

279



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

ACATLAN

FACULTAD DE DERECHO

**“ESTUDIO DE LAS CAUSALES DE RESCISION DE
CONTRATO IMPUTABLE AL TRABAJADOR,
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

JESUS ANTONIO SERVIN OLIVARES

MEXICO, D. F.

1989

FALLA DE ORIGEN



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.

**"ESTUDIO DE LAS CAUSALES DE RESCISION DE CONTRATO IMPUTABLE AL
TRABAJADOR, EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO".**

INTRODUCCION

PAGS.

CAPITULO I.	"ANTECEDENTES DEL CONTRATO DE TRABAJO"	
	A) Antecedentes.-----	2
	B) Contrato de Trabajo.-----	4
	C) La Evolución Contractual en el Derecho del Trabajo.-----	9
CAPITULO II.	"EFECTOS DE LA RELACION DE TRABAJO"	
	A) La Relación de Trabajo.-----	13
	B) Nacimiento, Duración y Suspensión de la Relación de Trabajo.-----	16
	C) El Principio de la Estabilidad en el Trabajo.-----	23
CAPITULO III.	"LAS CAUSALES DE RESCISION DE CONTRATO"	
	A) Estudio de las Causales de Rescisión de Contrato Imputable al Trabajador, en la Ley de 1931 y 1970.-----	27
	B) Criterios Jurisprudenciales.-----	93
CAPITULO IV.	"LAS CAUSALES DE DESPIDO EN LAS REFORMAS DEL 1º DE MAYO DE 1980".	
	A) Análisis y Crítica de las Causales de Despido de las Reformas a la Ley de -- Primero de Mayo de 1980.-----	108
CAPITULO V.	"COMPARACION Y ANALISIS DE LAS CAUSALES DE DESPIDO EN LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA".	
	A) Análisis comparativo de las Causales de Despido en las Leyes de 1931, 1970- y Reformas de 1980.-----	115

	PAGS.
CAPITULO VI. "CONSIDERACIONES FINALES".	
A) Soluciones y Proposiciones en la --- práctica.-----	125
CONCLUSIONES.-----	130
BIBLIOGRAFIA.-----	135

INTRODUCCION

En el presente estudio, se realizó un trabajo teórico -- práctico, de las Causales de Despido sin Responsabilidades pa-- ra el Patrón, lo cual nos ofrece una gama de concepciones; ya que una cosa es la ley escrita y otra es su aplicación real - en la práctica ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, - así como de los Tribunales Colegiados y de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, quienes son los encargados de - interpretar la Ley, ya sea condenando o absolviendo.

De lo anterior, podemos manifestar que el Derecho del -- Trabajo es un derecho inacabado, ya que en el desarrollo del presente trabajo, nos podemos percatar que en relación con el Contrato de Trabajo, él mismo en su concepción y aplicación, - ha venido evolucionando de tal manera que se puede decir y -- afirmar, que cada vez se va volviendo más autónomo, respecto de las viejas doctrinas del Derecho Civil, en las cuales se - encontró durante mucho tiempo inmerso.

En el transcurso de su evolución, se le trató de encua-- drar como: Contrato de Arrendamiento; Compra Venta; Contrato de Sociedad y con el Mandato. Lo cual hoy en día se encuen-- tra descartado, porque existe una esencial diferencia entre - el Contrato de Trabajo y los Contratos Cíviles; respecto de -

II.

Los efectos jurídicos y la aplicación del Derecho, ya que en los Contratos Civiles se depende del Acuerdo de Voluntades, y en el de Trabajo deberá ser necesario el cumplimiento mismo de la obligación del trabajador, ya que en el Derecho Civil es un derecho para regular la conducta del hombre con las cosas; en el Derecho del Trabajo es de orden público, y su finalidad inmediata es proteger la energía humana de trabajo, además de asegurarle una posición adecuada, por está la esencia misma del derecho del trabajo, como institución es distinta.

Así, en este trabajo, fue necesario dilucidar los términos y aplicaciones en la práctica, de lo que es "El Contrato de Trabajo" y "La Relación de Trabajo", luego entonces, esto nos dirige a la institución llamada "Estabilidad en el Trabajo". Ya que todos estos términos que acabamos de enunciar, tienen una relación entre sí; ya que podríamos afirmar que dichos conceptos son beneficios tangibles en la realidad laboral mexicana, ya que esto la ha originado:

a) Una proyección de la fuerza expansiva del Derecho -- atrayendo a su ámbito importantes sectores sociales, como lo son las domésticas, choferes de taxis, artistas, deportistas, etc.

b) Hacer efectivo el principio de la irrenunciabilidad-

III.

de derechos descartando la teórica civilista de las nulidades, al operar la nulidad de pleno derecho en Materia Laboral, sin necesidad de declaración previa, respecto de las cláusulas de los contratos o convenios que contengan violaciones a los derechos de los trabajadores.

c) En el caso de que exista un contrato, el mismo constituye el Acto Jurídico que da origen a la relación de trabajo, pero ésta cobra vida propia e independiente de aquel, en todo lo que mejore las condiciones laborales para el trabajador; - contraponiéndose al contrato como estatuto estático, la relación de trabajo como estatuto dinámico, en esta sociedad tan apremiante en cambios económicos.

d) La estabilidad en el empleo debe entenderse como el - derecho a conservarlo no necesariamente en forma indefinida, - sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija.

De todo lo anterior, se puede desprender que se pretende buscar un aseguramiento en la permanencia en el trabajo, para que el trabajador a su vez, tenga seguridad económica, para - subsistir decorosamente, lo cual en la realidad está un poco distante por la actual situación económica que vive el País.

Al entrar de plano al objetivo de este trabajo, esto es-

IV.

"El Estudio de las Causales de Rescisión de Contrato Imputable al Trabajador", nos fue preciso adecuar la terminología rescisión y despido. Al respecto podemos señalar que se trata de un acto unilateral de la voluntad, por medio del cual el patrón decide poner fin a la relación de trabajo, la cual puede ser expresa o tácita, entendiéndose por la última aquella que resulta de hechos o actos que lo presupongan o que - autoricen a presumirlo.

Por lo cual nos parece que el término más adecuado es - el de despido, ya que este comprende su integridad y su naturaleza, que emana de la terminología empleada en la Fracción XII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, ya que esto es derivado del principio general del derecho, que cuando existe duda en algún precepto de una Ley Reglamentaria, - para su aplicación es de remitirse al concepto fundamental, - esto es a la Carta Magna, que es la Constitución.

Con lo anterior, y en virtud de las Reformas de la Ley de 1980, en lo que respecta a la parte In Fine del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que señala: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negará a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta

respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado, y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de dicho aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

Lo cual ha llevado a una serie de argumentos en contra y a favor que plasmamos en este trabajo ya que en nuestra opinión, dicho aviso se transformó en un verdadero mandamiento legal de orden público, ya que en la práctica la parte patronal deberá acreditar en el Juicio Laboral que hizo del conocimiento del trabajador el aviso, ya que de no ser así, se refutará que el despido fue injustificado, y se condenará al patrón al pago de lo reclamado por el trabajador, o en su caso la reinstalación.

Y por lo que respecta al estudio del Artículo 47 de la Ley Laboral, donde se plasman las causales con las que el patrón podrá despedir al trabajador sin responsabilidad, de lo cual se realizó un análisis teórico y práctico, en su evolución, respecto de las Leyes de 1931, 1970 y 1980; tanto en sus conceptos y terminologías, así como las resoluciones emitidas por las Juntas, Tribunales Colegiados y de la Suprema Corte. Haciéndose notar que en el presente trabajo se señalan algunas jurisprudencias y ejecutorias, que para el presente

VI.

te estudio nos fueron importantes citar, ya que resultaría --
imposible una compilación mayor.

CAPITULO I

"ANTECEDENTES DEL CONTRATO DE TRABAJO"

A) ANTECEDENTES

B) CONTRATO DE TRABAJO

C) LA EVOLUCION CONTRACTUAL EN EL DERECHO
DEL TRABAJO.

A). ANTECEDENTES:

En este primer inciso, solamente enunciaremos los antecedentes del Contrato de Trabajo correspondientes a la Epoca Antigua, toda vez, que en los capítulos posteriores haremos su estudio evolutivo, hasta llegar al objetivo de nuestra tesis que es el análisis de las Causales de Despido que establece el Artículo 47 en sus diversas Fracciones de la Ley Federal del Trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Así pues tenemos que en Roma se encuentran los antecedentes del Contrato de Trabajo, ya que era una sociedad cuya economía se basaba en el trabajo del esclavo quien era propiedad de otro hombre y era en aquél en el cual recaían los encargos de producción de la riqueza.

Al respecto Euquerio Guerrero manifiesta:

"Roma se nos presenta como una estructura orgánica-extraordinaria y su armazón jurídica influyó poderosamente casi en todo el mundo, admitiendo aún hoy en día la influencia de sus principios. El trabajo fué considerado como una "res" (cosa), y por ello se identifica en cierta forma con una mercancía, -- tanto aplicable a quien ejecutaba el trabajo como -- el resultado del mismo. Sin embargo la sutileza -- del Derecho Romano permitió distinguir entre la Locatio Conductio Operarum y la Locatio Conductio Operis, para diferenciar el contrato, que tuvo por objeto la actividad del hombre y aquella que contemplaba tan solo el resultado de esa actividad". (1)

(1) Guerrero Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo", undécima Edición, Editorial Porrúa, México, 1980. Pág. 16.

Hablando al respecto sobre este mismo tema Alberto Trueba Urbina escribe:

"Desde la Locatio Conductio Operis y la Locatio Conductio Operarum del antiguo Derecho Romano hasta -- los contratos de prestación de servicios por jornal y por obra del Código de Napoleón y de todos los ordenamientos que siguieron a este gran estatuto civil, la prestación de servicios tenía el carácter -- de arrendamiento de servicios, porque el trabajo -- era considerado como mercancía, es decir la actividad humana estaba regulada por el Derecho de las -- Obligaciones y la autonomía de la voluntad y la libertad de contratación hicieron del contrato un sistema de dominación del fuerte frente al débil: El patrón imponía su voluntad, y conforme al célebre -- Código Francés su afirmación era aceptada respectivamente al monto del salario, pago de los salarios del último año y los adelantados hechos al trabajador en el año que corra". (2)

De las concepciones aludidas por los tratadistas mencionados, tenemos que tanto la Locatio Conductio Operarum y Operis, del Derecho Romano; el trabajo fué considerado como cosa y que dichos contratos estaban regulados por la legislación civil, que los determinaba como contratos de arrendamientos de servicios y por lo tanto no constituía una relación de trabajo.

Concretamente la Locatio Conductio Operarum, era el contrato mediante el cual una persona llamada "Locator" se obli-

(2) Trueba Urbina Alberto, "Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo", Primera Edición, Editorial Porrúa-S.A., México 1965, Pág. 249.

gaba a proporcionar a un patrón "Conductor" servicios personales durante algún tiempo a cambio de cierta remuneración periódica. Y la Locatio Conductio Operis era el contrato mediante el cual el locator se obligaba a realizar cierta obra para el conductor, mediante el pago de un precio.

De las anteriores definiciones podemos observar que el primer contrato celebrado guarda cierta similitud con el actual contrato de trabajo, en atención a las obligaciones a cargo de los contratantes que eran, por una parte la prestación de un servicio y por otra el pago de una remuneración periódica. Del mismo modo, el segundo contrato parece ser un precedente histórico de nuestros contratos de obra a precio alzado, ya que el patrón conductor, se obliga al pago de un precio previamente fijado y el trabajador locator a la realización de una obra cierta, sin que tuviera relevancia el tiempo en que se realizaba.

B). CONTRATO DE TRABAJO:

Como es sabido los contratos reportan derechos y obligaciones para los contratantes de acuerdo a la teoría del Derecho Común, más sin embargo en el campo del Derecho del Trabajo, la voluntad de las partes como máxima ley en todos los contratos no surten sus mismos efectos por la circunstancia que la materia que nos ocupa esta clasificada en la rama del-

DERECHO SOCIAL, por ésta y muchas razones el contrato de trabajo discrepa con los del Derecho que regula, toda vez que el primer mencionado las normas que lo regulan son de orden público son irrenunciables por parte del trabajador y serán nulas las contravenciones en contrario del pleno derecho.

Algunos autores definen al Contrato de Trabajo como:

Rouast, citado por Gómez Gottschald y Bermúdez, ... "La convención por la cual una persona pone a disposición de otra su actividad profesional, de modo de trabajar bajo la dirección de ésta, y en su provecho mediante remuneración, que se llama salario". - (3).

Para Luigi de Litala, citado por Miguel Bermúdez C. afirma:

"El contrato de trabajo, es en general el acuerdo entre aquel que presta el trabajo y aquel que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico que consiste para el primero, en la obligación de trabajar y para el segundo, en la obligación de pagar la merced". (4)

Mario de la Cueva lo define:

(3) Gómez Gottschald y Bermúdez, "Curso de Derecho del Trabajo", Vol. I, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, Séptima Edición, México, 1979. Pág. 171.

(4) Bermúdez Cisneros Miguel, "Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo", Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, Primera Edición, México, 1978. Pág. 35.

"El Contrato de Trabajo, es aquel por el cual una - persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina sus fuerzas de trabajo al servicio de los fines de la empresa". (5).

De las definiciones dadas tenemos que se deducen de inmediato las partes o sujetos contratantes en Derecho del Trabajo: Trabajador y Patrón.

El Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, establece - el concepto de trabajador "Como la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado".

Interpretando a contrato sensu el dispositivo mencionado tendremos que patrón es: La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Ahora pasaremos a enunciar las principales características del contrato de trabajo. Apegándonos a lo dicho por Nestor de Buen Lozano, tenemos:

"La Voluntad o Consentimiento.- Implica el mutuo -- consentimiento del trabajador patrón la cual puede ser expresa o verbal que reporta derecho y obligaciones recíprocos.

(5) De la Cueva Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, Décima Edición, Tomo I, México, 1985, Pág.- 241.

El Objeto Posible.- Que tiene en forma directa la -- obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada, y la de pagar el salario. Y el Indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar, y el importe del salario.

Como presupuestos de validez; tenemos:

La Capacidad.- Que puede ser goce y de ejercicio, esta se obtiene hasta los 16 años tratándose del trabajador.

El Libre Albedrío.- Significa de manera positiva la ausencia de vicios del consentimiento en el Contrato de Trabajo.

La Forma.- La regla general es en la forma escrita y su inobservancia por parte del patrón se traduce imputable al mismo, por lo que el trabajador tendrá a su favor la presunción Juris Tantum de la existencia del Contrato de Trabajo". (6)

Respecto de la "DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO" de conformidad con el Artículo 35 de la Ley Laboral puede ser:

Por tiempo Indefinido

Por tiempo fijo y

Por obra determinada

(6) Cfr. De Buen Lozano Néstor, "Derecho del Trabajo", Tomo - II, Editorial Porrúa, S.A., Primera Edición, México, 1976, -- Pág. 38.

A falta de estipulación expresa se reputará por tiempo indefinido, y para los casos de obra determinada o tiempo fijo, si vencido el término que se hubiese fijado y subsiste la materia de trabajo, el contrato de trabajo se prorrogará hasta que perdure dicha circunstancia (Art. 39 de la Ley Federal del Trabajo).

"Ahora abordaremos el estudio de la "Terminación del Contrato de Trabajo, para Miguel Bermúdez C. afirma que:

"La Doctrina generalmente reconoce siete causales-- que la originan:

El Mutuo Consentimiento

El Vencimiento del Plazo

La Muerte del Trabajador

La Quiebra del Patrón

La fuerza Mayor

La Venta del Establecimiento

La Voluntad de cualquiera de las partes, generando esta última el despido, la separación voluntaria o el abandono de trabajo". (7)

En nuestra legislación laboral las causales están contempladas en el Artículo 53 de la Ley Laboral, que dice:

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

(7) Bermúdez Cisneros Miguel. Ob. Cit. Pág. 52.

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

En su oportunidad en el desarrollo del presente trabajo analizaremos estas causales por lo cual nos permitimos.

C).- EVOLUCION CONTRACTUAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

El Contrato de Trabajo estuvo inmerso durante mucho tiempo en los conceptos contractuales del Derecho Civil, se trataba pues de precisar su naturaleza jurídica, pero al hacerlos no se advertía que se estaba en presencia de un fenómeno que requería de formas propias y no prestadas, pese haber sido superadas las tesis que equiparaban el Contrato de Trabajo a un Contrato Civil, esta situación es importante analizarla, para una mejor comprensión transcribiremos lo escrito por el extinto Jurisconsulto Mexicano Dr. Mario de la Cueva:

"Teoría del Arrendamiento.- Tiene su origen en el -

Derecho Romano y fué establecida en el Código de -- Napoleón, en donde se le denominó arrendamiento de -- servicios, Marcel Planiol afirma que existe grave -- confusión respecto al nombre que debe aplicarse a -- este contrato, los economistas se contentan con de -- nominaciones falsas e inútiles, desde el punto de -- vista jurídico y es así que se han acostumbrado a -- llamarle "Contrato de Trabajo" expresión simétrica -- al sistema parlamentario esto es un Contrato de --- Arrendamiento, porque la fuerza de trabajo es la co -- sa arrendada, que reside en cada persona y que pue -- de ser dada en arrendamiento y es la de una máquina -- o la de un caballo, dicha fuerza puede ser dada en -- arrendamiento, y es precisamente lo que ocurre cuan -- do la remuneración del trabajo por medio del sala -- rio es proporcional al tiempo, de la misma manera -- que pasa en el arrendamiento de cosas.

Teoría de la Compra-Venta.- Su Autor "Francesco Car -- nelutti", con su facilidad de palabra que lo carac -- terizaba al no distinguir que es una fuente, y como -- consecuencia su energía Vgr. "la ministración de -- energía eléctrica", aplicado al Contrato de Trabajo, -- el objeto del contrato no es la fuente de energía, -- sino la energía misma, y ésta no puede ser objeto -- de arrendamiento recibida, en consecuencia ésta so -- lamente puede ser objeto de un Contrato de Compra -- Venta, al igual que el Contrato de Trabajo.

Teoría del Contrato de Sociedad.- Sus representan -- tes son "Chatelain y Valverde", son quienes princi -- palmente defendieron la tesis de que el Contrato de -- Trabajo era un Contrato de Sociedad. El Contrato -- de Trabajo existe fundamentalmente en la gran indus -- tria, se refiere pues, al trabajo en la empresa es -- un establecimiento industrial es algo complejo, que -- responde a cierta unidad, es ante todo un grupo de -- hombres y funcionamientos, es una combinación de ac -- tos que tienden a un fin común, la producción de -- objetos, unión armónica de actividades de muy diver -- sos grados, inteligencia, ciencia, fuerza, habili -- dad, técnica, coordinación de actos simultáneos y -- sucesivos, a fin de obtenerse el máximo rendimiento, -- disciplina para mantener, la coordinación y subordi -- nación necesarios al éxito de la obra común, tal es -- la empresa industrial.

Teoría del Mandato.- Respecto a esta tesis señala - Mario de la Cueva, que la asimilación del Contrato de Trabajo al mandato, tuvo extraordinario eco en otros tiempos, se encuentra hoy empero, definitivamente descartado, toda vez que a diferencia de lo que ocurría en Roma el mandato, dada la definición que proporciona el Artículo 2546, del Código Civil, solamente existe para la ejecución de actos jurídicos". (8)

Consecuentemente existe una esencial diferencia entre el Contrato de Trabajo y los Contratos Civiles, respecto de los efectos jurídicos y a la aplicación del Derecho, ya que en los Contratos Civiles se depende del acuerdo de voluntades, y en el de Trabajo deberá ser necesario el cumplimiento mismo de la obligación del trabajador. En el Derecho Civil el contrato no es un derecho para regular la conducta de los hombres en relación con las cosas, sino que es un derecho para el hombre y su finalidad inmediata es proteger la energía humana de trabajo, además asegurarle una posición adecuada, esto es, el derecho del trabajo constituye no reglas para regular la Compra-Venta o el Arrendamiento, sino un estatuto personal que procura elevar al hombre a una existencia digna, de esto se desprende que hacer una semejanza en las instituciones civiles no puede resolverse los problemas, porque la esencia misma del derecho del trabajo, como institución es distinta.

(8) Cfr. De la Cueva Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo", - Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., Octava Edición, México 1964, - Pág. 445 a 450.

CAPITULO II

"EFECTOS DE LA RELACION DE TRABAJO"

- A) LA RELACION DE TRABAJO
- B) NACIMIENTO, DURACION Y SUSPENSION DE
LA RELACION DE TRABAJO
- C) EL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL
EMPLEO.

A) LA RELACION DE TRABAJO:

Al referirnos a este tema, sólo abordaremos a la relación de trabajo que se suscita entre el patrón y trabajador, prescindiendo las que existen entre patrón y sindicato, y éste a su vez con otros sindicatos, que tienen un contenido diverso.

Es Mario de la Cueva, quien comenta que:

"En la relación de trabajo no opera el mutuo consentimiento de las partes, ya que éste es un acto condicional; esto es que por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se le aplica un estatuto objetivo, integrado por las leyes y los Contratos Colectivos de Trabajo.

Entonces la relación de trabajo es la prestación -- efectiva de un trabajo que difiere el concepto contrato de trabajo "Es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro". (9)

Al respecto Baltazar Cavazos afirma:

"El contrato de trabajo se perfecciona desde el instante mismo en que las partes se ponen de acuerdo -- sobre el trabajo estipulado y el salario convenido. La relación de trabajo en cambio surge hasta el preciso momento en que empiece a prestar su servicio". (10)

(9) De la Cueva Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., Décima Edición, México 1985. Pág. 183.

(10) Cavazos Flores Baltazar, "Causales de Despido", Editorial Trillas, S.A., Segunda Edición, México 1986. Pág. 22.

Concluyendo Mario de la Cueva comenta:

"La relación de trabajo, es una situación jurídica-objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón 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 de Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos, -- Contratos Ley y de sus Normas Supletorias". (11)

Al respecto Juan B. Climent establece:

"La Teoría de la relación de trabajo, sostenida con vigorosa dialéctica y acenrado humanismo, ha rendido en la realidad laboral mexicana beneficios tangibles, tales que: 1).- Proyectar la fuerza expansiva del derecho del trabajo atrayendo a su órbita importantes sectores sociales como los choferes de taxis, artistas, deportistas, agentes de seguros, etc. quitando validez a las formalidades contractuales - del Derecho Civil, que los consideraba trabajadores independientes; 2).- Hacer efectivo el principio de la irrenunciabilidad de derechos, descartando la teoría civilista de las nulidades, al operar la nulidad de pleno derecho en Materia Laboral, sin necesidad de declaración previa, respecto de las cláusulas de los contratos o convenios que contengan violaciones a los derechos de los trabajadores; 3).- En el caso de que exista un contrato, el mismo constituye el acto jurídico que da origen a la relación de trabajo, pero esta cobra vida propia e independiente de aquél, en todo lo que mejore las condiciones laborales para el trabajador, contraponiéndose al contrato como estatuto estático, la relación de trabajo como estatuto dinámico". (12)

(11) De la Cueva Mario.- Ob. Cit. Pág. 187.

(12) Climent Beltrán Juan B., "Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia", Editorial Esfinge, S.A., Segunda Edición, México, 1984. Pág. 77.

En la Ley de 1970, en la exposición de motivos, establece el criterio de que la relación de trabajo es distinta al contrato de trabajo, más sin embargo, para relacionar estos dos conceptos el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo - establece "Que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen". y por Contrato de Trabajo "... 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".

B) NACIMIENTO, DURACION Y SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO.

El nacimiento de la relación de trabajo, se da en el preciso momento en que el trabajador presta el servicio, lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral, en-- entonces la iniciación del trabajo es el presupuesto necesario-- para dar nacimiento a la relación de trabajo.

La duración de la relación laboral se encuentra regulada en el Título Segundo, Capítulo II, de la Ley Federal del Trabajo, cuyo Artículo 35 previene "Las relaciones de trabajo -- pueden ser para obra o tiempo determinado, o por tiempo inde-- terminado".

El Contrato de Trabajo por Obra Determinada.- "Es aquel-- en el cual se desarrollan trabajos de manera uniforme, en pe-- ríodos de tiempo fijo, es decir, cíclicamente". Vgr. se con-- trata trabajadores para la construcción de una carretera, la-- que una vez terminada la relación laboral se extingue por obe-- decer a la temporalidad del objeto de la relación laboral, -- sin responsabilidad para el patrón.

Además se debe especificar las características de la --- obra y los servicios que esté obligado a prestar el trabaja-- dor para su realización, de manera que aún cuando se fije un--

tiempo aproximado de duración del contrato, la terminación -- del mismo no esta sujeta al término señalado, sino precisamente a la terminación de la obra.

El Contrato de Trabajo por Tiempo Determinado.- Su característica reside en la naturaleza del trabajo y al período de duración del servicio a prestar VGR., se contratan a vendedores en grandes almacenes en la época navideña.

Tenemos respecto a este contrato, una modalidad denominada "prórroga del contrato por subsistencia de la materia". - Esto es trabajador-patrón pueden estipular en el contrato el tiempo en el cual se va a realizar el objeto materia del contrato, si vencido dicho término aún no ha concluido el trabajo objeto del contrato, éste subsistirá hasta en tanto no se concluya. (Art. 39 Ley Federal del Trabajo).

El Contrato de Trabajo por Tiempo Indeterminado.- Constituye la regla general de los contratos descritos con antelación, lo anterior se deduce de lo expuesto por el Artículo 35 del Código Laboral In Fine que establece: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones, expresas, la regulación será por tiempo indeterminado."

Lo anterior sin duda es la génesis del principio de la -

estabilidad en el empleo.

La Suspensión de la Relación de Trabajo.- Es aquella en que los efectos contractuales desaparecen provisionalmente, - esto es el trabajador no tendrá la obligación de prestar el - servicio, y a su vez el patrón de pagar su salario, porque la relación de trabajo queda subjudice.

Mario de la Cueva la define:

"La Suspensión de las relaciones individuales de -- trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la - producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adivine alguna -- circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, - que impide al trabajador la prestación de su trabajo". (13)

Como excepciones que si se paga el salario al trabajador por parte del patrón son: Los descansos con motivo de la maternidad; aún cuando exista suspensión de la relación de trabajo, la cual puede ser subrogada, dicho pago al Instituto Mexicano del Seguro Social, si el trabajador se encuentra en su régimen.

Tenemos que el Artículo 42, de la Ley Laboral, enuncia -

(13) De la Cueva Mario.- Ob. Cit. Pág. 234.

las causales de la suspensión de la relación de trabajo, para su estudio seguiremos sus lineamientos.

La Enfermedad Contagiosa del Trabajador.- La enfermedad debe ser grave, es decir susceptible de causar trastornos biológicos (transitorios, duraderos o permanentes), y se le debe comunicar al patrón.

La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

Francisco Ramírez Fonseca al hablar del tema expresa:

"La causa de esta suspensión de la relación de trabajo de un accidente o enfermedad general que imposibilite al trabajador para prestar sus servicios.- En este caso el patrón no tiene obligación legal de pagar el salario, si el trabajador que ha sufrido el padecimiento de esa enfermedad general, no profesional, esta protegida por el régimen de Seguridad Social, este sólo brinda una protección parcial pues le otorgará un subsidio a partir del cuarto día de que se inició la enfermedad". (14)

La Prisión Preventiva del Trabajador seguida de Sentencia Absolutoria.- Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación

(14) Ramírez Fonseca Francisco, "Suspensión, Modificación y - Terminación de la Relación de Trabajo", Editorial, Publicaciones Administrativa y Contables, S.A., Cuarta Edición, México-1983. Pág. 10.

de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.

Ramírez Fonseca expresa:

"La prisión preventiva, corre desde el momento en -- que el presunto responsable de la comisión de un délito es aprehendido, hasta el momento en que se dicta la sentencia definitiva en el proceso instruido en su contra. En el período de averiguación a cargo del Ministerio Público al Juez de su adscripción -- hasta que éste dicta el auto de formal prisión, y -- el procesado a partir de este auto hasta que se dicta por el Juez la sentencia definitiva. Así, pues, la prisión preventiva suspende la relación de trabajo por la imposibilidad en que se encuentra el trabajador de acudir al trabajo, por consiguiente si -- el trabajador obtiene su libertad bajo fianza, deja de tener el impedimento antes dicho y debe entonces presentarse a continuar laborando". (15)

Lo anterior, se puede resumir diciendo que la suspensión surte sus efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la Autoridad Judicial -- hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia definitiva que lo absuelva, sin pagar el salario el patrón a excepción de que el trabajador haya obrado en su defensa o en la de sus intereses.

El Arresto del Trabajador.- Al igual como en la prisión preventiva, la suspensión surte sus efectos desde el momento

en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad administrativa, hasta en la fecha en que termine el arresto con la obligación de presentarse a laborar el día siguiente en que haya obtenido su libertad.

El arresto se dá exclusivamente por faltas administrativas, a los Reglamentos Gubernativos y de Policía, pudiendo -- consistir también en multa, y la privación de su libertad hagta por treinta y seis horas, lo que difiere de las fracciones de orden penal cuya característica esencial son las penas.

El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los - cargos mencionados en el Artículo 5º de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el Artículo 31 Fracción -- III de la misma Constitución.

Los cargos a que se refiere el precepto Constitucional, - son entre otros el servicio de las armas, los Jurados, cargos consejiles, los de elección popular, así como también los de alistarse a servir en la Guardia Nacional, para salvaguardar sus intereses, en éstas circunstancias se suspende la rela---ción de trabajo sin responsabilidad para el patrón de pagar - salario alguno, y surte sus efectos a partir de la fecha en - que se prestan los servicios o cargos referidos, hasta por un período de seis años.

La designación de los trabajadores como representantes ante los Organismos Estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y Regional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, semejantes. - Uniéndonos al pensamiento de Francisco Ramírez Fonseca, diremos que la suspensión queda plenamente justificada, pues tratándose de Organismos de Constitución Tripartita, la presencia de los trabajadores se hace necesaria y de tiempo completo razón por lo que dicha actividad es incompatible con el -- trabajo del trabajo.

A falta de los documentos que exijan las Leyes y Reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador. En éste caso se suspende la relación laboral, cuando al trabajador le faltan los documentos necesarios para prestar sus servicios tales como: Licencias, Certificados de Salud, Pasaportes, etc., y se suspende con el propósito de que el trabajador los obtenga.

El patrón no tiene obligación de pagar el salario, y puede rescindir el contrato del trabajador en términos del Artículo 47, si aquél no tiene los documentos en un plazo perentorio de dos meses.

C) EL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

Este principio, se traduce en la idea de que el trabajador en forma permanente conserve sus derechos y sus correlativas obligaciones derivadas de su relación ó contrato de trabajo, y sólo excepcionalmente por circunstancias graves podrá disolverse la relación ó contrato de trabajo. Al comentar -- ésta figura jurídica.

Néstor de Buen Lozano, manifiesta:

"La estabilidad en el empleo debe entenderse como - el derecho a conservarlo no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida, no se podrá separar al trabajador salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo ó por obra determinada, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando -- que el patrón por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso, la relación laboral habrá de subsistir -- hasta su terminación natural". (16)

La doctrina ha clasificado la estabilidad, en absoluta y relativa, las cuales se determinan observando el grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación de trabajo.

(16) De Buen Lozano Néstor, "Derecho del Trabajo", Tomo I, -- Editorial Porrúa, S.A., Primera Edición, México, 1976. Pág. - 547.

Nuestros tratadistas opinan que nuestra Legislación Laboral, consigné la estabilidad relativa, pues apartándose de -- los conceptos civilistas que permiten la rescisión de los contratos de sucesivo, Vgr., el contrato de arrendamiento que -- con el simple aviso de cualquiera de las partes en forma unilateral se dá por terminado el mismo, en materia de trabajo - al tenor de lo establecido en el Artículo 47 en sus diversas-fracciones, ésta misma circunstancia sucede, siempre y cuando sean de tal naturaleza graves.

Finalmente nos adherimos al pensamiento de Néstor de --- Buen Lozano, respecto a lo que él llama las vicisitudes, de - la relación laboral que se traducen en consecuencia a la estabilidad jurídica en el trabajo, las cuales son:

- a).- Por regla general la duración de la relación de trabajo es indefinida.
- b).- Excepcionalmente podrá pactarse que se establece la relación por obra ó tiempo determinado, así como para la inversión de capital determinado, cuando se - trate de explotación de minas, Artículo 38 Ley Federal del Trabajo.
- c).- La subsistencia de las causas que dieron origen a - una relación determinada, prolonga la relación por - el término necesario hasta que se cumplan los fines

propuestos, independientemente de la fecha originali
mente prevista para la terminación.

- d).- Por regla general, los trabajadores no podrán ser -
separados de su empleo sin causa justificada, de lo
contrario podrán exigir la indemnización correspon-
diente ó la reinstalación.
- e).- Los patrones no podrán negarse a reinstalar a un --
trabajador, salvo que se trate de uno de los casos-
de excepción al principio de la estabilidad que mar
ca la Ley.

CAPITULO III

"LAS CAUSALES DE RESCISION DE CONTRATO"

- A) ESTUDIO DE LAS CAUSALES DE RESCISION DE CONTRATO IMPUTABLE AL TRABAJADOR, EN LA LEY DE 1931 Y 1970.

- B) CRITERIOS JURISPRUDENCIALES.

A) ESTUDIO DE LAS CAUSALES DE RESCISIÓN DE CONTRATO IMPUTABLE AL TRABAJADOR EN LA LEY DE 1931 Y 1970.

Para entrar al estudio de las causales de rescisión de relación ó contrato de trabajo imputable al trabajador en su génesis, esto es, al ser regulada ésta figura jurídica como excepción al principio de estabilidad en el trabajo por la Ley Laboral de 1931, es necesario primero precisar su terminología "rescisión".

Carlos Antonio Ruíz Berzunza, manifiesta:

"El acto unilateral de la voluntad, por medio del cual el patrón decide poner fin a la relación de trabajo, recibe muy variadas denominaciones, como rescisión, resolución unilateral, revocación, ruptura unilateral, disolución unilateral, desistimiento, denuncia, desahucio, despido, receso in trunco (despido con causa justa, doctrina italiana); de todos éstos términos, el más adecuado es el de despido, debido a que los otros no comprenden en su integridad su naturaleza, características y alcance". (17)

Respecto de la terminología "despido" para Alberto Trueba Urbina y para nosotros, es la correcta, en lugar de rescisión, el maestro opina:

(17) Ruíz Berzunza Carlos Antonio, "Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido", -- Editorial Trillas, S.A., de C.V., Primera Edición, México, -- 1982. Pág. 120.

" En las relaciones de producción y en general en las relaciones laborales, que comprenden no sólo a los obreros ó empleados, jornaleros, etc., sino a todos los prestadores de servicios, inclusive a los profesionales, la falta de cumplimiento de las obligaciones de trabajadores y patronos en dichas relaciones, originan lo que en la técnica civilista de nuestra legislación se denomina rescisión de las relaciones de trabajo con todas sus consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la Ley Federal Laboral. Es inexplicable que aún subsistan en una legislación nueva conceptos civilistas, no obstante que nuestro derecho del trabajo emplea la auténtica terminología laboral en razón de la función revolucionaria del precepto, por lo que usaremos la terminología de despido y retiro como se emplea en la Fracción XXII del mencionado Artículo Constitucional". (18)

Es claro, pues que desde la Ley de Trabajo de 1931, regulaba el despido justificado sin responsabilidad para el patrón y en cambio sí imputable al trabajador.

DEFINICIONES DEL CONCEPTO "DESPIDO".

También Carlos Antonio Ruiz Berzunza, es quien nos dá a conocer varias definiciones de lo que algunos tratadistas de la materia entiende por despido:

"Así cabe citar la del doctor Guillermo Cabanellas, que reza así: Se entiende una declaración unilateral de voluntad unilateral, por la cual el patrono expresa y concreta su propósito de extinguir el ---

(18) Trueba Urbina Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa, S.A., Tercera Edición, México, 1975. Págs. 301.

vínculo jurídico que lo une al trabajador a su servicio".

A su vez, Manuel Alonso García afirma:

"Es el acto unilateral de la voluntad del empresario, por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo".

Por su parte, Rodríguez Prieto, señala:

"Se llama justa causa de despido, a las causas especiales para despedir al empleado y sin obligación - para el principal de indemnizar por despido y por falta de preaviso, aunque exista contrato por tiempo indeterminado".

Mújica Rodríguez expresa:

"Los sujetos, en la contratación laboral, pueden -- convenir en la resolución del contrato de trabajo -- cuando a bien lo tengan: ello es acorde con el principio de la libertad de contratar y, como consecuencia la de extinguir el contrato de trabajo".

Alfredo J. Ruprecht afirma:

"Por despido se entiende la declaración unilateral por la cual se pone término al contrato para lo futuro".

Rámirez Fonseca escribe:

"Llamamos despido, a la ruptura del contrato fundado ó no en causa justa por voluntad unilateral del empresario".

Mario de la Cueva anota:

"... se reconoce con el nombre de despido, al acto - por el cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo, y que, en consecuencia, debe retirarse del servicio".

Néstor de Buen, proporciona el término siguiente:

"... un acto unilateral, a virtud del cual el patrón da por terminada la relación de trabajo invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador".

A su vez, Juan D. Pozzo estima:

"El derecho del trabajo no puede tutelar los intereses de aquellos sujetos, que, por su conducta, - alteran el normal desarrollo de una relación, que son deberes recíprocos. Alterada la relación contractual por una causa grave, que justifique la resolución del contrato, se produce esta de inmediato, sin necesidad de preaviso y sin que el empleado, en caso de ser éste quien haya dado lugar a la rescisión, tenga derecho a la indemnización". (19)

NATURALEZA JURIDICA DEL DESPIDO.

Néstor de Buen Lozano al hablar de la naturaleza jurídica del despido, comenta:

"Lo hemos clasificado como un acto unilateral, potestativo, formal. La rescisión patronal no termina, por sí misma con la relación de trabajo. En todo caso estará supeditada a la confirmación de su validez por los Tribunales Laborales. De ahí que no deba confundirse el derecho de dar por terminada la relación mediante el despido, con la terminación misma. Hay, pues, un condicionante procesal. De hecho entre el despido patronal y su confirmación, transcurre un lapso de suspensión de la relación de trabajo. Si el Tribunal de Trabajo confirma la judicialización de una condición resolutoria de la resolución laboral. Si, por el contrario, declara procedente la acción de cumplimiento, todos los derechos del trabajador se actualizarán (reinstalación, pago de salarios vencidos, mejoras obtenidas en el puesto, antigüedad, etc...). En ese caso el laudo definitivo realiza una condición suspensiva de la que depende el reactivamiento de la relación.

Lo anterior se produce en los casos en que el trabajador, en ejercicio del derecho que le otorga la Fracción XXII del Inciso "A", del Artículo 123 Constitucional, reclama el cumplimiento del contrato de trabajo, pero si, por el contrario, exige la indemnización, con ello confirma la conclusión de la relación de trabajo, poniendo solo en juego la determinación de la responsabilidad". (20)

(20) De Buen Lozano Néstor.- Ob. Cit. Pág. 80.

SISTEMA LEGAL MEXICANO PARA ESTABLECER LA JUSTA CAUSA QUE PUE
DE ORIGINAR EL DESPIDO.

Volviendo a Carlos Antonio Ruíz Berzunza, manifiesta ---
que:

"Existen sistemas legales principalmente en derecho
comparado para establecer cual es la justa causa --
que puede originar el despido:

- a) Enumeración de las justas causas (por ejemplo, -
el Sistema en Brasil);
- b) Existencia de una norma de carácter general, que
debe ser interpretada por el juzgador, como ocu-
rre en la legislación italiana.
- c) Existencia de una norma general, y además en de-
terminados ordenamientos se incluyen las justas-
causas (por ejemplo, en la Legislación Argenti-
na).

...El Derecho Mexicano adopta el primer sistema con
algunas reservas, debido a que acepta la analogía -
en las causales". (21)

Por último, para entrar al estudio particular de las cau-
sales de rescisión de contrato imputables al trabajador en la
Ley de 1931 y 1970, enunciaremos las características del des-
pido.

(21) Ruíz Berzunza Carlos Antonio.- Ob. Cit. Pág. 122.

El mismo autor sostiene:

"El despido es unilateral y potestativo, porque depende de la voluntad de una de las partes de la relación laboral: El patrón; manifestación de voluntad que puede ser expresa ó tácita, entendiéndose por la última, aquella que resulta de hechos ó actos que lo presupongan ó que autoricen a presumirlo, tales como suspender las labores sin previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje; la suspensión indefinida; impedir que el obrero ejercite el derecho que le da el Contrato Colectivo de Trabajo; no abrir el centro de trabajo por un tiempo más o menos largo, cuando debiéndose prórrogar el Contrato de Trabajo, no lo hace el patrón.

El despido es un acto formal, pues el patrón debe dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa ó causas que motivan la separación ó rescisión...". (21)

Teniendo ya un panorama global de lo que debe entenderse "Rescisión de la Relación de Trabajo", ahora pasaremos a estudiar las causas justas de rescisión imputable al trabajador - en la Ley de 1931.

Artículo 121. El patrón podrá rescindir el Contrato de Trabajo:

- I.- Por engañarlo el trabajador, o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto a recomendado al tiempo de celebrarse el contrato, con certificados fal--

tos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca, ésta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

Es evidente que la causal a estudio, su procedencia es atribuida en el engaño, y toda vez que éste es un elemento de acuerdo a la teoría de las nulidades, un vicio del consentimiento que él mismo pudiere ser confirmado, en un término de 30 días a partir de la fecha en que el patrón tuviera conocimiento del mismo, y no despedir al trabajador, y contrariamente al percatarse de ésta situación sin incurrir en responsabilidad podría efectuar el despido referido.

II.- Por incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares, o de los jefes de la oficina, del taller o la negociación.

Tenemos en primer lugar como sujeto activo al trabajador, cuya conducta inconveniente o violaciones de los deberes derivados de la relación o contrato de su trabajo, se traducen en falta de probidad y honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, siendo los sujetos pasivos el

patrón, sus familiares, y los llamados jefes de oficina de la fuente de trabajo; siendo el bien jurídico tutelado protegido, la integridad física, moral del patrón, sus familiares y los directivos, en probidad no se puede fijar a priori; cuales -- son los bienes jurídicamente protegidos, toda vez que la falta de probidad se puede dar de muy variadas maneras.

III.- Por cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualesquiera de los actos ennumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

El sujeto activo es el trabajador, cuyas violaciones de los deberes o conducta inconveniente, son las faltas de honra y probidad, y además que se mencionan al comentar la fracción que antecede, pero el sujeto pasivo en ésta causal es alguno de sus compañeros, o sea de cualquier jerarquía, teniendo como bien jurídico proteger la integridad física, moral, patrimonio y buenas costumbres, para sus compañeros durante el servicio y como elementos objetivos, o descriptivos materiales de encuadramiento de la conducta indebida del trabajador, la alteración de la disciplina en la fuente de trabajo.

IV.- Por cometer el trabajador, fuera del servicio, con-

tra el patrón, sus familiares o jefes de taller, -- alguno de los actos a que se refiere la Fracción II si son de tal manera graves, que hagan imposible el cumplimiento del Contrato de Trabajo.

En ésta causal, el sujeto activo es el trabajador, y el pasivo el patrón, sus familiares o los jefes de taller, la -- conducta indebida del trabajador consiste en la falta de probidad y honradez, y las demás que se mencionan en la Fracción II a las que se remite, el bien jurídico protegido, es la integridad física, moral, tanto del patrón y sus familiares como de los representantes del patrón; teniendo como elementos-objetivos o descriptivos materiales para encuadrar la conducta indebida del trabajador que sea fuera del servicio, esto es, fuera de servicio, si dichos actos son de tal manera graves que hubieron hecho imposible el cumplimiento del Contrato de Trabajo.

V.- "Por ocasionar el trabajador, intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores, o con motivo de éstas, en los edificios, obras maquinarias, instrumentos, materias primas y demás-objetos relacionados con el trabajador".

Tenemos como sujeto activo al trabajador que actúa con dolo; al sujeto pasivo es la fuente de trabajo o empresa, y -

en consecuencia sus bienes muebles e inmuebles, e implementos de trabajo, violaciones de los deberes o conducta inconveniente de trabajador es la de ocasionar intencionalmente en forma dolosa, perjuicios materiales en su fuente de trabajo, elementos objetivos o descriptivos materiales para encuadrar la conducta indebida del trabajador, es que dichas circunstancias - se desempeñen durante las labores, o con motivo de éstas; y - por último el bien jurídico protegido, es el patrimonio de la empresa o patrón.

VI.- Por ocasionar el trabajador los perjuicios de que - habla la fracción anterior, siempre que sean graves - sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio.

Como sujeto activo tenemos al trabajador, cuyas violaciones de los deberes por su conducta incoveniente, es la de ocasionar perjuicios materiales, en los edificios, obras, maquinarias instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; siendo el sujeto pasivo la empresa o patrón; y como bien jurídico protegido, el patrimonio de la empresa o patrón, y teniendo como elemento objetivo o descriptivos materiales para encuadrar la conducta indebida del trabajador como causa única la negligencia traducida en perjuicios graves.

VII.- Por cometer el trabajador actos inmorales en el taller, establecimiento o lugar de trabajo.

El sujeto activo es el trabajador; cuyas violaciones de los deberes por su conducta inconveniente es la realización de actos inmorales, siendo el sujeto pasivo el patrón, sus compañeros, inclusive terceras personas; y como bien jurídico protegido las buenas costumbres, la probidad, el pudor y recato de los sujetos pasivos, y teniendo como elementos objetivos o descriptivos materiales para encuadrar la conducta indebida del trabajador que haya en el taller o establecimiento o lugar de su prestación de servicios.

VIII.- Por revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa.

Tenemos al trabajador como sujeto activo; cuyas violaciones de los deberes por su conducta inconveniente es la de revelar secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa, siendo sujeto pasivo la empresa o patrón, y como bien jurídico protegido el patrimonio de éstos, y teniendo como elementos objetivos o descriptivos materiales para encuadrar la conducta indebida del trabajador, es la divulgación o revelamiento con perjuicio del patrón o empresa.

IX.- Por comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del taller, oficina o negociación, o de las personas que allí se encuentren.

Como sujeto activo tenemos al trabajador, cuyas violaciones de los deberes por su conducta inconveniente es la de comprometer con su imprudencia o descuido que no admitan excusas, la seguridad de la empresa o negociación de las personas que se encuentren allí, siendo sujeto pasivo el patrón, sus compañeros de trabajo y terceras personas que se encuentren en ese lugar, y como bien jurídico protegido la vida e integridad -- corporal del patrón, compañeros de trabajo y terceras personas, así como el patrimonio del mismo, o de la empresa, y teniendo como elementos objetivos o descriptivos materiales para encuadrar la conducta indebida del trabajador la seguridad de la fuente de trabajo como consecuencia de su imprudencia o descuido inexcusables.

X.- Por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes, sin permiso del patrón y sin causa justificada.

Es el trabajador el sujeto activo, cuyas violaciones de los deberes por su conducta inconveniente, es la de no asistir al desempeño de sus labores más de tres días en un mes, -

siendo sujeto pasivo la empresa o patrón, y como bien jurídico protegido el patrimonio de éstos, traducido en la afectación de la producción, y teniendo como elementos objetivos o descriptivos materiales para encuadrar la conducta indebida del trabajador, que más de tres faltas de asistencia se efectúen en el período de un mes, y teniendo como excepciones o causas de justificación el trabajador que haya pedido permiso previo para faltar al patrón, o en su defecto que justifique a éste las inasistencias.

XII.- Por negarse el trabajador de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

El sujeto activo es el trabajador, cuyas violaciones de las obligaciones y deberes, o sea conducta inconveniente era la negación de adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados por el patrón para evitar accidentes o enfermedades, siendo sujetos pasivos, la empresa o patrón, el propio trabajador, sus compañeros, terceras personas, y -- como bien jurídico tutelado la salud y seguridad de las personas mencionadas, y desde el punto de vista material, el patrimonio del patrón, toda vez que el hecho de haber en la fuente de trabajo infinidad de accidentes o riesgos de trabajo afecta su peculio, como elementos objetivos o descriptivos mate--

riales de la causal para encuadrar su conducta indebida, tenemos el hecho de la negación de manera manifiesta de adoptar - las medidas antes referidas.

XIII.- Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez, o bajo la influencia de algún - narcótico o droga enervante.

También el sujeto activo es el trabajador, cuyas violaciones de las obligaciones y deberes, o sea su conducta inconveniente era la de concurrir a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, los sujetos pasivos son, el patrón, los compañeros de trabajo, terceros y el propio trabajador, y como bien jurídico protegido es el deber de concurrir a sus labores en estado sobrio, - es decir en perfectas condiciones mentales y físicas, traducido que dicha conducta conveniente no se darían los supuestos peligros para la seguridad de la empresa, de los compañeros, terceros y del propio trabajador, manifestando en todos los aspectos, y como elementos objetivos o descriptivos materiales para encauzar su conducta indebida, tenemos el hecho - de concurrir a sus labores en las condiciones antes mencionadas.

XIV.- Por falta de cumplimiento del contrato de trabajo - por parte del trabajador, motivada por prisión, -- efecto de sentencia ejecutoriada.

Es el sujeto activo el trabajador, cuyas violaciones de las obligaciones y deberes o sea su conducta indebida es estar en prisión como consecuencia de una sentencia ejecutoriada, el sujeto pasivo es la empresa o patrón, como bien jurídico protegido son los derechos y obligaciones derivadas de la relación o contrato de trabajo, como elementos objetivos descriptivos materiales de la causal para encuadrar su conducta indebida, es el incumplimiento del contrato de trabajo por prisión motivada por una sentencia ejecutoriada.

XV.- Por la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje en los términos previstos por la Fracción IX del Artículo 116 y;

Para entender esta justa causa de despido, tendremos que aludir al expresado Artículo 116, que se refería a las causas de suspensión temporal del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón. La Fracción IX se refería a la falta de cumplimiento del trabajador motivada por prisión preventiva, arresto donde la Junta podía estimar la procedencia o no de la causa justa de despido.

XVI.- Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Advertimos que en la Ley de 1931, se regulaba las causas justas de despido, de maneras graves y de consecuencias semejantes a las establecidas en el Artículo 121 que se comenta, - Ésto, es que quedaba al libre albedrío su interpretación mediante la analogía por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales de Amparo.

CAUSALES DE RESCISIÓN DE CONTRATO IMPUTABLE AL TRABAJADOR EN LA LEY DE 1970.

El Artículo 133 de nuestra Carta Magna, que consagra el principio de supremacía constitucional, en relación con el Artículo 123 Apartado A., Fracción XXII del propio ordenamiento legal invocado, interpretado a contrario sensu, nos da la fundamentación del concepto "despido"; en efecto al decir "el patrón, que despida a un obrero sin causa justificada (a contrario sensu, se infiere que lo puede despedir por causa justificada, según lo corrobora el Artículo 47 de su Ley Reglamentaria al expresar..."son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón...") 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 (contrario-sensu, si procede la causa justa de rescisión, el patrón no tendrá la obligación de indemnizarlo) con el importe de tres meses de salario...".

Habiendo ya estudiado que la rescisión de la relación de contrato de trabajo, imputable al trabajador, es la ruptura de la misma, por voluntad unilateral del patrón, debemos tener en consideración las siguientes modalidades, primeramente si el trabajador lo acepta como justificada, o que es injustificado y demanda en este último caso su indemnización consti-

tucional, estaremos en presencia de la ruptura del contrato o relación de trabajo, en éstos dos casos. Más sin embargo, si el trabajador considera que no es justificado el despido, y - al tenor de lo establecido por el Artículo 48 de la Ley Laboral, opta por demandar su cumplimiento de la relación o contrato de trabajo, ésto es su reinstalación, la relación quedará suspendida hasta el laudo ejecutoriado, determine la procedencia de su acción y en este caso nunca se dará por terminada la misma, pero en caso contrario de que el patrón por vía de excepción comprobórá, ésta operaría como cumplimiento de una condición resolutoria de la relación laboral, y en ese momento se dará la ruptura de la relación o contrato de trabajo.

Ahora comentaremos lo referente a la rescisión de la relación que haga el patrón por vía de acción en contra del trabajador, que no es otra cosa que el hecho "sin despedir al -- trabajador, demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la rescisión del contrato, sin segregarlo de la fuente de trabajo, al Amparo Directo 9303/66, citado por Francisco Ramírez Fonseca, en su obra del "Despido", Pág. 47 y siguiente, - que a la letra dice:

"Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha señalado el mismo rumbo intelectual "Existen dos formas para rescindir el contrato de trabajo, siendo la primera de ellas cuando el patrón separa inmediatamente al trabajador de su empleo y la segun

cuando el patrón opta por solicitar de la Junta de Conciliación, la rescisión del contrato de trabajo. Estas dos formas de rescisión se excluyen obviamente, pues en el primer caso el patrón rescinde unilateralmente el contrato, a consecuencia del cual el trabajador queda separado del servicio, pero cuando el patrón ejercita la acción rescisoria, el trabajador sigue prestando sus servicios, hasta que en su caso, la Junta decreta la rescisión. (A.D. 9303/66, Industrias Generales CXXVI, Pág. 11. Tomada de la - Revista Mexicana del Trabajo)".

Más sin embargo nuestro máximo Tribunal cambió su criterio en forma posterior, al expresar en la ejecutoria del Amparo 3087/75 de Juan Pérez Damián invocada también por el tratadista Ramírez Fonseca en su obra citada.

"Cuando un trabajador incurre en alguna o algunas de las causales de rescisión previstas por el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene derecho a rescindirle, sin responsabilidad alguna, - el contrato de trabajo que los une, y por tanto, derecho a separarlo justificadamente del puesto que desempeña; derecho que si no se ejercita en la forma prevista por la Ley, esto es, mediante la separación del obrero, no puede ejercitarse mediante otra diversa. En consecuencia, si la empresa en lugar de separar al obrero si consideraba que había dado motivos para despedirlo justificadamente, ocurrió ante la Junta responsable, para demandarle la rescisión de su contrato de trabajo, la acción intentada por tal motivo, resultó legalmente inexistente" (A.M. ----- 3087/75. Juan Pérez Damián. 30 de Agosto de 1976, 5-votos. Ponente: Jorge Saracho Aláarez. Secretaria -- Bertha Navarro Hidalgo).

No obstante el criterio cambiante de la Suprema Corte en una ejecutoria relativamente reciente, el Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, ha sustentado el primer criterio de nues-

tro máximo Tribunal, o sea, que la relación de trabajo puede rescindirla el patrón por vía de acción, y la que se transcribe en sus términos.

"Relación de Trabajo, Rescisión de la, por Causas - Imputables al Trabajador, Existencia Legal de la -- Acción.- Cuando un trabajador incurre en alguna o algunas de las causales de rescisión previstas por el Artículo 47 de la Ley del Trabajo, el patrón tiene derecho a rescindirle sin responsabilidad alguna, el contrato de trabajo que los une, y, por tanto, derecho a separarlo justificadamente del puesto que desempeña; este derecho puede ejercerlo despidiendo a ese trabajador, dándole aviso por escrito de la causa del despido, o bien acudiendo ante la Junta demandándole la rescisión de la relación de trabajo. En efecto, de la lectura del articulado contenido en la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a las partes en los juicios laborales, se aprecia que siempre se habla del actor y demandado, sin hacer la aclaración de que los actores deben ser trabajadores, por lo cual, si la Ley no hace -- distingos, no tiene por que negársele a los patronos el derecho que tienen para ejercitar ante las Juntas las acciones que tengan contra sus trabajadores. Por el contrario, de la interpretación de algunos de los preceptos en el Apartado "A", del Artículo 123 Constitucional, así como de la citada Ley Laboral, se desprende que los patronos pueden demandar a sus trabajadores; así, por ejemplo, la Fracción XII del citado Artículo Constitucional establece que si los trabajadores se niegan a someter sus diferencias al arbitraje, se dará por terminado el contrato de trabajo, de donde se infiere que los patronos tienen derecho a pedir a las Juntas Laborales, que diriman las diferencias que tengan con sus trabajadores; la Fracción VII del Artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo, preceptúa la posibilidad de interponer reconvencción, lo que significa la autorización de contrademandar; también obsérvese el Artículo 775, el cual determina que el demandado que no hubiere concurrido a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, sólo podrá rendir prueba en contrario, "para demostrar que el actor no era trabajador o patrón", lo que implica claramente que el actor puede ser patrón y que existe la acción de rescisión por haberse suscitado alguna de

las causales a que se refiere el Artículo 47 de la citada Ley Federal".

Amparo en revisión 739/77.- Comercial Mexicana, S.- A.,- 23 de junio de 1978.- Unanimidad de votos. Ponente: Mario Gómez Mercado. Secretario: Arnoldo Nájera Virgen.

Informe 1978. Tribunal Colegiado del Sexto Circuito Número 29, Pág. 356.

Nosotros consideramos que el patrón no puede rescindir - la relación o contrato de trabajo por vía de acción, toda vez de que se violaría el Artículo 123 Constitucional Aparato "A" Fracción XXII en relación con el Artículo 48 de la Ley Laboral, esto es por que al trabajador se le privaría en caso de ser vencedor en el juicio al pago correspondiente a los salarios caídos, hecho atentatorio a lo prevenido por el Artículo 5º del Código Laboral, esto es que las normas que la contienen son de orden público, y a mayor abundamiento, las mismas no pueden ser irrenunciables, cabiendo también mencionar lo establecido en el Artículo 18 del ordenamiento legal invocado, que establece que en caso de duda prevalecerá la norma que beneficie al trabajador.

Pasaremos a abordar la rescisión de la relación de trabajo por vía de excepción, esto es que el patrón debe despedir y plantear las excepciones que considere conducentes cuando - le promueva la demanda en su contra el trabajador.

Estas causas justas de despido se plasman en las Frac---
ciones I a la XIV del Artículo 47 de la Ley Federal del Traba-
jo de 1970 correspondiente a la Décima Quinta, a las análogas,
a las establecidas, a las primeras catorce fracciones de este
artículo; de igual manera graves y de consecuencias semejantes
en lo que al trabajo se refiere, correspondiendo a las autori-
dades laborales y las de amparo, estimarlas y considerarlas en
su interpretación análogas.

Para estudiar y analizar las subsecuentes causales de --
despido del Artículo 47 de la Ley laboral, nos hemos permitido
clasificar las mismas para su mejor comprensión, tomando termi-
nologías que usa Néstor de Buen y Carlos Antonio Ruíz Berzunza,
adicionando algunas terminologías a la de éstos autores, y dan-
do también las propias; el primer tratadista en el Tomo II de
su obra intitulado Derecho del Trabajo, nos da las expresiones
"Sujeto pasivo", y nosotros interpretando a contrario sensu, -
aportamos la terminología "sujeto activo", el autor también ex
presa "violaciones de las obligaciones y deberes del trabaja-
dor o su conducta inconveniente" "bien jurídico protegido", no
sotros agragamos la expresión de "la causal" y la denominación
"excepciones", a la que agregamos "o causas eximentes de res--
ponsabilidad del trabajo", (22); y del segundo autor, en su --

(22) Cfr. De Buen Lozano Néstor. Ob. Cit. Pág. 80 a 84.

obra "Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los -- trabajadores en el Despido"; tomando el significado "elementos objetivos o descriptivos" y agregando nosotros a la terminología "materiales para encuadrar la conducta indebida del trabajador". (23)

Para Néstor de Buen Lozano, las causales de despido consignadas en el Artículo 47 de la Ley Laboral se puede clasificar de la siguiente manera: en dolo, falta de probidad genérica, falta de probidad específica y análoga, nos adherimos a dicha clasificación que hace este tratadista, y teniendo evidenciado lo anterior pasaremos al estudio de la Fracción I -- que dice:

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el Sindicato -- que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener --- efecto después de 30 días de prestar sus servicios -- el trabajador.

Néstor de Buen Lozano, en su Obra intitulado, manifiesta que es:

"Dolo del trabajador o del sindicato que lo propone,

para lograr la contratación... en realidad se trata de un problema de nulidad por dolo mal planteado. -- En efecto; lo que se sanciona es la existencia de un daño, esto es, una maquinación o artificio que sirvieron para dar nacimiento a la relación de trabajo. Esta nació viciada. Si dicho vicio se advierte dentro del término de 30 días que menciona la propia Fracción I el patrón podrá separar al trabajador sin responsabilidad... por lo tanto esta causal mal llamadas rescisoria es la única en la que no se produce como consecuencia de una conducta superveniente del trabajador". (24)

Para Guillermo Cabanellas en su obra "Compendio de Derecho Laboral", al tratar el asunto relativo a la ineptitud del trabajador como causa de despido nos dice:

"Pero si por parte del servidor laboral hubiere habido dolo para lograr el consenso del patrono, más que ante una causa de despido se estaría frente a la nulidad del contrato por vicio del consentimiento". (25)

Por su parte Baltazar Cavazos Flores:

"Manifiesta que el supuesto exigido por el legislador para la procedencia de la causal, es la existencia del engaño sea del trabajador o sindicato que lo hayan propuesto, agregando:

Si no hay engaño, el patrón no podrá rescindir el contrato por más incompetente que resulte el trabajador contratado". (26)

(24) De Buen Lozano Néstor. Ob. Cit. Pág. 83.

(25) Cabanellas Guillermo, "Compendio de Derecho Laboral", Tomo I, Editorial Argentina, Tercera Edición, Buenos Aires 1968.

(26) Cavazos Flores Baltazar. Ob. Cit. Pág. 33.

En nuestro concepto opinamos que no es verdad lo manifestado por este autor, por que aunque sean auténticos los certificados o referencias atribuídas al trabajador en cuanto - al documento se refiere, pero en la práctica es incompetente, existe de todas formas en engaño, dándose la procedencia de la causa justa del despido y consecuentemente el supuesto -- exigido por el legislador.

El precitado autor manifiesta, que la carga de la prueba en ésta causa, es a cargo del patrón y sugiere las siguientes formas de comprobación:

"Para poder probar el engaño, se requiere que el patrón lo acredite con las cartas de recomendación -- que los trabajadores le hubiesen presentado al sol citar el empleo y en donde se manifieste expresamente que poseen las cualidades o capacidades necesarias para desempeñar el trabajo en cuestión... también se puede probar el engaño o la mala fé del trabajador, si en el contrato que se celebre se estipula una cláusula en donde el trabajador manifieste, bajo protesta de decir verdad, que posee la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo pactado". (27)

Respecto del término "el patrón para despedir al trabajador", en el supuesto de la causal que se comenta Francisco - Ramírez Fonseca opina:

"Resulta absurdo que el término de prescripción---

que determina esta Fracción I, no corre a partir de la fecha en que el patrón conozca el engaño, a través de certificados falsos o referencias en que se atribuyen al trabajador, capacidad, aptitudes o facultades de que carezca; sino a partir del momento de la iniciación de la prestación de servicio. La capacidad, aptitudes o facultades constituyen un hecho objetivo y notorio que el patrón puede conocer por simple observación, durante los primeros treinta días, pero la falsedad de los certificados corre la misma suerte, por consiguiente, en este supuesto, el término debe tener como punto de partida la fecha en que el patrón conozca la falsedad de los certificados". (28)

Nosotros consideramos que para la procedencia de ésta -- justa causa de rescisión estribar en el engaño y toda vez que el mismo es un elemento negativo de acuerdo a la teoría de -- las nulidades que se traduce en un vicio del consentimiento, -- el mismo puede ser susceptible de confirmarse en el período -- de treinta días a partir de la fecha en que el patrón tenga -- conocimiento del mismo, y no despedir al trabajador, o en su caso hacerlo sin incurrir en responsabilidades.

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".

(28) Ramírez Fonseca Francisco, "El Despido". Editorial Pac, S.A. de C.V. Séptima Edición. México 1985. Pág. 54.

SUJETO ACTIVO: El trabajador puede ser cualquiera; obrero, empleado directivo, en base del Principio "Donde existe - la misma razón debe existir la misma Disposición".

VIOLACION DE LAS OBLIGACIONES Y DEBERES DEL TRABAJADOR O SU CONDUCTA INCONVENIENTE: FALTAS DE PROBIDAD.- Para el Diccionario Nuevo Larousse Ilustrado (Pág. 788), significa rectitud integridad.

Néstor de Buen dice que para la Corte significa:

"Lleven inhíbitas la carencia de bondad, rectitud - de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar..." (Amparo Directo 2817/73, Transportes - Papantla, S.A., Cuarta Sala, Informe 1973. Pág. 54) (29)

Carlos Antonio Ruíz Berzunza, anota: Citando a Rafael --
Mújica Rodríguez:

"Estima que por probidad se entiende la integridad - y honradez en el obrar". (30)

El primer tratadista continúa manifestando:

(29) De Buen Lozano Néstor.- Ob. Cit. Pág. 84.

(30) Ruíz Berzunza Carlos Antonio.- Ob. Cit. Pág. 128.

"La probidad consiste en ejecutar el trabajo con la intensidad (Ritmo), cuidado (Seguridad física, personal y de terceros), y esmero (Calidad del trabajo, perfección en la producción), apropiados y en la -- forma, tiempo y lugar convenientes (Artículo 134, --- Fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo) "y a la falta de honradez implica apoderarse ó disponer indebidamente de cosas ajenas".

Por su parte Francisco Ramírez Fonseca comenta, apoyando se en el concepto dado por la Jurisprudencia y comenta:

"Debemos considerar como causa de despido justificada, toda conducta asumida por un trabajador contraria a la rectitud de ánimo, a la honradez de bien, a la integridad y a la honradez en el obrar, aunque no haya ninguna lesión de carácter patrimonial; la probidad no admite grados y es indivisible. De --- aquí resulta que el despido es justificado si se -- extiende a los dos contratos celebrados con un trabajador, cuando éste viole alguno de los dos". (31)

FALTA DE HONRADEZ.- Para Baltazar Cavazos, manifiesta -- que la falta de probidad y honradez no es lo mismo, dando el siguiente ejemplo:

"Un trabajador roba a su patrón, éste podrá rescindirle su contrato sin responsabilidad legal con base en esta fracción, aduciendo únicamente la falta de probidad u honradez, ya que si se le imputa el delito de robo, tendrá que probarlo y acreditar -- que hubo apoderamiento de una cosa mueble, ajena -- sin derecho y sin permiso del dueño. Además, el robo sólo podrá acreditarse plenamente, con una sentencia definitiva y ejecutoriada de los Tribunales Colegiados o de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo cual en la práctica resultaría punto menos que imposible... por lo demás, la honradez y la

(31) Ramírez Fonseca Francisco.- Ob. Cit. Págs. 56 y sig.

probidad no tiene grados, ya que simplemente se es o no se es, probado u honrado". (32)

"En realidad toda falta de honradez, implica falta de probidad, pero ésta, puede presentarse también en diversas maneras". (33)

Carlos Antonio Rufz Berzunza, al comentar los criterios de los Tribunales de Amparo comenta:

"Es necesario dar a conocer toda la gama de ejecutorias que ha dictado la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto a la probidad y honradez, respectivamente, los actos siguientes: La competencia desleal (amparos directos 1084/34, 77/42, 2993/43 - 1581/44); vender los productos a un precio superior al autorizado; repartir propaganda, prestar servicios a una empresa antagónica; cobrar los pasajes del transporte sin dar los boletos correspondientes (amparo directo A. D. 2629/56, Planta Pasterurizada, S.A), entregar un pedido a quien no era; disponer de sumas de dinero; no anotar las ventas que se hacen; abandonar el trabajo antes de la hora, y hacer que le chequen la tarjeta y cobrar íntegro; el ejercicio agio, no realizar el médico las visitas y quedarse con las muestras médicas, proporcionar datos falsos del trabajo que se desarrolla. No constituye falta de probidad el hecho de que el trabajador trate de tomar para sí objetos sin valor e inservibles para la empresa. (A.D. 9706/1966. Ferrocarriles Nacionales de México, 12 de mayo de 1967, Cuarta Sala, Sexta Época, Volúmen CXXXII, Quinta Parte, Pág. 48)". (34)

(32) Cavazos Flores Baltazar.- Ob. Cit. Pág. 35.

(33) De Buen Lozano Néstor.- Ob. Cit. Pág. 84.

(34) Rufz Berzunza Carlos Antonio.- Ob. Cit. Pág. 129.

ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGOS, INJURIAS O MALOS TRATAMIENTOS:

Para su estudio nos ceñiremos a lo expresado y comentado por el Dr. Néstor de Buen en su obra citada:

"Las cuatro expresiones que aquí se utilizan constituyen, en realidad, toda la gama de las violaciones del deber de respeto que los trabajadores tienen -- respecto del patrón, sus familiares, o del personal directivo o administrativo. En realidad presentan un proceso de conducta que se inicia en la amenaza (amagos) y puede culminar en la violencia física -- (agresión de hecho, en la violencia moral, injuria, insultos o actitud de desprecio), o simplemente en el maltrato; en realidad el bien jurídico protegido lo constituye la obligación de observar buenas costumbres durante el servicio". (Artículo 134-VII).

Continúa manifestando el autor en consulta:

"Los problemas que originan estas causales de despedido se ponen de manifiesto, particularmente, en el orden procesal, y específicamente respecto de la calificación de injuriosa que pueda corresponder a una determinada conducta. La injuria podrá consistir en un insulto o en una actitud de desprecio, pero siempre será necesario que se precisen las palabras o se describa la conducta, ya que de otra manera será imposible juzgar sobre su gravedad..." (35)

Por su parte Baltazar Cavazos Flores opina:

"Los actos de violencia, por parte de los trabajadores dan a los patrones el derecho de ejercitar acciones rescisorias de sus respectivos contratos, -- sin responsabilidad legal. La Ley se refiere a los amagos "como causales de rescisión". Al respecto, -- tenemos nuestras dudas, no creemos que todo amago -- amérite de despido justificado, ya que como se ha -- dicho, con toda razón, puede haber de amagos a amagos". (36)

Según el diccionario de sinónimos de la Lengua Castellana, amenaza y amagos son la misma cosa, lo mismo que intimidación, reto y ultimátum.

No obstante, lo anterior, consideramos indispensable analizar por separado cada caso concreto, ya que mucho dudamos -- que un simple amago sea suficiente como causa de despido justificado, sin derecho a indemnización alguna.

Para nosotros la amenaza es, sin duda, más grave que el amago, a pesar de que se sostenga que son sinónimos.

La amenaza lleva implícita una intención de dañar, en -- cambio los amagos sólo llevan la intención de asustar.

Si el amago es grave, deja de serlo y se torna en amenaza.

Continúa diciendo: "Esta fracción lo mismo se refiere a que también son causales de despido las injurias o los malos-tratamientos en contra del patrón, los familiares, o del personal directivo o administrativo de la empresa, o estableci-- miento, salvo que medie provocación, o que obre en defensa -- propia.

La palabra injuria proviene del latín y significa "fuera de derecho". El Artículo 348 del Código Penal para el Distrito Federal, estima que injuria es "toda expresión o toda ac-- ción ejecutada para manifestar desprecio a otro, con el fin - de hacerle una ofensa".

Por nuestra parte, estimamos que el simple desprecio no es causal de rescisión, ya que de ser así, de hecho, todos -- nuestros trabajadores estarían despedidos, sin derecho a nin-- guna prestación. Los malos tratamientos son muy difíciles de definir, y mucho más difíciles de comprobar... pensamos que - para que los malos tratamientos puedan ser en realidad motivo de rescisión, se requiere que en efecto sean malos tratamien-- tos de verdad, y que los mismos se configuren en hechos que-- sean factibles de probar, como en "zarandeadas" o empujones - (en público).

Lo mismo acontece con las injurias, ya que muy bien pue-- de suceder que una palabra puede ser considerada como muy ofen

siva en algún lugar, y en otro no lo sea en realidad...por --
lo demás, el patrón que aduzca que fué insultado debe, al ---
contestar la demanda, explicar textualmente y con toda preci-
sión en qué consistieron exactamente los insultos proferidos".

Por su parte Francisco Ramírez Fonseca nos dice:

"La violencia, como causa de despido, puede ser ff-
sica o moral, en el primer caso consiste en una --
agresión directa empleando la fuerza; en el segundo,
en amenazas que importen peligro de perder la vida,
la honra, la libertad o una parte considerable de -
los bienes... los amagos debemos tomarlos como sin-
g nimos de amenaza... en cuanto a las injurias o ma--
los tratamientos, la Corte ha sido sumamente estric
ta al considerar como causa de rescisión, incluso, -
las proferidas al patrón por un familiar". (37)

SUJETOS PASIVOS:

Para Baltzar Cavazos Flores "lo son el patrón, sus fami--
liares, el personal directivo o administrativo, manifestando-
que todos los hechos, de suyo son heterodoxo y agrega:

"En tal virtud se hace necesario, además de probar-
la causa en sí, acreditar la existencia del paren--
tezo con la calidad del personal directivo o ad--
ministrativo, lo cual sólo puede lograrse, o bien -
con las actas de registro civil, o con los contra--
tos respectivos, ya que en caso contrario, el pa--
trón será irremediabilmente condenado".

(37) Ramírez Fonseca Francisco.- Ob. Cit. Pág. 68 y sig.

El propio autor se hace la siguiente interrogante ¿La es posa del patrón es familiar de éste? y agrega:

"Hay quienes, que con un poco de mala fé, aducen -- que la esposa del patrón no queda comprendida en -- ésta fracción, que para nada se refiere a ella, y -- que en consecuencia, si puede ser víctima inocente -- de las circunstancias o de los insultos obreros.

No compartimos tal opinión, ya que no creemos que -- nuestro legislador laboral sea capaz de tal sutileza jurídica, y en consecuencia pensamos que también los actos a que se refiere esta fracción, o inclusive de sus propias concubinas, si dán lugar a los -- despidos justificados sin responsabilidad legal". -- (38)

Por su parte Néstor de Buen Lozano afirma:

"La figura del patrón, no parece que requiera de mayores comentarios, es obvia la referencia al patrón persona física. Por el contrario los conceptos del "personal directivo", "personal administrativo" y -- "familiares", sí merecen alguna consideración especial. La expresión personal directivo, parece ---- vincularse a las disposiciones de los Artículos Noveno y Décimo Primero relativos, respectivamente al personal de confianza que ejerce funciones de "Di--rección" o a los directivos, gerentes y demás personas que tienen el carácter de representantes del -- patrón y lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. No se trata, por otra parte, de un concepto preciso, por lo que su delimitación corresponderá a la jurisprudencia. La inclusión del "personal-administrativo" hace presumir que la causal se refiere solamente al personal obrero, lo que evidentemente no es correcto, ya que las faltas previstas -- en el Artículo 47-II pueden ser cometidas por obreros o empleados. Suscita además esa expresión, por comparación con lo señalado en la Fracción III, que se refiere a la comisión de actos semejantes contra

"los compañeros", una cierta idea de separación -- clasista que, al menos a nosotros, nos resulta incomoda y hasta tendenciosa. Por último, el concepto de "familiar" parece que no puede ser empleado con el rigor del Código Civil, en parte por que de ser así, los ataques al cónyuge del patrón no serían -- sancionados, ya que del matrimonio no nace un vínculo familiar, sino conyugal. Por otra parte, la limitación al cuarto grado, que respecto del parentezco consagra el Código Civil podría ser excesiva, para los efectos de la falta cometida en contra de un pariente de grado más lejano (Vgr., un sobrino segundo) que civilmente no integra la familia y que -- sin embargo por vivir, Vgr., con el patrón, la acción que sufra implica una ofensa grave a aquél". - (39)

Para Ramírez Fonseca, refiriéndose a los sujetos pasivos expresa:

"Tomando en cuenta que según el Artículo 10 de la Ley, el patrón puede ser una persona física o moral, nosotros pensamos que si el patrón es una persona física, los sujetos pasivos de la causal de rescisión pueden ser todos los señalados en el párrafo anterior, pero en caso de que el patrón sea una persona moral, los sujetos pasivos sólo pueden serlo -- el patrón y el personal, directivo y administrativo, pues siendo una ficción jurídica y la persona moral, ésta no tiene familia, sin embargo, y no ya en interpretación de la fracción que comentamos, -- sino por analogía, creemos factible la rescisión -- por malos tratos, amenazas y otras en perjuicio de los representantes del patrón, persona moral, a que alude el Artículo 11 de la Ley, es decir, de los directivos, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento". (40)

(39) De Buen Lozano Néstor.- Ob. Cit. Pág. 86 y sig.

(40) Ramírez Fonseca Francisco.- Ob. Cit. Pág. 70.

Nosotros pensamos respecto a los sujetos pasivos, que --- tratándose de personal moral, lo serán los que ejerzan actos - de dirección y las personas que ejerzan actos de administra--- ción, haciéndose extensiva para sus respectivas familiar, ---- siempre y cuando el trabajador sepa éste hecho y de que estas- personas concurren con cierta frecuencia a la fuente de traba- jo, por que en caso contrario se antojaría una maquinación --- por parte del personal directivo o administrativo, para justi- ficar la rescisión de la relación o contrato de trabajo sin -- responsabilidad para éstos, y en consecuencia para la empresa. Tratándose de personas físicas, aunándonos al pensamiento de - Néstor de Buen Lozano, en el sentido de que no necesariamente se debe interpretar a los conceptos que establece el Código -- Civil de familia, será en última instancia el criterio de la - Junta y los Tribunales Federales de Amparo los que en su caso- interpreten el concepto Familia.

ELEMENTOS OBJETIVOS O DESCRIPTIVOS MATERIALES PARA ENCUADRAR
LA CONDUCTA INDEBIDA DEL TRABAJADOR:

La fracción a estudio, como elemento objetivo o descriptivo lo es sin lugar a dudas, la terminología "durante las labores". Para Francisco Ramírez Fonseca la misma citando a -- Néstor de Buen Lozano significa lo siguiente:

"Para éste último autor las expresiones "durante -- sus labores" y "jornada de trabajo" son sinónimas. -- Así se entiende cuando en su obra al hablar de las -- excepciones que plantea ésta Fracción II, esto es, -- para que la conducta realizada no constituya causa -- de despido, dice que es necesario que la conducta -- inconveniente del trabajador se produzca fuera de -- la jornada de trabajo". (41)

Continúa diciendo el primer tratadista:

"Es indudable la razón que le asiste al autor en -- cuestión; "durante sus labores", equivale a decir -- "durante el tiempo en que el trabajador está traba -- jando", lo que se traduce en la idea de jornada de -- trabajo, sea ésta en tiempo ordinario o extraordina -- rio, y aún en el día de descanso sea semanal u obli -- gatorio. Sin embargo, nosotros abrigamos dudas, -- respecto a la validez de la interpretación gramatical -- que puede hacerse acerca del tema que estamos -- tratando. Si esto es así por que resulta intrascen -- dente cuando menos en muchas ocasiones que el traba -- jador realice el acto dentro o fuera de sus labores, -- así por ejemplo, resulta igual proferir una injuria -- al patrón durante la jornada de trabajo ó cinco mi -- nutos después de concluida, sobre todo estando den --

(41) Ramírez Fonseca Francisco.- Ob. Cit. Pág. 55.

tro del centro de trabajo, honradamente hablando no vemos la razón por la que la injuria sea causa de - despedido en el primer caso y no lo sea en el segun--do". (42)

En nuestro concepto pensamos que como elementos objetivos o descriptivos materiales para encuadrar la conducta indebida del trabajador, refiriéndonos a la terminología "durante las - labores", interpretando a contrario sensu su significado, concluimos que dicha conducta puede ser dentro de la jornada de - trabajo o fuera de la misma, toda vez que su conducta por esta circunstancia no debe desmerecer grado alguno, por que simplemente se es probo o no, lo anterior como acertadamente lo manifiesta Ramírez Fonseca, puede ser inclusive en tiempo, en jornada extraordinaria, en día de descanso, o festivo.

En conclusión, consideramos que la conducta indebida del trabajador para que sea una justa causa de rescisión sin responsabilidad para el patrón, debe darse dentro de la fuente de trabajo, independientemente de la jornada de trabajo, ya sea - ordinaria o extraordinaria.

(42) Ramírez Fonseca Francisco.- Ob. Cit. Pág. 55.

BIEN JURIDICO PROTEGIDO:

Estando de acuerdo con Carlos Antonio Ruíz Berzunza, el bien jurídico protegido en esta causal es:

"La integridad física, moral, patrimonio, buenas -- costumbres durante el servicio y en probidad, no se puede fijar a priori cuales son los bienes jurídicamente protegidos, en virtud de que la falta de probidad se puede dar de muy variadas maneras". (43)

EXCEPCION O CAUSAS EXIMENTES DE RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR.

Al respecto es nuevamente Carlos Antonio Ruíz Berzunza - en su obra citada, quien nos dá un amplio concepto de las eximentes de responsabilidad del trabajador, lo que se traduce - en que la separación que haga el patrón será injustificada, - más sin embargo el autor de referencia, lo encuadra desde el punto de vista penal, lo cual asimila al derecho del trabajo, y al efecto establece:

"Dados los principios laborales de interpretación-- de las normas, igualmente se debe admitir la defensa a favor de terceros, pudiendo hablar de legítima defensa y no en defensa propia, como lo hace el precepto. Considerese el caso en que alguno de los sujetos pasivos que incluye la causal (el patrón, sus familiares o el personal directivo o administrati--

(43) Ruíz Berzunza Carlos Antonio.- Ob. Cit. Pág. 127.

vo) agrediera al hermano de uno de los trabajadores y éste se limitara a defender a su hermano, ¿sería de justicia y de humanidad que se le despidiera, pues no está en defensa propia, sino en defensa a favor de -- terceros?

Como esta causal se trata de la probidad, en general son aplicables todas las circunstancias excluyentes de responsabilidad, con excepción del sueño, pues el hecho de dormirse es falta de probidad, sea motivado por una actitud voluntaria o como consecuencia de una conducta anterior imprevisora e irresponsable (desvelarse en diversiones, beber en exceso...). (44)

Por su parte Baltazar Cavazos manifiesta:

"Para que proceda la aplicación de ésta fracción se hace necesario, además, que todos los hechos imputados al trabajador, hayan ocurrido sin que hubiese mediado provocación o que se hubiera obrado en defensa propia". (45)

El mismo autor se refiere a la carga de la prueba para esta fracción en los siguientes términos:

"El trabajador que inicialmente hubiese confesado que eran ciertos los hechos que se le imputaban, se encontrarán siempre en la posibilidad de arguir, en su demanda, que los hechos en cuestión se habían realizado por provocación del patrón o en defensa propia.

En estos supuestos el trabajador se arrojará a sí mismo la carga de la prueba para acreditar la supuesta provocación patronal, con dos simples testigos, que pueden ser verdaderos o falsos y de esta forma quedará liberado de toda culpa". (46)

(44) Ruíz Berzunza Carlos Antonio.- Ob. Cit. Pág. 132 y sig.

(45) Cavazos Flores Baltazar.- Ob. Cit. Pág. 38.

(46) Cavazos Flores Baltazar.- Ob. Cit. Pág. 38.

Por su parte Néstor de Buen Lozano:

"Acepta como excepciones, que la conducta inconveniente se produzca fuera de la jornada de trabajo; que me die provocación o que el trabajador hubiere obrado en defensa propia, a su vez alude que en el primer caso se puede desvirtuar, atento a la Fracción IV del ---- Artículo que se comenta, que sea de tal manera grave que haga imposible la continuación de la relación de trabajo". (47)

Nosotros pensamos que estas excepciones o causas eximentes de responsabilidad del trabajador, deben operar en todas las demás fracciones que rige el Artículo 47 de la Ley Laboral por el principio de que en donde la Ley no distingue, no se tiene por que distinguir, y el de donde exista la misma razón, debe existir la misma disposición, esto es, de conformidad con las Fracciones III, IV, e interpretando a contrario sensu todas las demás del artículo que se comenta, a excepción de la Fracción I del Artículo 47, toda vez que se remiten a la Fracción II en su estudio, y siendo la regla general, que toda falta de honradez implica falta de probidad, debe considerarse -- que el trabajador que obre en defensa propia o de algún tercero justificadamente, o que haya sido provocado para asumir una conducta inconveniente, en esas circunstancias el despido que haga el patrón sera injustificado.

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañe-

(47) Cfr. Néstor de Buen Lozano.- Ob. Cit. Pág. 84.

ros, cualquiera de los actos ennumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de --- ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

En la presente fracción a estudio se tiene que remitir - a lo dicho en la fracción anterior en cuanto a lo que se refiere a las faltas de probidad, honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, esto es a lo que se -- refiere a las violaciones de las obligaciones y deberes del - trabajador, por su conducta inconveniente; también de igual - manera a lo que se refiere a las excepciones o causas eximentes de responsabilidad del trabajador, y lo tocante al sujeto activo.

Lo que nos resta estudiar solamente será los sujetos pasivos, el bien jurídico protegido de la causal y los elemen--tos objetivos o descriptivos materiales para encuadrar la --- conducta indebida del trabajador; respecto de ésta última tenemos que la conducta indebida del trabajador traiga como --- consecuencia "la alteración de la disciplina del lugar de --- trabajo".

Néstor de Buen Lozano, afirma:

"La condición legal para que surja la responsabilidad consiste en que, como consecuencia de la conducta del trabajador hacia un compañero, se altere la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo, señalando una ejecutoria de la Corte, se presume -- que la alteración de la disciplina es una consecuencia necesaria del conflicto entre dos trabajadores". (48)

"Baltazar Cavazos, refiriéndose a la carga de la -- prueba en esta causal establece que se necesita probar en juicio, dos circunstancias, primero el hecho de acreditar las faltas de honradez o probidad, actos de violencia, etc., y en segundo término que dicha conducta asumida, traiga como consecuencia la -- alteración de la disciplina en la fuente de trabajo". (49)

Por su parte Francisco Ramírez Fonseca, comenta:

"Nosotros pensamos ante el descrédito del método -- gramatical de interpretación, que siempre habrá una alteración en el orden, cuando un trabajador cometa un perjuicio de un compañero, una falta de probidad, un acto de violencia, un amago, una injuria o un mal tratamiento". (50)

Nosotros estamos de acuerdo con lo manifestado con éste -- último tratadista, que en cierta forma se apoya en el criterio de la Corte, ya que es cierto que sea un acto de violencia, un amago, un mal tratamiento etc., lleva implícito la -- alteración de la disciplina en la fuente de trabajo, sin que --

(48) De Buen Lozano Néstor.- Ob. Cit. Pág. 87.

(49) Cavazos Flores Baltazar.- Ob. Cit. Pág. 39.

(50) Ramírez Fonseca Francisco.- Ob. Cit. Pág. 73.

obste que haya escándalo, ya que al saber los demás trabajadores de tal circunstancia intrínsecamente se hacen sabedores - de ésa alteración de la disciplina.

SUJETOS PASIVOS:

Los sujetos pasivos son los compañeros. Al respecto --- Francisco Ramírez Fonseca manifiesta que:

"Es indudable que al hablar la Ley de compañeros, -- omite deliberadamente, toda idea de jerarquía. En -- efecto, de cometer el trabajador actos configurati-- vos de una causal de rescisión en perjuicio de un je fe, estaríamos en la hipótesis de la Fracción II, ya comentada. Más no se piense, por esto, que la cau-- sal que se comenta tiene aplicación exclusiva para -- el obrero, pues es factible que se presente a cual-- quier nivel con tal de que, como ya se dijo, entre -- el sujeto activo y pasivo de la conducta no haya una relación de supra subordinación. Es necesario preci-- sar que este concepto no debe prevalecer cuando el -- sujeto activo de la conducta sea un representante -- del patrón de los que aluden al Artículo 11 de la -- Ley, y el sujeto pasivo sea un inferior, en tal su-- puesto sí estamos en la presencia de la idea de com-- pañeros de trabajo". (51)

Nosotros pensamos que la idea de compañeros, efectivamen-- te no implica jerarquía alguna, esto es, que se puede dar a -- cualquier nivel, trátase de obrero, empleado o personal direc-- tivo o administrativo, con la aclaración que tratándose de -- éstos dos últimos, también puede operar la rescisión con cau-- sas justificadas al tenor de lo prevenido en la Fracción II ya

estudiada.

BIEN JURIDICO PROTEGIDO DE LA CAUSAL:

Lo es, los bienes a que se refiere la Fracción II, ya -- estudiada y al cual nos remitimos, además como la integridad física, moral, patrimonio, y buenas costumbres para sus compañeros de trabajo dentro de la fuente del mismo.

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;

El sujeto activo es el trabajador, el pasivo lo es el patrón, sus familiares, el personal directivo o administrativo, ya vistos en la Fracción II, a la cual nos remitimos en obvio de repeticiones, remitiéndonos en la misma forma a las violaciones de las obligaciones y deberes del trabajador o su conducta inconveniente, tales como su falta de honradez, de probidad, etc., así como también respecto del bien jurídico protegido de la causal y de las excepciones o causas eximentes de responsabilidad del trabajador, quedando solamente a estudio los elementos objetivos o descriptivos o materiales para-

encuadrar la conducta indebida del trabajador, siendo ésta, - el hecho de que el trabajador asuma tal conducta fuera del -- servicio contra el patrón, y cuya consecuencia sea de tal ma nera grave, que haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

Al comentar Baltazar Cavazos Flores la presente fracción-- refiriéndose a la carga de la prueba, manifiesta:

"Que el patrón que despida a un trabajador con base-- en la misma, dice que tendrá a su cargo la llamada-- "prueba diabólica", esto es que deberá acreditar la-- imposibilidad del cumplimiento de la relación labo-- ral como consecuencia de la conducta asumida de mane-- ra grave por el trabajador, fuera de su servicio". - (52)

Nosotros pensamos, que sea fuera o dentro del servicio o-- inclusive, interpretando a contrario sensu que no esté en él, opera la causa justa de despido del trabajador, independien-- temente de la gravedad de su conducta asumida, por que es absur do que se pueda determinar cuando es o no la imposibilidad -- del cumplimiento de la relación de trabajo, que en última ins-- tancia quedará a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbi-- traje o las Autoridades Federales, la calificación del hecho-- imposible, debiéndose recomendar que al invocar el patrón es-- ta causa la relación con la Fracción XV y II, para acreditar-- su acción.

(52) Cfr. Cavazos Flores Baltazar.- Ob. Cit. Págs. 40 y 41.

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;

El sujeto activo es el trabajador, el sujeto pasivo lo son los bienes del patrón tales como edificios, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás implementos relacionados con el trabajo, sean muebles o inmuebles, lo que se traduce en la merma de la producción, al respecto Néstor de Buen Lozano lo nombré como sabotaje y comenta:

"En realidad el sabotaje supone la violación fundamental de la obligación de respeto a las instalaciones de la empresa, pero también resulta una forma "natural" de "desquitarse" el trabajador por las -- ofensas ciertas o supuestas del patrón, o de alguno de sus representantes. Comenta que la fracción en cuestión exige que se trate de actos intencionales y que se provoquen "perjuicios materiales" expresamente poco afortunada, ya que es evidente que la intención es referirse a los daños que son pérdidas o menoscabos sufridos en un patrimonio, y no a los -- perjuicios, que denotan ganancias lícitas que se dejan de percibir". (53)

Por su parte Cavazos Flores nos dice:

"Lo previsto en esta fracción no sólo es causal de despido, sino que también por el dolo que ella im--

plica, el patrón tendrá siempre la posibilidad de--
exigir que sean reparados los daños y perjuicios --
que se le hubiesen causado o inclusive de ejercitar
las acciones penales que corresponda". (54)

Nosotros pensamos que a ésta fracción, se le debe adicionar el vocable daños, toda vez que al obrar intencionalmente-
el trabajador para causar daño Vgr., en una máquina va en contra del patrimonio del patrón, y al no funcionar tiene como -
consecuencia que le origine perjuicios materiales.

Violaciones de las obligaciones y deberes del trabajador
o su conducta inconveniente, es la de causar en forma inten--
cional o dolosa perjuicios materiales, como ya se dijo para -
ser congruente debería adicionarse la terminología daño, cuya
consecuencia son los perjuicios.

Elementos objetivos o descriptivos materiales para encuadrar
la conducta indebida del trabajador, lo es que los aludidos
perjuicios materiales los asuma en forma intencional o do
losa durante el desempeño de las labores o con motivo de ----
ellas, esto es, que puede ser dentro de la jornada de trabajo
en la fuente de la misma, o fuera de ésta, pero sujeta a la re
lación contractual laboral.

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla

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

Lo que estriba en ésta fracción que se comenta, que el - sujeto activo, trabajador, que su negligencia sea tal que no implique dolo y que sea ésta la única causa del perjuicio ori ginado, para la justificación sin responsabilidad para el patrón necesariamente debe mostrar que dicha negligencia le --- causó daños y perjuicios, y como atinadamente lo manifiesta - Baltazar Cavazos Flores que:

"A contrario sensu, si un trabajador negligente ocasiona perjuicios graves al patrón, pero su negligencia no es la causa única del perjuicio, el despido- resultará injustificado". (55)

Este mismo autor comenta, que en la práctica los Tribuna les de trabajo tratan de eximir al trabajador, argumentando - que el culpable de su negligencia lo es el patrón, por no haber capacitado o adiestrado adecuadamente al mismo.

Por su parte Francisco Ramírez Fonseca opina:

"Que a diferencia de la causal V a la que se estu- día estriba en la gravedad del perjuicio material, - y en cuanto a la conducta de la gente, o sea el tra

bajador a la diferencia de aquella que preve la intencionalidad, la que se estudia, es la de la negligencia por lo que concluye que cualquier perjuicio material causado en forma negligente, por el trabajador, siempre y cuando sea grave causa, suficiente para despedir al trabajador con justa causa". (56)

En este orden de ideas, opinamos en el mismo sentido, es to es, que el daño o perjuicio debe ser grave Vgr., que el trabajador provoque un corte circuito, quedando paralizada la empresa en su funcionamiento, claro está que lo debe apreciar de ésta manera las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuya situación sería la paralización o funcionamiento de una empresa, esto último constituiría el elemento objetivo descriptivo material para encuadar la conducta indebida del trabajador, y como bien jurídico protegido serán los edificios, maquinaria, instrumentos, materia prima y demás implementos relacionados con el trabajo, sean muebles o inmuebles, lo que se traduce en daños y perjuicios para el patrón.

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

El sujeto activo es el trabajador, cuya conducta inconveniente es como causa única la imprudencia o descuido inexcusable

(56) Cfr. Ramírez Fonseca Francisco.- Ob. Cit. Pág. 80.

y como bien jurídico protegido es la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él, esto es; patrón, personal directivo o administrativo, compañeros de trabajo y terceras personas, y como sujeto pasivo las personas referidas, y el patrimonio del primero. Refiriéndose a la fatiga procesal de probar en juicio la procedencia de la causal a estudio, Baltazar Cavazos Flores comenta:

"En esta fracción para que sea aplicable, se requiere que haya imprudencia o descuido inexcusable por parte del trabajador, y en consecuencia, será lo primero que habrá que probar en juicio, además de que se haya puesto en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él... y concluye... si procede la acción del despido, aunque sólo se hubiere comprometido la seguridad de las personas o del lugar, ya que esta fracción no se refiere, para nada a que se causen "consecuencias" por la imprudencia del trabajador". --- (57)

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar del trabajo;

Al respecto Néstor de Buen Lozano expresa:

"El trabajador debe actuar moralmente. ¿Cual es sin embargo, la medida de su inmoralidad? El problema se advierte interesante si se piensa que hay trabajos que son por sí mismos, contrarios a una regla moral (en teatro o cine), y que lícitamente podrían darse de la moralidad de ciertas actividades eco-

(57) Cfr. Cavazos Flores Baltazar.- Ob. Cit. Pág. 42.

nómicas. En realidad la moralidad lo mismo que el orden público son jurídicos, cuya apreciación es -- siempre relativa y circunstancial y que, por lo mismo, pueden conducir a un peligroso subjetivismo". - (58)

Por su parte Francisco Ramírez Fonseca comenta:

"La Ley, al hablar de actos inmorales se quiere referir a los contrarios a las buenas costumbres, -- conducta que impone a los trabajadores la Fracción-VII del Artículo 134 de la Ley. En última instancia, la calificación de inmoral, respecto de un acto de algún trabajador corresponde a la Junta de -- Conciliación y Arbitraje". (59)

Por su parte Baltazar Cavazos Flores alude:

"Podría afirmarse que los actos son lícitos o ilícitos por su propia naturaleza, sin condición alguna que valga. Por todo lo anterior pensamos nosotros que si se acredita que un trabajador cometió un acto inmoral, bien sea que se hubiese realizado éste, dentro o fuera de la empresa, si es procedente el -- despido justificado, a menos que el trabajador demuestre alguna excepción pertinente". (60)

Nuestra opinión estriba en la circunstancia que es el acto inmoral asumido por el trabajador, para que pueda ser procedente la presente causa justa de despido, y para que no se interprete en forma ambigua, sería ideal que se especificara-

(58) De Buen Lozano Néstor.- Ob. Cit. Pág. 89.

(59) Ramírez Fonseca Francisco.- Ob. Cit. Pág. 85.

(60) Cavazos Flores Baltazar.- Ob. Cit. Pág. 43 y sig.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

que se entendería como acto inmoral a los actos contrarios a las buenas costumbres, en el lugar en que se originaran los mismos e interpretando a contrario sensu también pudiera darse fuera del establecimiento o lugar del trabajo, por la circunstancia de que el acto inmoral es el mismo adentro o fuera del trabajo, claro está, que debe prevalecer la relación o contrato del mismo.

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

El sujeto activo lo es el trabajador, las violaciones de las obligaciones y deberes del trabajador por su conducta inconveniente, lo es el hecho de revelar secretos de fabricación o asuntos de carácter reservado; el sujeto pasivo lo es el patrón, el bien jurídico protegido es lo establecido en la Fracción XIII del Artículo 134 de la Ley, esto es 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 y reservados, cuya divulgación puede causar perjuicios a la empresa, como elementos objetivos o descriptivos materiales para encuadrar la conducta indebida del trabajador, lo es el revelamiento de secretos o de asuntos de ca--

rácter reservados que se traduzcan en perjuicios para el patrón o empresa.

Refiriéndose a la carga de la prueba de ésta causal, Baltazar Cavazos Flores, manifiesta:

"Que habría que acreditar la revelación de los secretos de fabricación, o el hecho de dar a conocer asuntos de carácter reservado, que traigan como consecuencia perjuicios a la empresa, situación que -- está también de probar". (61)

Por su parte Néstor de Buen opina;

"Que dicha causal en estricto rigor, deberá hacerse valer en contra de los trabajadores de confianza". (62)

Nosotros advertimos que independientemente de la revelación de secretos, sea de fabricación o de asuntos de carácter reservados implica una falta de honradez o probidad establecida en la Fracción II, y que atento a lo contenido por el Artículo 134 Fracción XIII de la Ley, debe ser extensiva a todos los trabajadores y no exclusivamente a los de confianza, por que todos los trabajadores de cualquier jerarquía deben cumplir con la disposición antes invocada.

(61) Baltazar Cavazos Flores.- Ob. Cit. Pág. 44.

(62) De Buen Lozano Néstor.- Ob. Cit. Pág. 89.

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

Como sujeto activo tenemos al trabajador, como violaciones de las obligaciones y deberes o su conducta inconveniente es la de incurrir en más de tres faltas de asistencia en un término de 30 días, como sujeto pasivo lo es el patrón y en consecuencia la estabilidad o permanencia en el trabajo, como bien jurídico protegido de la causal, es la no interrupción de la relación ó contrato de trabajo, como excepciones o causas, eximentes del trabajador, es la justificación de sus inasistencias al trabajo.

Toda vez, que la presente causal a estudio es la que más polémicas ha suscitado, nos ceñiremos a lo establecido en el criterio de nuestro máximo Tribunal Jurisdiccional, que la -- primer falta se computará dentro del período posterior a los treinta días, admitiendo que más de tres faltas se infiere -- que son cuatro, más sin embargo sosteniendo los Tribunales Colegiados criterios opuestos, manifiesta que no necesariamente deben ser las cuatro faltas por que no lo establece la ley de la materia, sino que deben tres faltas y media, por otro lado sostiene que media falta, pueden constituir una falta completa para efecto de tabulación y que en los turnos corridos en que el trabajador trabaja cuatro días por tres de descanso, -- al faltar en forma consecutiva en el primer supuesto, opera --

la rescisión en forma justificada.

Por otro lado, compele al trabajador para justificar sus faltas, cuando regrese a su fuente de trabajo, haciendo nugaroña dicha circunstancia cuando el actor lo intente probar, - cuando haya ejercitado su derecho por vía de acción ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, todo lo anterior en obvio de repeticiones nos remitimos a su estudio en el apartado "B" del capítulo tercero del presente trabajo, donde constan los criterios jurisprudenciales y ejecutorias sostenidas por la - H. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia y de los Tribu- nales Colegiados en materia de trabajo.

Por nuestra parte, consideramos que los retardos, las me- dias faltas, el abandono de trabajo y otras circunstancias no previstas por la ley, constituyen faltas de probidad y honra- dez en el trabajador, que justifican su despido sin responsa- bilidad para el patrón al tenor de la Fracción II en relación con la XV del Artículo que se comenta:

Lo que consideramos aberrante, es el criterio de la Cor- te, en el sentido de que el trabajador al regresar a su fuen- te de trabajo tenga que justificar sus faltas ante el patrón, y para el caso de que fuera despedido por éste y ejercitará - por vía de acción su reclamo por considerar el despido injus- tificado, no pueda excepcionarse o probar ante la Junta ----

de Conciliación y Arbitraje la justificación de sus inasisten
cias, por que muchas de las veces en el momento en que faltó,
tenía la imposibilidad física o material de allegarse a las -
pruebas necesarias para comprobar sus inasistencias.

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus represen
tantes, sin causa justificada, siempre que se trate
del trabajo contratado.

Sujeto activo, es el trabajador cuyas violaciones de las-
obligaciones y deberes por su conducta inconveniente estriba-
en la desobediencia al patrón o a sus representantes, siendo-
sujetos pasivos los últimos mencionados, y como bien jurídico
protegido, el equilibrio de las relaciones obrero patronales,
y como derecho de éste último el don de mando y a ser obede
do, esto es la subordinación del trabajador hacia éste. Como
elementos objetivos o descriptivos materiales para encuadrar-
su conducta, es la desobediencia siempre que se trate del tra
bajo contratado, y como excepciones o causas eximentes de --
responsabilidad del trabajador, es el hecho de que justifique
la desobediencia, por no tratarse del trabajo contratado o --
Vgr., en caso fortuito o fuerza mayor, o en su caso cuando --
las órdenes no sean dadas por el patrón o alguno de sus repre
sentantes del mismo.

Néstor de Buen Lozano abordando el tema que nos ocupa ---

considera que:

"Que está, es la causa más grave del artículo que-- se comenta, por que advierte que lo esencial de la relación de trabajo radica en la subordinación, y - su violación por parte del trabajador es una falta imperdonable, pero que dicha obediencia tiene como presupuesto los siguientes: primero debe referirse al trabajo contratado, deberá darse la orden para - que se cumpla dentro de la jornada de trabajo, esto es en segundo término, en tercer término el patrón- deberá poner sino los tiene desde antes los imple- mentos para cumplirla, y por último la Ley acepta que el incumplimiento sea justificado en el caso -- fortuito o fuerza mayor". (63)

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preven- tivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar ac- cidentes o enfermedades;

Al respecto Néstor de Buen indica:

"Se autoriza el despido del trabajador que se niega a adoptar las medidas preventivas, o a seguir los - procedimientos indicados para evitar accidentes o - enfermedades. En realidad el bien jurídico protegi- do es la salud de los trabajadores, y el deber a -- cumplir el de la prudencia que observarse en el mane- jo de instrumentos peligrosos. Pero además en es- tos casos estan en juego inclusive, los intereses - económicos de las empresas, ya que una gran inciden- cia de accidentes traería consigo el aumento en gra- do de riesgo y consecuentemente de las cuotas por - accidente de trabajo, y la seguridad social, que es- tán en su totalidad a cargo del patrón". (64)

(63) Cfr. De Buen Lozano Néstor.- Ob. Cit. Pág. 92.

(64) De Buen Lozano Néstor.- Ob. Cit. Pág. 93.

Por su parte Baltazar Cavazos, nos dice al respecto:

"Preservar la vida y la integridad del trabajador, - en el desempeño de sus labores, resulta indiscutiblemente "prioritario de toda prioridad" por ello, se - hace indispensable que los trabajadores adopten to-- das las medidas preventivas que esten a su alcance, - y que también sigan escrupulosamente todos los proce-- dimientos indicados. En el supuesto de la preven-- ción de accidentes, la cual es más operable que en - el caso de la prevención de enfermedades en donde el despido justificado sería muy discutible, ya que in-- cluso se afirma que no hay enfermedad, sino enfermos. Como el legislador no especifica de que clase de -- accidentes o de enfermedades se trata, tenemos que - concluir que se refiere tanto a enfermedades genera-- les como a profesionales, habida cuenta de que donde la Ley no distingue no debemos distinguir". (65)

Nosotros estamos de acuerdo con lo manifestado por éste-- último autor, ya que efectivamente lo que se protege es la vi da e integridad física del trabajador y de sus compañeros, y-- que la prevención se refiere no a las enfermedades, sino a -- evitar enfermos, sea por enfermedades generales, así como -- profesionales.

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 prescrip-- ción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador de-- berá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

Mario de la Cueva, comenta:

"Que es un problema la ebriedad, que debe combatirse, ya que el hombre ebrio representa un peligro para los restantes trabajadores y para los bienes". (66)

Por su parte Néstor de Buen, comenta:

"Que el propósito de la prueba del estado de ebriedad el criterio de la Corte, ha concluido que la idónea es la prueba testimonial y no la prueba pericial, en razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos (Jurisprudencia Número 70, apéndice 1917, 1965, Pág. 72)". (67)

Baltazar Cavazos, establece:

"Esta fracción indica que el trabajador, "concurra" a su trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante. Se exceptúa expresamente en caso de que exista alguna prescripción médica, cuando se trate de drogas enervantes. Por enervar debe entenderse el de debilitamiento de la razón por el abuso de ciertos placeres prohibidos. Desde luego, sería muy difícil que algún trabajador acudiera a laborar en estado de embriaguez por prescripción médica, pero no tanto, en el supuesto de que concurra bajo la influencia de algún narcótico, lo cual no está previsto por la Ley. En cualquiera de estos supuestos, el trabajador siempre tendrá la obligación de presentar a su jefe inmediato superior, la prescripción (receta) suscrita por el médico, antes de iniciar el servicio. La no presentación de la prescripción médica, antes de empieza a laborar, hace que ésta resulte ineficaz, salvo causas especiales que desde luego tendrá que acreditar el que las invoque". (68)

(66) De la Cueva Mario.- Ob. Cit. Pág. 248.

(67) De Buen Lozano Néstor.- Ob. Cit. Pág. 93 y 94.

(68) Cavazos Flores Baltazar.- Ob. Cit. Pág. 57.

Al respecto manifestamos, que para que se dé esta causal en primer lugar el trabajador debe concurrir a su fuente de trabajo, y que vaya en estado de embriaguez, por que a contrario sensu, está es, que se presentará en estado sobrio y dentro de la fuente de trabajo se haya intoxicado con bebidas -- embriagantes o con droga, enervante o narcótico, operaría la Fracción II del Artículo que se comenta, así como los actos -- inmorales a que se refiere la Fracción VIII u otra análoga de la Fracción V, lo que es inconcebible, es el hecho de que vaya en el estado inconveniente antes descrito, y ponga en concimiento del patrón que fué por prescripción médica el hecho por el cual va drogado, cuya actitud por si sola estimamos -- que operaría la causal de rescisión imputable al mismo por -- faltas de probidad.

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

Baltazar Cavazos, comenta:

"Esta fracción no se refiere a cualquier clase de -- sentencia, sino sólo a las ejecutoriadas, es decir, a las sentencias firmes por ministerio de Ley, por que no fueron impugnadas en tiempo, o que ya fueron pronunciadas, en última instancia por los Tribunales Colegiados, por la Suprema Corte de Justicia de Nación. En consecuencia el simple arresto o detención administrativa del trabajador, no implica por ese simple hecho, la posibilidad de la rescisión de

su contrato, sin responsabilidad patronal, Una sentencia condenatoria en contra del trabajador, que no haya causado ejecutoria, sólo dá lugar a la suspensión de la relación laboral, de acuerdo con las Fracciones III y IV del Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo". (69)

Por su parte Néstor de Buen Lozano, manifiesta:

"En realidad con ello no se sanciona tanto la conducta delictiva, como la imposibilidad de seguir laborando. El impedimento para trabajar es normalmente el resultado de la privación de la libertad, pero puede ocurrir que la sentencia imposibilite al trabajador para el ejercicio de determinada profesión u oficio, en cuyo caso no se estará en presencia de una imposibilidad física sino jurídica". (70)

Nosotros opinamos que para la procedencia de esta causal, debe ser como consecuencia del privamiento de la libertad del trabajador como consecuencia de una sentencia ejecutoriada -- sea por ministerio de Ley, o en su caso que se haya impugnado ante el Tribunal de Alzada, y a su vez impugnado ante las autoridades federales, lo que hace imposible en forma material el cumplimiento de la relación de trabajo por circunstancia, mientras esto no suceda dicha relación se encuentra sub judice, esto es en efecto suspensivo, lo que se traduce en que subsisten los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del patrón, derivados de su contrato de trabajo, desde luego no contaría su prima de antigüedad del trabajador, ni su pago de su salario, ni computarían sus prestaciones referente al-

(69) Cavazos Flores Baltazar.- Ob. Cit. Pág. 57.

(70) De Buen Lozano Néstor.- Ob. Cit. Pág. 94.

aguinaldo y vacaciones con su prima respectiva por la propia-especial naturaleza de la situación del trabajador.

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.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la - fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negara a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días -- siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el - domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación- al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fué injustificado.

En esta fracción solamente comentaremos lo referente a - las causas análogas, no así al aviso que tiene que hacer el - patrón de las causas justas de despido, ya que su estudio aprece en otro capítulo y al cual nos remitimos.

Baltazar Cavazos, nos dice lo siguiente:

"De esta fracción se puede concluir que a la enumeración a que se refiere el Artículo 47 comentado, es enunciativa y desde luego no restrictiva ni casuística.

Sin embargo, en caso de que se invoque esta fracción, habrá que relacionarla con otra de las previstas, a fin de establecer la analogía correspondiente.

La analogía, es una forma de interpretación de la --Leyes que consiste en extender a un caso no previsto, la regulación establecida para otro, por razones semejantes". (71)

Por su parte Néstor de Buen Lozano, al abordar el presente tema, comenta:

"La inclusión de la analogía, como instrumento integrador de lagunas legales, para que pueda darse entre otras causas el despido, en nuestro concepto resulta una incongruencia que no se compensa por el hecho de que también se deba tomar en cuenta para determinar los casos de retiro justificado. Si bien es cierto que la analogía esta prohibida en el Artículo 14 Constitucional, sólo para los juicios de orden criminal, lo que obviamente no comprende, en una interpretación rigurosa y estricta los problemas de despido y retiro por otra parte no puede dudarse que el despido y el retiro constituyan una sanción extrema, una pena, en suma, a veces más grave aún que cualquier sanción dictada en un proceso criminal, en nuestro concepto el uso de la analogía para éste problema particular es fundamentalmente injusto. El legislador, tal vez conciente de lo peligroso que puede ser la utilización de la analogía impone determinadas exigencias: que las causas "de igual manera graves y de consecuencias semejantes - en lo que al trabajo se refiere" no parecan estas condiciones, sin embargo, un remedio adecuado para los peligros de la analogía". (72)

(71) Cavazos Flores Baltazar.- Ob. Cit. Pág. 59.

(72) De Buen Lozano Néstor.- Ob. Cit. Pág. 94.

Por su parte Carlos Antonio Rufz Berzunza, establece:

"Dice que no es verdad que sea una interpretación a la lógica, sino que se refiere a verdaderos casos - de integración analógica, por que esta hipótesis -- normativa permite sancionar con el despido conductas no previstas por el legislador, igualmente graves a las anteriores y de consecuencias semejantes -- en lo que al trabajo se refiere, y no nos circunscribe a desentrañar el contenido de la norma... en mi opinión es una magnífica definición de integración y no de interpretación, por que esta consiste en desentrañar el contenido de la norma por comparación con otras hipótesis normativas". (73)

Nosotros estamos de acuerdo con el pensamiento de éste autor último mencionado, ya que efectivamente la fracción a estudio no se debe interpretar, sino integrar las causales -- justas de despido, que bien podrían tener su punto de apoyo en la fracción segunda del artículo que se comenta, toda vez que las violaciones de las obligaciones y deberes, o su conducta inconveniente del trabajador se traducen en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos, teniendo como sujetos pasivos al patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa.

(73) Rufz Berzunza Carlos Antonio.- Ob. Cit. Pág. 161 y sig.

B) CRITERIOS JURISPRUDENCIALES.

En este apartado, plasmaremos los criterios jurisprudenciales más destacados emitidos por la H. Cuarta Sala de la -- Suprema Corte de Justicia de la Nación y la sustentada por el pleno de ese máximo Tribunal; los que hemos consultado en "El Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral" compilación de apéndice de Jurisprudencia 1917-1986, editada por el SIAL --- (Servicio de Información sobre Asuntos Laborales) dependiente de las Secretaría del Trabajo y Previsión Social consistente en Nueve Volúmenes; respecto de las causales de rescisión que prevee el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en sus di versas fracciones que lo componen:

FRACCION II.

"Despido por falta de probidad y honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento".

CONTRATO DE TRABAJO, RESCISION DEL, POR DORMIRSE EL TRABAJADOR DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO, FALTA DE PROBI--- DAD.- Si a un trabajador, se le encuentra dormido en sus horas de trabajo, dicha conducta implica una falta de -- probidad en los términos de la Fracción II del Artículo- 121 de la Ley Federal del Trabajo de 1931; (ahora 47 --- Fracción II de la vigente), ya que indiscutiblemente el hecho es contrario al cumplimiento del deber, que confor me a la Fracción II del Artículo 113 del invocado Código

Laboral (134 Fracción IV de la Ley actual), tienen obligación de ejecutar con la intensidad, cuidado y esmero -- apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Volumen CXI, Pág. 20.- Amparo Directo 9052/65.- Pedro --- Díaz López.- 5 votos.

Volumen CXIV, Pág. 11.- Amparo Directo 2656/66.- Saúl --- Cruz Galicia.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen CXVIII, Pág. 12.- Amparo Directo 4930/66.- Cruz Bojórquez Camacho y José Bojórquez Camacho.- 5 votos.

Volumen CXVIII, Pág. 12.- Amparo Directo 5996/65.- Carmen Pérez Espinoza.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen CXX, Pág. 41.- Amparo Directo 6254/65.- Santiago-Aviña Campos.- Unanimidad de 4 votos.

PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE CONCEPTO.- Por falta de probidad y honradez, se entiende el no proceder rectamente -- en las funciones encomendadas, con mangua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de -- hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una -- conducta ajena a un recto proceder.

Amparo Directo 2910/79.- José Enrique González Rubio Olán 3 de marzo de 1980.- 5 votos.- Ponente: María Cristina -- Salmorán de Tamayo.- Secretario: Joaquín Dzib Nuñez.

Amparo Directo 3991/79.- Loreto García Islas.- 8 de octubre de 1970.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Joaquín Dzib Nuñez.

Amparo Directo 3181/79.- Humberto Hipólito Alvarado.- 13 de agosto de 1979.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Víctor Ceja Villaseñor.

Amparo Directo 4009/75.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 2 de febrero de 1976.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Ramón Canedo Aldrete.- Secretario: Alberto Alfaro Victoria.

Amparo Directo 2817/73.- Transportes Papantla, S.A., de C.V.,.- 15 de noviembre de 1973.- Unanimidad de 4 votos -- Ponente: Salvador Mondragón Guerva.- Secretario: Sergio - Javier Coss Ramos.

FRACCION III.

"Despido por faltas de probidad y honradez realizados por el trabajador en contra de sus compañeros":

RIÑA. LA PARTICIPACION EN UNA, EN EL CENTRO DE TRABAJO Y HORAS DE LABORES, ES CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.- El sólo hecho de una riña entre trabajadores, a horas de labores en el centro de trabajo, constituye una alteración de la disciplina y es suficiente para que se configure la causal de rescisión del contrato de trabajo prevista por la Fracción III del Artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo (Fracción III del Artículo 47 de la Ley Actual).

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Volumen 23, Pág. 25.- Amparo Directo 3139/70.- José Pineda Escobar.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen 24, Pág. 19.- Amparo Directo 5706/67.- Baldemar - Olivares Ruvalcaba.- 5 votos.

FRACCION X.

"Despido por faltas injustificadas".

DESPIDO, FALTAS DE ASISTENCIA POSTERIORES AL. NO PUEDEN INVOCARSE COMO CAUSA DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.- Si se prueba que el trabajador fue despedido en la fecha manifiesta por él, y que con posterioridad dejó de concurrir a su trabajo, tales faltas no pueden invocarse válidamente como causa del contrato de trabajo.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Volumen, XIX, Pág. 68.- Amparo Directo 1628/58.- Jorge Velarde.- 5 votos.

Volumen, XXVI, Pág. 39.- Amparo Directo 1649/57.- Cordelera Gloria, S.A.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen, XXVIII, Pág. 33.- Amparo Directo 1548/59.- Teresa Peral Alvárez.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen, XXXVIII, Pág. 19.- Amparo Directo 4190/59.- Josefina Pacheco Ortiz.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen, XXXVIII, Pág. 27.- Amparo Directo 625/60.- Juan Pérez García y Coags.- Unanimidad de 4 votos.

FALTA DE ASISTENCIA, ANTE QUIEN DEBE HACERSE LA JUSTIFICACION DE LAS.- Para que las faltas al trabajo en que -- incurra un trabajador, no den lugar a despido, debe dar aviso al patrón de la causa de las mismas y acreditar, - cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión que del contrato de trabajo que haga el patrón será justificada. Así pues, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Volumen VII, Pág. 82.- Amparo Directo 2629/56.- Planta - Pasteurizada, S.A.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen XXXIX, Pág. 20.- Amparo Directo 743/60.- Hotel - Caleta de Acapulco, S.A.- 5 votos.

Volumen LIV, Pág. 23.- Amparo Directo 4884/60.- Humberto García Jurado.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen XLV, Pág. 25.- Amparo Directo 6416/60.- José María Morales Rodríguez.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen LV, Pág. 61.- Amparo Directo 4935/61.- Servando Galindo.- 5 votos.

FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.- Es justificada la rescisión del contrato, cuando el trabajador falte por más de tres días en un -- mes sin causa justificada, y no es violatorio de garantías el laudo que absuelve al patrón de la demanda formulada en su contra por este motivo.

Quinta Parte:

Tomo XLVI, Pág. 1626.- R. 2088/32.- Montiel Esther.- 5 - votos.

Tomo LXI, Pág. 4372.- Amparo Directo 4488/39.- Cía. Hotelera de la Costa Occidental.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXIII, Pág. 1955.- Amparo Directo 8426/39.- García-Genaro.- 5 votos.

Tomo LXIX, Pág. 2810.- Amparo Directo 3226/41.- García - Luna José.- Unanimidad 4 votos.

Tomo LXXIII, Pág. 1489.- Amparo Directo 2275/42.- Márquez Manuel.- 5 votos.

FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, COMPUTO DE LAS.- En relación con la causal de rescisión a que se refiere el Artículo 122, Fracción X, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, (Artículo 47 Fracción X de la Ley vigente), no es necesario que -- las faltas de asistencia del trabajador ocurran durante un sólo mes de calendario, sino que para hacer el cómputo de ellas, debe entenderse por un mes, un lapso cualquiera de treinta días contados a partir de la primera falta.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Volumen II, Pág. 52.- Amparo Directo 7257/56.- Emigdio - de la Fuente.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen XIV, Pág. 133.- Amparo Directo 1340/57.- Salvador Solana Ceballos.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen LII, Pág. 78.- Amparo Directo 1366/61.- Francisco Huerta Lara.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen LXIV, Pág. 14.- Amparo Directo 3327/62.- Simón - Flores Alva.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen XCIII, Pág. 15.- Amparo Directo 8056/63.- Donato Galindo Leyva.- 5 votos.

FALTAS PREVIO AVISO, SIN PERMISO DEL PATRON.- El hecho de que un trabajador falte a sus labores, previo aviso, no significa que esa falta sea justificada, ya que para que pueda considerarse en esa forma, es menester que el patrón otorgue el correspondiente permiso.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Volumen XLV, Pág. 25.- Amparo Directo 6416/60.- José María Morales Rodríguez y Coags.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen CXXIV, Pág. 21.- Amparo Directo 8631/65.- Compañía Azucarera de los Mochis, S.A.- 5 votos.

Volumen CXXXI, Pág. 19.- Amparo Directo 4513/64.- Jesús-Ruvalcaba.- 5 votos.

Volumen CXXXII, Pág. 43.- Amparo Directo 9294/66.- Rogelio Gómez Martínez.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen CXXXVI, Pág. 23.- Amparo Directo 1909/68.- Ezequiel Hernández Torres.- 5 votos.

FRACCION IV.

"Despido por la comisión de faltas de probidad u honradez, fuera del servicio".

PROBIDAD, FALTAS DE. DESPIDO JUSTIFICADO.- Basta con -- que el obrero, aún fuera de su jornada de trabajo, incurra en falta de probidad y honradez, en contra de su patrón, para que por tal motivo se le despida justificadamente, ya que no sería admisible, jurídicamente, que sólo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón, y al concluir su jornada estuviera facultado para cometer en contra de él, actos de esa naturaleza.

Amparo Directo 5090/80.- Carlos Herrera López y Raúl A. Gallardo Raygadas.- 2 de marzo de 1981.- Ponente: María-Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: José Tomas Garrido Muñoz.

Amparo Directo 8085/79.- Aureo Villalba Flores.- 9 de junio de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa.

Amparo Directo 2874/78.- José Santos Garca Campos.- 23 de agosto de 1978.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María-Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Joaquín -- Dzib Nuñez.

Amparo Directo 6546/75.- Joaquín Medina Subikurski.- 11 de junio de 1976.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Jorge Saracho Álvarez.- Secretaria: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.

Amparo Directo 1921/76.- Carlos Heredia Cruz.- 19 de agosto de 1976.- 5 votos.- Ponente: Ramón Cañedo Aldrete Secretario: Joaquín Dzib Nuñez.

Tesis relacionada:

Amparo Directo 5369/66.- Procurador General de Justicia del Distrito Federal.- 5 de junio de 1978.- 5 votos.- -- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Joaquín Dzib Nuñez.

FRACCION XII.

"El despido por desobediencia".

DESOBEDIENCIA, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR, IN DEPENDIENTEMENTE DE LA GRAVEDAD DE LA FALTA.- Basta que un trabajador desobedezca, sin causa justificada, las órdenes del patrón, en relación con el trabajo contratado, independientemente de que la desobediencia en que incurra dicho trabajador pueda considerarse o no como grave, para que justificadamente el patrón pueda rescindir las relaciones laborales.

Amparo Directo 4710/81.- Instituto Mexicano del Seguro-- Social.- 11 de enero de 1982.- 5 votos.- Ponente: María-Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santa-cruz Fernández.

Amparo Directo 7499/80.- Olga Guzmán Luengas.- 5 de octubre de 1981.- Unanidad de 4 votos.- Ponente: María -Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santa-cruz Fernández.

Amparo Directo 5899/80.- Mercedes Suárez Martínez.- -- 9 de marzo de 1981.- 5 votos Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: F. Javier Mijangos Navar--ro.

Amparo Directo 780/80.- Carlos Eduardo M. Ramírez.- 5 -- de junio de 1980.- Unanidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Amparo Directo 273/72.- Carlos de Luna Navarro.- 8 de -- mayo de 1972.- 5 votos.- Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

DESOBEDIENCIA, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR. -- La orden dada por el patrón, a un trabajador para ejecutar, dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no lesiona los derechos del trabajador; y --

cuando éste incurre en incumplimiento y por tanto en desobediencia, se constituye una causal de rescisión, y -- por ende, el despido en cuestión es justificado.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volumen 6, Pág. 16.- Amparo Directo 8727/68.- Fletes de México, S.A., de C.V.- 5 votos.

Volumen 14, Pág. 38.- Amparo Directo 1819/69.- Dan Villa nueva Briseño.

Volumen 14, Pág. 38.- Amparo Directo 3904/69.- The Pullman Company. Agencia de México.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen 14, Pág. 38.- Amparo Directo 9899/68.- Antonio - Castillo Hernández.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen 14, Pág. 38.- Amparo Directo 5518/69.- Armando - Garza García.- Unanimidad de 4 votos.

FRACCION XIII.

"La concurrencia al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes".

EBRIEDAD, PRUEBA DEL ESTADO DE.- La prueba testimonial - es apta para probar el estado de ebriedad, y no es indig pensable la pericial, en razón de que dicho estado cae - bajo la simple apreciación de los sentidos.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Volumen IX, Pág. 67.- Amparo Directo 1421/57.- Aquilino- M. Altamirano.- 5 votos.

Volumen XXVIII, Pág. 43.- Amparo Directo 592/58.- Marfa- de los Dolores Sepúlveda Lozano.- 5 votos.

Volumen XXXIII, Pág. 29.- Amparo Directo 1494/59.- Car- los Guerrero Novelo.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen LXVI, Pág. 23.- Amparo Directo 5673/60.- Salva- dor Mánzano Olmos.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen LXVII, Pág. 14.- Amparo Directo 5161/62.- Cata- lina Villegas Ramírez.- 5 votos.

FRACCION XIV.

"El despido por sentencia ejecutoriada, dictada en un -- proceso penal".

ACTUACIONES PENALES, SU VALOR PROBATORIO EN MATERIA LABORAL.- No es verdad que esta Sala, en sus precedentes haya dicho que las actuaciones penales no hacen prueba en el procedimiento laboral; lo que ha sostenido, es que -- aunque en un proceso penal se absuelva al trabajador acusado, esto no implica que se le deba considerar sin responsabilidad en el juicio laboral, por ser distinta la materia de un delito de las causas de rescisión de la relación laboral. En consecuencia, si de las constancias penales aparece la responsabilidad laboral, es procedente considerar el despido justificado.

Amparo Directo 2984/79.- Emilio Nichols Blanco.- 24 de - octubre de 1979.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Guillermo Ariza Bracamontes.

Sostienen la misma tesis:

Amparo Directo 6510/81.- Aturo Herrera Recio.- 21 de --- abril de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio - Sánchez Vargas.- Secretaria: María Edith Cervantes Or--- tiz.

Amparo Directo 7423/84.- Antonio Solís.- 4 de septiembre de 1985.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: José Guerrero Lázcarz.

Amparo Directo 4017/83.- Universidad Nacional Autónoma - de México.- 19 de marzo de 1986.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Leopoldo Ortiz Santo.- Secretario: Arturo Her--- nández Torres.

Amparo Directo 5149/81.- María Luisa Vázquez.- 26 de ma- yo de 1986.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Díaz- Romero.- Secretario: José Guerrero Lázcarz.

FRACCION XV.

"El despido por causas análogas".

EBRIEDAD, ESTADO DE, COMO CAUSA ANALOGA DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL.- La Fracción XIII del Artículo 47 - de la Ley Federal del Trabajo, literalmente señala como causa de rescisión del contrato de trabajo la de "concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez..."; sin embargo, no es menos cierto que el propio Artículo 47, en su Fracción XV, también señala que motivarán la rescisión del contrato de trabajo las causas análogas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, lo que pone de manifiesto que el precepto por el hecho de ser numerativo, sino que debe ser interpretado extensivamente en relación con lo establecido en la Fracción XV del propio Artículo, pues dicha fracción considera incluido en las causas de rescisión del contrato de trabajo, además de la enumerada, todas aquellas cuya gravedad y consecuencia sean semejantes en lo que al trabajo se refiere. Por tanto, si un trabajador, en hora que no correspondan a sus labores, se presenta en el centro de trabajo en estado de ebriedad, su conducta implica una falta de probidad, ya que lesiona el prestigio de la empresa, distrae a sus compañeros que se encuentran laborando, altera la disciplina en el centro de trabajo, y puede ocasionar riesgos motivando así la rescisión de su contrato individual de trabajo, en términos de la Fracción XIII, relacionada con la Fracción XV del Artículo 47 del ordenamiento citado, por ser una causa análoga de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Amparo Directo 2330/84.- José Juan Hernández Oliver.- -- 17 de junio de 1985.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretaria.- María del Refugio Covarrubias de Martín.

Amparo Directo 1612/82.- Mario Bernal Villanueva.- 11 de agosto de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Raúl Ortiz Estrada.

Amparo Directo 4161/81.- Jorge Isidro López Villareal.- 11 de noviembre de 1981.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretaria: Luz-Corona Magaña.

Amparo Directo 1450/79.- Margarito Santamaría Ayala, 15 de octubre de 1979.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario.- R. Javier Mijangos Navarro.

Amparo Directo 4542/72.- Asarco Mexicana, S.A.,- 16 de enero de 1975.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Marco Antonio Arroyo Montero.

ARTICULO 47, IN FINE: EL AVISO DE RESCISION.

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION-POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO-EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO.- Para que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, el conocimiento que el patrón haga por escrito a la Junta respectiva, dentro de los 5 días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causas de la rescisión de la relación labora, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado como lo ordena la parte relativa del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dio a conocer el aviso al trabajador, y esté se negó a recibirlo.

Amparo Directo 2674/84.- Arturo Betancourt Lara.- 1^o de octubre de 1984.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretaria: Marfa del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Amparo Directo 5476/83.- Compañía Hilandera de Torreón.- S.A.- 18 de junio de 1984.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Marfa Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretaria: Marfa del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Amparo Directo 2354/83.- Francisco Javier Paredes Mercado.- 4 de enero de 1984.- Mayoría de 4 votos.- Ponente: Marfa Cristina Salmorán de Tamayo.- Disidente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Amparo Directo 3745/82.- Maximiliano López Moreno.- 21 de febrero de 1983.- Mayoría de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Disidente: Alfonso López Aparicio. Secretaria: Carolina Pichardo Blake.

Amparo Directo 3635/82.- Mirna Estela Pizarro Ponca.- 24 de enero de 1983.- Mayoría de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Disidente: Alfonso López Aparicio.- Secretaria: Catalina Pérez Barcenás.

DESPIDO, INVESTIGACION PREVIA AL. PRESCRIPCION DEL DERECHO DEL PATRON PARA EFECTUARLO. FALTAS DE ASISTENCIA.- Si de conformidad a las disposiciones reglamentarias o contractuales correspondientes, se debe practicar una investigación administrativa para comprobar los hechos que se imputan a un trabajador, como constitutivos de una --

causal de rescisión de su contrato individual de trabajo, el término para la prescripción de la acción respectiva que corresponde al patrón, debe computarse a partir de la conclusión de esa investigación; pero este criterio sólo es aplicable cuando se trata de faltas, que por su propia naturaleza o por las circunstancias especiales -- que concurren en el caso, no pueden ser conocidas por el patrón, en el momento que acontecen, sino que se requiere de una investigación previa, a fin de que el patrón -- reúna los medios de convicción indispensable para la individualización del hecho, y así tener un conocimiento exacto de la conducta del trabajador, y estar en condiciones de poder ejercitar la facultad rescisoria.

No sucede lo mismo en los casos en que está individualización; el hecho, ya que su propia naturaleza, las faltas cometidas por el trabajador son conocidas en el mismo momento en que se realice, y se objetiva su responsabilidad, como son las faltas de asistencia, en cuyo caso el término prescriptivo correspondiente empieza a correr a partir de la última inasistencia, que conforme a la Ley o Contrato Colectivo, pueda dar lugar a la rescisión del Contrato Individual de Trabajo.

Amparo Directo 6589/83.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 13 de febrero de 1984.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Carolina Pichardo -- Blake.

Amparo Directo 3964/81.- María del Carmen Palma Sánchez-19 de enero de 1983.- 5 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Raúl Ortiz Estrada.

Amparo Directo 4097/82.- María Magdalena Aguilar Madrid-5 de enero de 1983.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Amparo Directo 2910/79.- José Enrique González Rubio --- Olán.- 3 de marzo de 1980.- 5 votos.- Ponente: María --- Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Joaquín Dzib - Nuñez.

Amparo Directo 682/79.- Gustavo Hinojosa Reynoso.- 20 -- de junio de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Véase:

Apéndice de Jurisprudencia 1917-1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Pág. 80.

AVISO DE RESCISIÓN SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVA.- Conforme al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajador, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan, a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido, dejándolo en estado de infensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues acuerdo con los Artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas: de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, y de no conocer el trabajador los hechos de la causal rescisoria con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción.

Amparo Directo 6208/82.- José Bonilla Uribe.- 1º de agosto de 1983.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

Amparo Directo 3748/82.- Empresa Sincamex, S.A.- 1º de agosto de 1983.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas.

Amparo Directo 7345/82.- Gorduroy, S.A.- 13 de julio de 1983.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretaria: María Edith Cervantes Ortíz.

Amparo Directo 5071/82.- Austraberto Vázquez Aguilar.- 13 de julio de 1983.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretaria: María Edith Cervantes Ortíz.

Amparo Directo 4820/82.- Empresa de Participación Estatal Mayoritaria "Minera Carbonífera Río Escondido", S.A. 6 de junio de 1983.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

DESPIDO DEL TRABAJADOR. EXCEPCIONES RELATIVAS A SU JUSTIFICACION.- Tratándose de la rescisión del contrato de trabajo, por cualquiera de las causales previstas por el Artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, (Artículo 47 de la Ley vigente), no basta que el patrón aduzca la causal que, a su juicio, fundamenta el despido justificado, sino que es indispensable, a fin de evitar que el trabajador quede en el juicio en estado de indefensión, que se precisen los hechos constitutivos del propio despido, para que el actor tenga la oportunidad de preparar sus pruebas en cuanto a la justificación aducida por él mismo.

Quinta Epoca:

Tomo LXXI, Pág. 564.- Amparo Directo 5309/41.- Díaz de León Guillermo y Coags.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo CXIII, Pág. 199.- Santos Napoleón de los.

Tomo CXVI, Pág. 219.- Amparo Directo 285/52.- Ortega José.- 5 votos.

Tomo CXV, Pág. 1292.- Hernández Martínez Conrado y Coags.

Tomo CXVII, Pág. 1191.- Amparo Directo 2170/48.- Espinoza Guadarrama José.- 5 votos.

RESCISION, CAUSALES DE, CUANDO ADUCIDAS VARIAS DE ELLAS, ACREDITA UNA.- Comprobada en el juicio de las causales de rescisión de varias, que hayan sido alegadas, ello basta para considerar a ésta fundada, sin que sea necesaria la comprobación de las demás.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volumen 21, Pág. 15.- Amparo Directo 2782/70.- Marcos -- López Cabrera.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen 40, Pág. 75.- Amparo Directo 5819/71.- María Guadalupe Villarreal de Toledo.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen 42, Pág. 79.- Amparo Directo 6276/71.- Isabel -- Orozco Valencia.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen 54, Pág. 28.- Amparo Directo 4074/72.- Federico González Huerta.- Unanimidad de 4 votos.

Volumen 61, Pág. 55.- Amparo Directo 256/73.- Velia Díaz D'Sandy de Ayala.- 5 votos.

CAPITULO IV

"LAS CAUSALES DE DESPIDO EN LAS REFORMAS
DE 1º DE MAYO DE 1980"

- A) ANALISIS Y CRITICA DE LAS CAUSALES DE
DESPIDO DE LAS REFORMAS A LA LEY DE -
PRIMERO DE MAYO DE 1980.

A) ANALISIS Y CRITICA DE LAS CAUSALES DE DESPIDO DE LAS REFORMAS A LA LEY DE PRIMERO DE MAYO DE 1980.

Al decir verdad en la reforma de 1980, no hubo tales, -- propiamente dichas a las causales de despido imputables al -- trabajador, ya que estas quedaron intactas en sus fracciones -- I a la XIV del Artículo 47, al igual que en la Ley de 1970, y la que en obvio de repetición nos remitimos al estudio que -- hicimos en el capítulo que antecede inciso A) de este trabajo.

Lo que se reformo en el artículo que se comenta es el -- "AVISO DE RESCISIÓN", que se preve en su parte final.

En efecto, en la Ley de 1980 el "Aviso de Rescisión" en nuestro concepto, y según la Reforma, trajo como consecuencia la obligación del patrón de hacer del conocimiento del trabajador del mismo, y en caso de negarse a recibirlo deberá notificarse en su domicilio, a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje para no incurrir en el supuesto de que "dicha omisión bastará por si sola para acreditar, que el despido fue injustificado" (Artículo 47 Fracción XV IN FINE L.F.T.)

Consideramos, que el "AVISO DE RESCISIÓN" en forma oportuna a la falta del mismo por parte del patrón, es requisito sine quanon para que tenga éxito la rescisión que haga del --

contrato o relación de trabajo por vía de excepción, el patrón.

Así pues abordando su estudio pasaremos primero a transcribirlo de acuerdo a la Ley de 1980.

Artículo 47 Fracción XV... Párrafo In Fine "el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negará a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de dicho aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Baltazar Cavazos al respecto dice:

"... insistimos 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. Sostener dicho criterio equivale a dejar abierta la posibilidad de que se condene a un trabajador, que hubiese despedido a un trabajador por robo, a indemnizar o reinsta

lar 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. Pensamos que en todo caso, no podría aceptarse que la falta de tal aviso trajera como consecuencia se reputara como presuntivamente injustificado, pero siempre concediéndose al patrón - la llamada prueba en contrario". (74)

Por su parte Néstor de Buen Lozano, opina lo contrario, - al establecer en su obra tantas veces mencionada, manifiesta:

"Que el despido, es un acto formal en función de -- que en el último párrafo del Artículo 47, se exige al patrón "dar al trabajador aviso escrito de la fe^{cha} y causa o causas de la rescisión, y dijimos que la omisión del aviso, determina la nulidad del acto lo que excluye la posibilidad de que el despido sea justificado. Advertimos, sin embargo, que existen opiniones en el sentido de que la falta de aviso, -- sólo podría traer consecuencia económicas, esto es, la imposición de una multa, pero sin afectar al -- despido en sí mismo. La corte ha venido a terciar en el problema en términos tales que su criterio, -- es nuestro concepto, totalmente infundado y sospechosamente patronal, ha convertido el aviso del despido, en una obligación intrascendente, ajeno totalmente a la idea del legislador, quien imponiendo el requisito del aviso escrito intentaba impedir la -- clásica maniobra patronal de separar a los trabajadores y después, por conveniencias procesales, negar el despido y ofrecer la reinstalación... la falta de aviso constituye la omisión de un requisito -- de forma. Por tanto, faltando la forma al acto, éste deviene nulo. Si bien es cierto que la Ley no -- declara esa nulidad, esta se desprende de la declaración genérica del preoio del Artículo 5^º que -- atribuye a las disposiciones de la Ley el ser "de -- orden público". Por lo tanto se aplica el principio general de derecho, de que los actos contrarios

a las leyes de orden público, son nulos, expresado en el Artículo 8 del Código Civil, y aplicable al derecho laboral por la vía de los principios generales del derecho, a que se refiere el Artículo 17. Siendo nulo el despido por falta de forma, es obvio que no podrá después ser invocado en juicio, y por lo tanto, no habiendo sido fundada la separación en un despido formalmente válido, tendrá derecho a ser reinstalado o indemnizado. Las excepciones y defensas. Es obvio que sólo pueden plantearse en juicio y no antes. El argumento de la Corte resulta por ello (perogrullesco). Nada impide, sin embargo que la falta de un requisito de procedibilidad determine la improcedencia de una acción o de una excepción por causas externas a ésta. Ya hemos visto como la Corte sostiene que los trabajadores deberán dar aviso al patrón de la razón de sus ausencias, y exhibir ante éste los comprobantes de su enfermedad, sin que tenga valor alguno el presentarlos directamente en el juicio, en otro terreno la corte exige a los trabajadores que rescindan los contratos de trabajo, por falta de pago de sus salarios, la prueba de que se presentaron a cobrarlo, y que el patrón se negó a pagarlo, lo que sin duda alguna constituye también requisitos de procedibilidad y por cierto mucho más difíciles de cumplir. Es cierto que la justificación o injustificación del despido no dependen del aviso. Pero ciertamente del aviso depende la validez del despido. Ahora bien, para los efectos de la responsabilidad patronal, lo mismo da que el despido sea injustificado que nulo en todo caso, por una u otra razón, el patrón deberá asumir las responsabilidades consiguientes". (75)

Nosotros estamos totalmente de acuerdo con la opinión de este último tratadista, debiendo agregar, de que el aviso regpectivo en cuestión no se trata de un acto administrativo que hace el patrón, sino un verdadero mandamiento legal de orden público, apoyada esta afirmación en el Artículo 5º de la Ley y como efectivamente constituye el aspecto formal para despe-

(75) Cfr. De Buen Lozano Néstor, "Derecho del Trabajo", Tomo II, Editorial Porrúa S.A., Primera Edición, México 1976. Págs. 103 y 105.

dir con justa causa, y toda vez que no se cumple por parte del patrón, traera consigo las consecuencias legales que prevee, - esto es el despido se refutará como injustificado, aunque en realidad el trabajador haya incurrido en una causa justa para ser despedido, por la razón de que al no ser despedido por la razón de que al no cumplirse con la formalidad exigida por la Ley, efectivamente el acto deviene en nulo.

Lo anterior queda perfectamente corroborado, con el criterio de Diversos Ejecutoria del Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, del Primer Circuito y del Octavo Circuito - que a continuación se transcriben entre otras.

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL.- El contenido del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, obtiene - claramente la conducta y cargas probatorias que, en relación al aviso, corresponden al patrón, así como el tipo de misiones que conllevan la sanción de tenerse, de por sí, injustificado el despido; esto es, conforme a lo dispuesto en lo conducente por el Artículo 47 en comento, - el patrón deberá dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión, y en caso de negarse dicho trabajador a recibirlo, negativa que la parte patronal deberá acreditar en el juicio laboral correspondiente, debe solicitar a la junta respectiva, en los términos que el propio precepto establece, sea ésta quién proceda a notificar al trabajador del aviso de referencia, operando la sanción de que se ha hablado, tan solo los casos que el dispositivo en comento señala, -- es decir, cuando el patrón omite dar el aviso al trabajador, o bien cuando ante la negativa de éste a recibirlo, ese patrón omite comunicarlo a la Junta, solicitando su intervención para que por su conducto se notifique el -- multicitado aviso, sanción que en modo alguno es operante, cuando el aviso deja de realizarse por omisión de la responsable, omisión que desde luego no debe ser imputable a la parte patronal, quien queda excluida de la misma al dar cumplimiento que el precepto en comento establece.

Amparo Directo 772/85.- Heriberto Lerma García.- 21 de febrero de 1986.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gustavo García Romero.- Secretario: Homero Fernando Reed Ornelas.

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, FALTA DEL.- - La Ley Federal del Trabajo es precisa y clara en su Artículo 47, respecto a la obligación de comunicar el aviso de la rescisión de la relación laboral; en tal virtud, al existir falta del aviso multicitado, trae como resultado, que por esa sola circunstancia, el despido debe estimarse como injustificado, aún cuando el trabajador, durante el procedimiento laboral este confeso de algunos o de todos los hechos que se le atribuyen.

Amparo Directo 67/86.- Jorge Antonio Padilla Castro.- 9 de mayo de 1986.- Mayoría de votos.- Ponente: Jorge Nila Andrade.- Secretario: Roberto Rodríguez Soto.

CAPITULO V

**"COMPARACION Y ANALISIS DE LAS CAUSALES DE
DESPIDO EN LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA"**

- A).- ANALISIS COMPARATIVO DE LAS CAUSALES DE
DESPIDO EN LAS LEYES DE 1931, 1970 Y -
REFORMAS DE 1980.**

A).- ANALISIS COMPARATIVO DE LAS CAUSALES DE DESPIDO EN LAS LEYES DE 1931, 1970 Y REFORMAS DE 1980.

Para abordar el estudio del presente tema es bien necesario precisar que solamente presentaron variaciones de "terminología" la ley de 1931 y la de 1970, la que, comparada -- con las reformas a la ley de 1980, son idénticas, a excepción de que en nuestra ley actual solamente se adicionó el tercer y cuarto párrafo que se hace consistir en el aviso -- obligatorio que tiene que hacer el patrón, de las causas justas de despido, "sin su responsabilidad.

Más sin embargo haremos un análisis terminológico somero de las causales de rescisión del contrato de trabajo imputables al trabajador en nuestros diversos Ordenamientos legales laborales.

FRACCION I

Al igual que la ley de 1970 que no sufrió reforma en -- 1980; la de 1931; contenía la justa causa de despido por "engaño" del trabajador o del sindicato con certificados falsos o referencias en que se le atribuían; capacidad, aptitudes o facultades que no tenía. La que se convalidaba en un término de 30 días.

FRACCION II

También tanto la ley de 1931 y 1970, esta última en vigor toda vez que no sufrió reforma alguna en el año de 1980- contemplan la causal de rescisión imputable al trabajador -- "por falta de probidad u honradez" durante sus labores consistentes en: actos de violencia, amagos, injurias, malos -- tratamientos; sólo que en la ley de 1931 se decía en contra del patrón, sus familiares "o de los jefes de la oficina, -- del taller o la negociación" y en la ley actual "del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento".

Agregándose la causa de justificación "salvo que medie provocación o que obren en defensa propia".

FRACCION III

La presente causal no sufrió alguna reforma en el año - de 1980 y por lo tanto siguió intacta a la prevista en la de 1970; proveniente de la ley de 1931 y que se hace consistir en la falta de probidad u honradez a que se refiere la causal que antecede pero en agravio de alguno de los compañeros del trabajador si como consecuencia de ellos se altera la -- disciplina del lugar en que desempeñe el trabajo.

FRACCION IV

La causal de rescisión se refiere a la falta de probidad u honradez consistentes en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón sus familiares o personal directivo o administrativo fuera del servicio, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo. En la ley de 1931 al igual que la de 1970 y la que no sufrió reforma alguna en la de 1980, el contexto de la presente causal es la misma y solamente se agrega en la ley de 1970 "personal directivo o administrativo" y se suprime en la ley de 1931 la terminología "por" "jefes de taller" del contrato de trabajo.

FRACCION V

Esta causal se refiere al "sabotaje" esto es ocasionar el trabajador, intencionalmente, por juicios 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 realidad esta causal quedó idéntica a la ley de 1931 en la de 1970 y en la de 1980 no sufrió reforma alguna por lo que nos remitimos a lo ya estudiado y analizado respecto de la misma.

FRACCION VI

Esta causal se refiere a la "negligencia" esto es ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción que antecede siempre que sean graves, sin dolo, que sea la negligencia la única causa del perjuicio en la ley de 1970 - se suprimió la terminología "por", que la contenía la ley de 1931, en la ley de 1980 no sufrió modificación alguna.

FRACCION VII

En la ley de 1931 rezaba "por cometer el trabajador actos inmorales en el taller, establecimiento o lugar de trabajo: ahora bien en la ley de 1970 pasó a formar parte de la causal VIII "cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo" la cual no sufrió alteración en las reformas de 1980.

FRACCION VIII

En la ley de 1931 decía "por revelar el trabajador los secretos de fabricación, o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa. Esta misma causal -- quedó plasmada en la fracción IX de la ley de 1970 en los -- mismos términos sin sufrir alteraciones en las reformas de -

1980.

FRACCION IX

En la ley de 1931 decía "por comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina o negociación o de las personas que allí se encuentren". Esta misma causal quedó plasmada en la fracción VII de la siguiente manera "imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él". Esta causal no sufrió reforma en el año de 1980.

FRACCION X

Esta causal se refiere a las faltas injustificadas en la ley de 1931 procedía la causal teniendo el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes; sin permiso del patrón y sin causa justificada. En la ley de 1970 dichas faltas injustificadas debieran suceder en un período de 30 días. Esta causal no se modificó en la reforma de 1980.

FRACCION XI

Esta causal se refiere a la "desobediencia" en la ley -

de 1931 operaba la rescisión cuando el trabajador desobedecía al patrón o a sus representantes sin causa justa siempre que se tratará del trabajo contratado. En la ley de 1970 se contempla el mismo contexto y no sufrió alteración en la ley de 1980.

FRACCIÓN XII

Esta causal se refiere a la "negativa a adoptar medidas preventivas" quedó con el mismo contexto en la ley de 1970 y no fue reformada en la ley de 1980 y la misma reza "negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir - los procedimientos indicados para evitar accidente o enfermedades.

FRACCIÓN XIII

Esta causal se refiere a concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, así se establecía en la ley de 1931, y en la ley de 1970, o se agrega a dicha causal una excepción misma que versa "salvo que, en este último caso, - exista prescripción médica y antes de iniciar su servicio; - el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico". En

la ley de 1980 quedó de tal manera sin sufrir modificación alguna.

FRACCION XIV

La sentencia ejecutoriada dictada en un proceso penal.- La ley de 1931 establecía "por falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión efecto de sentencia ejecutoriada". En la ley de 1970 la que no sufrió reformas en el año de 1980 establece "la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de -- prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo".

FRACCION XV

La causal en cuestión en la ley de 1931 rezaba "por la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los términos previstos por la fracción IX del artículo 116", y se refería a las causas de suspensión laboral del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón, de la prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria o por arresto impuesto al trabajador por autoridad judicial o administrativa; lo cual la autoridad de trabajo potestativamente podía -- declarar la rescisión del contrato al trabajador.

FRACCION XVI

El despido por causas análogas en la ley de 1970 se estableció en la fracción XV y quedó idéntica a la ley de 1931 agregándose un segundo párrafo donde se contempló el aviso - del despido y en la ley de 1980 se adicionó una parte final al segundo párrafo y su texto actual es el siguiente; "las - análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere".

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión - deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

Vemos pues que en la ley de 1931 en la fracción XVI sólo se estableció las causas análogas; pero en la ley de 1970, se adicionó la obligación de dar aviso escrito de la causa - de rescisión y en la reforma a la ley de 1980; dicho aviso -

se adicionó en el sentido que a la falta de este aviso se --
produce el despido justo y se refute como injustificado.

CAPITULO VI

"CONSIDERACIONES FINALES"

**A) SOLUCIONES Y PROPOSICIONES
EN LA PRACTICA.**

A).- SOLUCIONES Y PROPOSICIONES EN LA PRACTICA.

Algunas soluciones y proposiciones nos servirán de base para formular nuestras conclusiones finales al término de este trabajo.

- Carga de la Prueba.

Es evidente que la carga de la prueba corresponde al patrón o empresa cuando éste rescinde el contrato de trabajo - en forma justificada a sus trabajadores por una o varias causas que preve el artículo 47 en sus diversas fracciones de la Ley Federal del Trabajo.

En estas circunstancias se propone que el aviso de rescisión que preve el numeral antes invocado en su última parte; sea entregado en forma personal al trabajador inclusive- que firme dicho aviso.

De esa manera el trabajador tendrá pleno conocimiento - de las causas justas por el cual se le despide y de esa manera podrá formular su demanda en contra del patrón en caso de que considere que su despido fué injusto tendientes a desvirtuar la causa o causas justas que consideró el patrón para - despedirlo.

Lo anterior traerá como consecuencia de avisorar previamente la litis que se planteará en el pleito o controversia.

Puede suceder que el trabajador en la solución que se propone no obstante de haber firmado el aviso de las causas por el cual se le rescinde su contrato y no obstante al demandar al patrono; no trata de justificar o destruir las causales que invocó en su contra el patrono ya conocidas; -- creemos que su acción ejercitada no prosperaría por la circunstancia o simple hecho de no encuadrarse a la previa litis fijada con motivo del aviso que firmó y bastará que el patrón justifique las causales o causa de rescisión de que le hizo conocimiento.

En el mismo caso; puede ser que el trabajador no obstante haya firmado su aviso de rescisión y niegue este hecho ante la Junta de Conciliación y Arbitraje esto es que desconoce el contenido y firma del predicho aviso; en este caso estimamos que se puede probar la veracidad y autenticidad de dicho aviso; mediante una prueba pericial y testimonial.

Consideramos que el aviso de rescisión que se contiene en el artículo 47 in fine de la Ley Federal del Trabajo; es el presupuesto fundamental para que prospere en juicio las excepciones que oponga el demandado patrono respecto de las-

causas justas que tenía para despedir un trabajador; la problemática surgiría cuando el trabajador se negare a recibir el mismo; independientemente del criterio que ha sustentando la Corte y los Tribunales Colegiados de Circuito en materia de trabajo en el sentido de que deba de probar el patrono de acreditar esa situación proponemos como solución práctica en que todos los avisos de despido, sean avalados a través de medio de pruebas idóneas tendientes a acreditar la causal -- que invoque el patrón vrg. en el caso de desobediencia, faltas de asistencia, faltas de probidad u honradez consistentes en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos se puede acreditar mediante un acta administrativa elaborada por el patrón y avalada por personas que hayan presenciado los hechos, lo mismo sería para acreditar la desobediencia o el estado de ebriedad o negligencia.

Lo anterior tendría como resultado una prueba preconstituida extrajudicialmente y que con su ratificación el juicio respectivo vendría a comprobar fehacientemente las excepciones y defensas alegadas por el patrón respecto de la causa o causas de rescisión que haya hecho valer por despedir en forma justa al trabajador.

- La fecha.

La fecha en el aviso de rescisión creemos que es un elemento esencial del mismo ya que se determinará con esa situación al término de prescripción en favor del patrón respecto del trabajador de una posible demanda en su contra y en el caso de que se diere por parte del trabajador estando ya --- prescrito su derecho el patrón podrá excepcionarse de esa manera y así destruir la acción del trabajo.

¿Qué para cuando el patrón en caso de negativa del trabajador de recibir el aviso, no lo hace de su conocimiento a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje en su domicilio?

Esto ya esta propuesto en la práctica forense y la solución es que cuando el trabajador demanda por haberse considerado despido injustificado el patrón simplemente le negara el despido, le ofrecerá el trabajo en los mismos términos y condiciones que lo venía desempeñando lo que se traduce en la reversión de la carga de la prueba en contra del trabajador y en consecuencia éste último deberá probar el despido injustificado de que se queja.

Lo anterior bien entendible más sin embargo podrá haber algún patrono incauto que si no ha dado cumplimiento con el previo aviso de rescisión y trata de excepcionarse con algu-

na de las causales que contiene el artículo 47, en sus diversas fracciones de la Ley Federal del Trabajo irremediamente será condenado a pagar todas y cada una de las prestaciones que le demanda el trabajador; porque atentó a lo establecido por el artículo 5o. del propio ordenamiento legal invocado; las disposiciones que la contienen son de orden público y por ende el patrón caería en supuesto a que se contrae el artículo de referencia en su parte in fine que manifiesta.

"La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

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

PRIMERA.- Es evidente que el contrato de trabajo emergió del Derecho Común; pero tiene sus características propias que lo distinguen porque a diferencia del tronco común, en el contrato de trabajo no opera como máximo la voluntad de las partes contratantes; en razón de que las normas que lo rigen son de orden público.

SEGUNDA.- En la Génesis del contrato de trabajo tenemos como antecedentes del mismo "El Arrendamiento de Servicios" que se regía por el Derecho Común comparando al trabajo realizado por el hombre como cosa. Concepción que al través de los siglos ha sufrido cambios que se habla en la actualidad como una de las ramas que conforma el "Derecho Social".

TERCERA.- La relación o contrato; la primera es el género y el segundo la especie, esto es tiene un contenido más restrictivo cuyo objetivo esencial en lo regular las condiciones obrero-patronales a fin de garantizar la estabilidad en el empleo, del que presta sus servicios personales y subordinados; mediante un pago llamado salario.

CUARTA.- La relación o contrato de trabajo tiende a regular las relaciones obrero-patronales tendientes a garantizar la estabilidad del trabajo, más sin embargo esta regla general así como nace tiende a durar o en su defecto a sufrir una suspensión, como consecuencia precisamente de la relación o contrato de trabajo.

QUINTA.- Como modalidad al principio de la estabilidad en el empleo que se traduce en la idea de que el trabajador en forma permanente conserve sus derechos y sus correlativas obligaciones derivadas en su relación o contrato de trabajo y sólo excepcionalmente por circunstancias graves podrá disolverse el mismo tal es el caso de la rescisión del contrato de trabajo por causa justa imputable al trabajador y sin responsabilidad para el patrono que prevé el artículo 47 --- fracción XV de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTA.- Las causales de rescisión del contrato de trabajo imputable al trabajador en la Ley Laboral de 1931 fuè la que primeramente las reguló en su artículo 121 fracciones I a XVI; el patrono no tenía mayor problema, despedía a su trabajador por una causa o causas justas que consideraba y si este no lo admitía así y sentía ser despedido injustamente y demandaba al patrón este podía en la audiencia de demanda y excepciones, excepcionarse invocando las causas justas por -

el cual lo despidió.

SEPTIMA.- En la ley de 1970 de trabajo las causales de rescisión de contrato imputable al trabajador se plasmó en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo fracciones I a XV: en la misma se suprimió la fracción quince de la Ley de 1931 que se refería a la potestad facultativa de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de rescindir el contrato de trabajo en casos de arresto del trabajador y se introdujo las variantes como causal de rescisión: las injurias y malos trata mientos del trabajador hacia el patrón y por último el uso de algún narcótico o droga enervante.

También se agregó el aviso de despido obligatorio del patrón hacia el trabajador de la fecha y causa o causas de su rescisión de contrato. Lo anterior fué con el propósito de que el trabajador tuviera el conocimiento de la fecha y de las causales por la cual el patrón lo despedía para que a su vez en el caso de considerar que fué injusto el despido de que fué objeto le permitiera en su demanda en contra del patrón alegar sus "causas" eximientes de responsabilidad de su supuesta conducta indebida. Más sin embargo en la práctica la omisión por parte del precitado aviso hacia el trabajador la Corte hizo nugatorio el propósito del legislador en la ley que se comenta.

OCTAVA.- En las reformas a la Ley Federal del Trabajo - de 1980 el artículo 47 fracción XV, en su última parte respecto del aviso de rescisión se adicionó que el mismo debe ser conocido por el trabajador y en caso de que éste se negare a recibirlo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de su rescisión el patrón a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje en su domicilio que tiene registrado hará la notificación del aviso de rescisión.

Ahora la falta de aviso sea al trabajador o a través de la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fué injustificado.

Luego entonces es claro que al tenor de lo establecido por el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, la falta de aviso en términos de lo expuesto con antelación por ser el mismo de "Orden Público", traerá como consecuencia que al no conocer las causas justas por el cual considera el patrón que despide al trabajador bastará para considerar que el despido fué injustificado.

NOVENA.- Debe tomarse especial atención que en la práctica forense cuando el aviso de las causas de despido aducidas por el patrón no se hacen en forma y en términos como lo previene el artículo 47 in fine; para que no se considere el

despido como injustificado en atención de que los Tribunales de Trabajo le desechen sus defensas y excepciones deberá negar el hecho de que fué despedido injustamente y le ofrecerá el trabajo en los términos que lo venía desempeñando y de esta forma a el trabajador se le revertirá la carga de la prueba.

DECIMA.- Estimamos por el principio de Derecho que "En donde la ley no distingue no hay porque distinguir, y en donde existe la misma razón debe existir la misma disposición", todas las fracciones de la I a XV del artículo 47 de la Ley-Laboral opera las "causas eximentes de responsabilidad" de la supuesta conducta indebida del trabajador por el cual determinó el patrón despedirlo sin su responsabilidad y que esta prevista en la fracción II última parte que reza "Incurrir el trabajador, durante sus labores ..." "Salvo que medie provocación o que obren en defensa propia".

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

- Bermúdez Cisneros Miguel. "Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo"
Editorial Cárdenas. Editor y Distribuidor.
Primera Edición. México 1978.
- Cabanelias Guillermo. "Compendio de Derecho Laboral"
Tomo I. Editorial Argentina.
Tercera Edición. Buenos Aires, Argentina 1968.
- Cavazos Flores Baitazar. "Causales de Despido"
Editorial Trillas.
Segunda Edición. México 1986.
- De Buen Lozano Néstor. "Derecho del Trabajo"
Tomo I. Editorial Porrúa, S.A.
Primera Edición. México 1976.
- De Buen Lozano Néstor. "Derecho del Trabajo"
Tomo II. Editorial Porrúa, S.A.
Primera Edición. México 1976.
- De la Cueva Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo"
Tomo I. Editorial Porrúa, S.A.
Octava Edición. México 1964.

- De la Cueva Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"
Tomo I, Editorial Porrúa, S.A.
Décima Edición, México 1985.
- Gómez Gottschald y Bermúdez. "Curso de Derecho de Trabajo"
Volumen I, Editorial Cárdenas---
Editor y Distribuidor.
Séptima Edición, México 1979.
- Guerrero Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo"
Editorial Porrúa, S.A.
Undécima Edición, México 1980.
- Ramírez Fonseca Francisco. "El Despido"
Editorial Pac, S.A.
Séptima Edición, México 1985.
- Ramírez Fonseca Francisco. "Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo"
Editorial Pac, S.A.
Cuarta Edición, México 1983.
- Ruiz Berzunza Carlos A. "Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido"
Editorial Trillas, S.A., de C.V.
Primera Edición, México 1982.
- Trueba Urbina Alberto. "Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo"
Editorial Porrúa, S.A.
Primera Edición, México 1965.
- Truba Urbina Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo"
Editorial Porrúa, S.A.
Tercera Edición, México 1975.

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

"Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral", Com
pilación de Apéndice de Jurisprudencia 1917-1986; -
Editada por el SIAL (Servicio de Información Sobre-
Asuntos Laborales).- Dependiente de la Secretaría -
del Trabajo y Previsión Social, consistente en Nue-
ve Volúmenes.

L E G I S L A C I O N E S

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Editorial Porrúa, S.A., Sexagésima Novena Edición, México 1986.
- Ley Federal del Trabajo.- Comentada por el Lic. Alfonso Teja Zabre; Ediciones Botas, Quinta Edición, México 1973.
- Ley Federal del Trabajo.- Comentada y Concordada.- Francisco Breña Garduño; Editorial Harla, Segunda Edición, México 1987.
- Ley Federal del Trabajo.- Publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Edición Actualizada, México 1986.
- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada.- Baltazar Cavazos Flores, Baltazar Cavazos Chena, Humberto Cavazos Chena, J. Carlos Cavazos Chena; Editorial Trillas, Vigésima Segunda Edición, México 1988.
- "Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia"., Climent Beltrán Juan B., Editorial Esfinge, S.A., Segunda Edición, México 1984.