la fracción XXII es ilegal el descuento por cuotas extraordinarias que frecuentemente piden los sindicatos.

El artículo 133. Queda prohibido a los patrones:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;

II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;

IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;



V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;

VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;

VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

IX. Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y

XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

COMENTARIO: La violación a la fracción XI no genera el derecho para el trabajador, de rescindir el contrato por causa imputable al patrón.

El artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conser-

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

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;

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

IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;

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

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

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

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

COMENTARIO: La violación en el caso de la fracción IV da lugar el despido justificado, por incurrir el trabajador en falta de probidad. (ver fracción II del artículo 47). La fracción V impone al trabajador el deber de avisar que va a faltar, salvo que esté impedido para ello. Si no avisa, la falta será injustificada. La violación a la fracción XIII también genera el derecho a despedir.

El artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:

1. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras per-

sonas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

III. Substrair de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento." (77)

Infringe el patrón en faltas de probidad u honradez en los siguientes casos:

Falta de respeto del patrón al trabajador. El patrón en virtud de la Ley está obligado a tratar con respeto y consideración al trabajador, a no maltratarlo, de no hacerle aparte de contravenir la disposición legal respectiva.

Negar permiso al trabajador para ejercer sus derechos políticos. El patrono debe permitir al trabajador, que abandone sus activi-

---

77). LEY CITADA, Comentada Francisco Ramírez Fonseca. Págs. 51, 52, 53, 54 y 55.

dades para ir a ejercitar sus derechos de voto, cuando las elecciones sean en horas de trabajo.

Negar al trabajador permiso durante horas de trabajo para realizar actividades sindicales. El patrón está obligado a permitirle - al trabajador que se ausente del trabajo para desempeñar omisiones sindicales o del Estado.

Negarse a proporcionar al trabajador medicamentos preventivos. El patrono independientemente de estar obligado a inscribir en el Instituto Mexicano del Seguro Social a los trabajadores a su servicio, debe proporcionar a éstos los medicamentos que las autoridades sanitarias le indiquen para prevenir epidemias.

Negarse a proporcionar a sus trabajadores los elementos -- necesarios, para que éstos practiquen actividades deportivas y culturales.

Acudir al centro de trabajo en estado de embriaguez.

Los trabajadores incurrir en faltas de probidad u honradez en los siguientes casos:

Falta de puntualidad. El trabajador está obligado a presentarse puntualmente a prestar su servicio a la fuente de trabajo.

Disminuir deliberadamente su rendimiento de trabajo.

Ser indisciplinado, infringiendo el reglamento de trabajo.

Deslealtad. El trabajador está obligado a no ejecutar acto alguno que pueda acarrear perjuicio al patrón, por ejemplo no dedicarse fuera de la jornada de trabajo a actividades que entren en competencia con las que realiza en su trabajo.

Como antes hemos expresado, las conductas que se asimilarán a la causal que se escogió como tema del presente trabajo, se dan en -- gran número, por lo que hacer un análisis exhaustivo de las mismas rebaja el objetivo del mismo.

## C O N C L U S I O N E S

Al iniciar el trabajo con el que optamos por la Licencia--tura, el tema escogido, parecía estrecho, pues la Ley Federal del Trabajo solo habla de faltas de probidad u honradez en la fracción II del -- artículo 47 y en la fracción II del artículo 51, pero como apuntábamos al principio de nuestro trabajo, la causal en estudio aglutina a las -- demás establecidas por la Ley.

Aun cuando no encontramos antecedentes históricos de la -- figura con la que el Derecho Laboral Mexicano connota el rompimiento de la relación de trabajo, por conductas que la Ley establece como causa--les de la misma, es decir la rescisión, si encontramos el abuso del be--neficiario del trabajo del esclavo, del siervo y del indio sujeto a la encomienda, es decir aparece la falta de probidad del amo, del señor -- feudal y del encomendero, lo que siendo reprobable, presenta un matiz -- positivo, toda vez que provocó que se legislara para evitar ese estado de cosas, tocando a nuestro País en su Carta Magna de 1917 incluir en -- su artículo 123 por primera vez en la historia el derecho social de los trabajadores.

Establecido el carácter tutelar del Derecho Laboral con -- respecto del trabajador; analizando las características que reviste la rescisión como sanción que disuelve la relación de trabajo, cédula fundamental en la producción de bienes y servicios, quedamos convencidos -- de la razón que asiste al Dr. Baltasar Cavazos Flores, al referirse a -- ella con un contenido patológico, pues la misma daña como enfermedad -- social al binomio trabajador-patrón y la sociedad en general.

Apuntamos nuestra definición de Rescisión Laboral, como la disolución de las relaciones individuales de trabajo, motivada por conducta imputable al patrón o al trabajador.

Como la Rescisión Laboral la puede hacer valer indistintamente el trabajador o el patrón, según quien sea el responsable de la -- conducta que la Ley prevé como causal, consideramos que nuestra Ley Federal del Trabajo, adolece de falta de técnica al utilizar tanto rescisi--

sión como despido y retiro, al referirse a la misma cuestión, por lo -- que propusimos que en el capítulo de prescripción se incluya un término común a las partes de la relación laboral, de treinta días para hacer valer la rescisión, y sólo ésta figura se utilice para connotar el rompimiento de la relación de trabajo, por incurrir una de las partes en causales legalmente establecidas.

Como adoptamos una postura, que acepta y entiene el carácter tutelar del Derecho Laboral, y que el beneficiario de dicha protección es el trabajador, además de inclinarnos por la teoría relacionista, nos permitimos definir a la relación de trabajo, como un contrato de trabajo tutelado por la Ley.

Asignamos al objeto de la relación dos apartados. El Directo de finalidad económica, pues en virtud de la relación de trabajo se da la producción de bienes y servicios, y el Indirecto de finalidad jurídica, toda vez que establecida la relación de trabajo, el trabajador se coloca en el supuesto necesario para recibir la tutela de la Ley Laboral.

Afirmamos que la relación laboral establece en el momento mismo, que el trabajador acepta prestar sus servicios a un patrono; analizando dos aspectos de la misma, el principal como situación objetiva-provocadora de la aplicación de la Ley, de ahí la importancia de establecer el momento en que se inicia; vimos también el aspecto derivado de la relación laboral, el que consideramos como la vinculación existente entre el patrono y el trabajador.

Consideramos al trabajador como toda persona física, que aporta a la relación de trabajo su fuerza física e intelectual, para la consecución del objeto directo e indirecto de la misma. Pudimos apreciar el carácter protector que se le imprime al patrono, y como de manera imperativa la Ley Laboral le impone tal carácter.

El carácter tutelar del Derecho Laboral desafortunadamente ha provocado, que trabajadores falseen hechos, para demandarle al patrono la rescisión de la relación laboral, con la única finalidad de obtener un beneficio económico y muchas veces lo consigue, pues en los ju-

cios laborales el trabajador tiene mas que ganar que perder, en cambio el patrono arriesga a perder, pues aun ganando el litigio, resulta perdedor pues tal triunfo se consigue a base de fuertes erogaciones, por pago de honorarios y gastos.

Consignamos las causas de terminación de la relación laboral, que nuestro Código Laboral establece, apuntamos la diferencia que se aprecia entre terminación y rescisión, pues aun cuando ambas se producen por causas previstas en la Ley, en la primera no interviene la -- voluntad de las partes y en la segunda ésta es determinante, haciendo -- notar también que una surge como sanción y la otra no.

En el Derecho Español encontramos, que aún cuando su legis- lación laboral, no habla de la rescisión sino de despido o despido indí- recto, sí establece causales que cualquiera de las partes de la rela-- ción laboral puede hacer valer, para concluir la misma, pudiendo apre-- ciar que en las conductas que se establecen como causales, subyace la - falta de probidad u honradez.

Al estudiar las causas de rescisión de la relación laboral por causas imputables al trabajador, propusimos la desaparición de la - fracción IV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Haciéndole - una pequeña adición a la fracción II de dicho procepto, con lo que que-- daría de la siguiente manera: Incurrir al trabajador, durante o fuera - de sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o -- del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimien-- to, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

La proposición la hacemos con la finalidad de que la Ley - no limite sus mismos propósitos, como son que el trabajador probo y hon- rrado viva en mejores condiciones para beneficio propio, de sus familia res y de la sociedad en la que se encuentra inserto.

Terminamos nuestro trabajo comentando cada una de las con-- ductas que la Ley establece como causal de rescisión, y cuando son impu- tables al trabajador o al patrono, pudiendo apreciar que las mismas se-- asimilan a la falta de probidad u honradez.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- ALONSO GARCIA MANIEL, *Curso de Derecho del Trabajo*, 2a. Edición, -- Ediciones Aries, Barcelona 1967.
- 2.- ARAIZA LUIS, *Historia del Movimiento Obrero Mexicano*, Ediciones Casa del Obrero Mundial, México, D.F. Segunda Edición 1975.
- 3.- BARRAJÓ DACRUZ EFREN, *Introducción al Derecho Español del Trabajo*, - 4a. Edición, Editorial Tecnos, Madrid 1978.
- 4.- BENITEZ DE LUGO, *Extinción del Contrato de Trabajo*, Editorial Reus, Madrid 1945.
- 5.- BRISEÑO RUIZ ALBERTO, *Derecho Individual del Trabajo*, Colección --- Textos Jurídicos Universitarios, Harla S.A. de C.V. México 1985.
- 6.- CABANELLAS GUILLERMO, *Compendio de Derecho Laboral*, Tómo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires 1968.
- 7.- CABANELLAS GUILLERMO, *Contrato de Trabajo*, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires 1945.
- 8.- CABANELLAS GUILLERMO, L. ALCALA ZAMORA, *Diccionario Enciclopédico - Jurídico*, Editorial Heliasta, Tómo V P/R.
- 9.- CABANELLAS GUILLERMO, *Introducción al Derecho Laboral*, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires 1960.
- 10.- CAVAZOS FLORES GALTASAR, *Causales de Despido*, Editorial Trillas, México 1983.
- 11.- CAVAZOS FLORES GALTASAR, *Derecho del Trabajo*, Ediciones Trillas México 1983.
- 12.- CESARIÁN CARLOS, *Diccionario de Sinónimos Castellanos*, Editorial -- para México, México 1984.
- 13.- DAVALOS JOSE, *Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, S.A., México - 1985.
- 14.- DE BUEN L. NESTOR, *Derecho del Trabajo*, Tómo I, 3a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1977.
- 15.- DE LA CUEVA MARTO, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, S.A., México 1984.



- 15.- E. COUTURE, *Vocabulario Jurídico*, Ediciones de Palma, Buenos Aires-1976.
- 17.- JACCAR PIERRE, *Historia Social del Trabajo de la Antigüedad hasta -nuestros días*, Plaza y Janes, S.A. Editores España, Madrid 1976.
- 18.- PEREZ BOTIJA EUGENIO, *El Contrato de Trabajo*, Aprudicio Aduada, ---S.A. Madrid 1945.
- 19.- REMOLINA ROQUENT FELIPE, *Evolución de las Instituciones de Derecho-del Trabajo en México*, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, -México 1976.
- 20.- ROJINA VILLEGAS RAFAEL, *Compendio de Derecho Civil, Contratos*, Editorial Porrúa, S.A., México 1980.

#### L E Y E S

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por Francisco Ramírez Fonseca, -Editorial Pac, S.A. de C.V. 4a. Edición, México 1984.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970, Reforma Procesal de 1980, 53a. Edi---ción, Editorial Porrúa, S.A., México 1985. Comentada por Alberto --Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.

#### J U R I S P R U D E N C I A

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, SEPTIMA EPOCA, EJECUTORIAS DE-LA CUARTA SALA, MEXICO 1980.

#### O T R O S

DICCIONARIO LAROUSSE MANUAL ILUSTRADO por Ramón García Pelayo y ---Cross, Ediciones Larousse, México 1982.

FERNANDEZ DE LEON GONZALO, *Diccionario Jurídico*, Tómo V-0, Edicio--nes Contabilidad Moderna, Argentina 1972.

PALÓMAR DE MIGUEL JUAN, *Diccionario Para Juristas*, Mayo Ediciones -S. D. R.L. México 1981.

55 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1971, S. Castro Zavaleta, -  
Luis Muñoz, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1972.