

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

309  
2ej.



ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ARAGON”

**LA RESCISION DE LA RELACION DE  
TRABAJO POR FALTAS DE PROBIDAD U  
HONRADEZ**

**T E S I S**

Que para obtener el Titulo de:

**LICENCIADO EN DERECHO**

Presentar:

**MARTIN RODRIGUEZ GORDILLO**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

San Juan de Aragón, Edo. de Méx. 1994



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

## AGRADECIMIENTOS.

A la Universidad Nacional Autónoma de México por la formación recibida al abrirnos las puertas en forma permanente. En especial a la Escuela Nacional de Estudios Profesionales, Unidad Académica "Aragón", por la instrucción que me proporcionó.

A Petróleos Mexicanos y en especial a los funcionarios que otorgaron las facilidades para la elaboración de este trabajo.

Al Lic. Javier Carreón Hernández por su invaluable dirección, la transmisión de sus conocimientos y en especial por su calidad humana. Gracias por la amistad que me brindó por la sencillez de sus actos y a su alto profesionalismo.

A los demás miembros del jurado:

Lic. Alfonso Omar Vivas Zacarias.

Lic. José Manuel Cervantes Bravo.

Lic. Froylan Martínez Suazo.

Lic. Gonzalo Pelaez Martínez.

Por sus valiosos comentarios y sugerencias para el presente trabajo.

A la Sra. Ma. Eugenia Salazar Puga por motivarme e impulsarme de manera incondicional al logro de este trabajo, mi cariño y agradecimiento por sus consejos.

A los Ing. Victor Lara Sánchez, a. Ma. Elena Gamez y Ma. Teresa Hernández por el entusiasmo y dedicación que mostraron en el manejo del procesador de textos para la realización de este trabajo, así como el apoyo brindado en cada momento, su estímulo y consejo.

Agradezco en el logro de esta meta:

A Dios por el sople de vida y por que gracias a él conozco el amor.

A mis Padres Salvador y Eiva por los años que invirtieron en mi formación, por su apoyo y por que nunca me dejaron solo, los amo.

A Martha compañera de mi vida, la constancia, el amor, el apoyo para el logro de esta meta y por lo que habrá de venir.

A mis hijos Alberto y Eduardo orgullo de mi vida, la ternura, la alegría y la fuerza que me impulsa a superarme cada día.

A mis hermanos: Gerardo, Antonio, Gilberto, Salvador, Ma. del Carmen y Amador por el cariño y el entusiasmo compartido. En especial a Gerardo por su apoyo y consejos brindados.

A mis Suegros: Enrique y Catalina, con afecto y agradecimiento por el apoyo que me brindan.

A mis cuñados: Enrique, Eloisa, Alicia, Amelia, Catalina, Magnolia, Alfonso, Rocio y Graciela, quienes con entusiasmo me alentaron a seguir adelante.

A mis compañeros de trabajo, con quienes compartí momentos de alegría pero también de tristeza, por el apoyo y por que creyeron en mi, por el recuerdo que nos une. ¡mil gracias!

A todas aquellas personas que de alguna manera contribuyeron a la realización de este trabajo.

Martin.

LA RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO POR  
FALTAS DE PROBIAD U HONRADEZ

	Pág
INTRODUCCION	3
CAPITULO I ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO	5
A) Concepto	6
1) En el Derecho Comparado	11
2) En México	15
B) Principios que rigen el Contrato Individual de Trabajo	21
1) Jurídicos	23
2) Teóricos	25
CAPITULO II. OBLIGATORIEDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO	31
A) Marco Normativo	32
1) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	32
2) Ley Federal del Trabajo	37
B) Sujetos de Obligación	43
C) Efectos del incumplimiento	50

CAPITULO III. RESCISION DE LA RELACION DEL TRABAJO	58
A) Definición	58
B) Causas	60
1) Sin responsabilidad para el patrón	65
2) Sin responsabilidad para el trabajador	70
CAPITULO IV. LA FALTA DE PROBIDAD U HONRADEZ COMO ELEMENTOS SUFICIENTES PARA LA RESCISION LABORAL.	77
A) Concepto	77
B) Elementos	79
C) Análisis	81
1) Jurídico	81
2) Doctrinal	85
D) La interpretación por los Tribunales de Amparo	88
E) Deformación del concepto.	92
CONCLUSIONES	96
BIBLIUGRAFIA	99

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



## INTRODUCCION:

El presente trabajo tiene como finalidad, plantear la constante problemática para dirimir los conflictos originados entre el capital y el trabajo, es decir, entre la parte obrera y la parte patronal, que han provocado una serie de dificultades para su solución. Por un lado al conformarse el sector patronal como la parte más fuerte en comparación con la clase trabajadora, origina un desequilibrio entre la representatividad ante los problemas laborales; y por otra parte se deja en ocasiones en estado de indefensión a los trabajadores, como ya comentaremos en el transcurso del presente trabajo.

teniendo como antecedente lo antes comentado, partiremos de la idea de definir al trabajo como un derecho social, el cual tiene que ser totalmente respaldado por las Instituciones que para el efecto existen; este derecho social por ningún motivo debe de dejarse en manos y bajo la administración de una sola de las partes.

Es materia de este trabajo coadyuvar para la correcta aplicación de los supuestos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, relativos a las causas de rescisión de la relación de trabajo, y en particular las que se refieren a las faltas de probidad u honradéz, para lo cual abarcaremos desde los más remotos antecedentes que se refieren a la relación de trabajo, explicando a su vez cuales son las causas que han determinado en un momento dado la extinción de esa relación de trabajo, con lo cual se pretende marcar la pauta para el desarrollo y propuesta de definición, lo más cercano a la equidad con respecto a los supuestos de la fracción II de

los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, en su parte relativa a las faltas de probidad u honradéz, ya que la hipótesis que se desprende de los mencionados ordenamientos genera problemas de interpretación sobre su aplicación en los procedimientos de materia laboral. Abundando y a manera de ejemplo, citaremos diversa ejecutoria de los Tribunales de Amparo en la cual se establece que la relación laboral no solo termina con la jornada de trabajo en la cual presta sus servicios un obrero, sino que tal relación se extiende más allá de dicha jornada de trabajo, así como de la ubicación del lugar en donde se prestan los servicios; con lo cual -uno de los principales motivos de este trabajo- no estamos totalmente de acuerdo, ya que a nuestro criterio tal disposición se equipararía a la relación laboral vigente ó contemporánea, con las relaciones que existían en el periodo preindependiente.

Contemplaremos la necesidad de esquematizar aquellas causas verdaderamente graves para así poder proyectar de igual manera la adecuación a la Ley Laboral vigente, para proteger la fuente de trabajo del sector obrero, contra los posibles abusos en que podría caerse por la indiscriminada libre administración del concepto falta de probidad u honradéz.

**C A P I T U L O   I**

**ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO**

## CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La idea y el concepto de trabajo, varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país. El desarrollo económico alcanzado y la capacidad de los trabajadores, hacen posible que además de participar en las utilidades, intervengan en la dirección y administración de la empresa.

El concepto de trabajo obliga a tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico, como la protección jurídica que debe otorgársele. No podemos olvidar que el trabajo representa una función eminentemente económica. Según R. Kwant: "el trabajo es la transformación de nuestro mundo natural, y la meta de ese proceso es un mundo de disponibilidad. Volver a hacer algo accesible, podría proponerse como una definición del trabajo". (1).

Para Elster: "el trabajo en el sentido de la ciencia económica, está caracterizado por su finalidad... procurar medios para la satisfacción de necesidades". (2)

---

(1) C. Kwant, Remy, Filosofía del Trabajo. Lohle Ed. Buenos Aires 1967. pág. 8.

(2) K. Elster. Teoría Social Económica. Taurus. Madrid. 1970. pág. 35.

Los conceptos de trabajo justifican la actividad humana y presentan a esta como un medio noble, lejos de constituir pesada carga para la humanidad. El trabajo no configura una necesidad, sino un medio para satisfacer necesidades, no es un presupuesto, no forma parte de la esencia de la naturaleza humana, no es un fin en sí, sino una condición para la existencia. También es cierto que frente al imperativo de buscar satisfactores o como la búsqueda creación de necesidades para aprovechar esos aparentes satisfactores, el hombre requiere del trabajo, como único medio para sostener la economía y los recursos primarios, necesarios o superfluos, que la civilización va generando.

#### H) C o n c e p t o

La parte esencial del derecho del trabajo es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto se encuentra como trabajador. El derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo. Sus finalidades son el aseguramiento de la salud y la vida del trabajador durante el desarrollo de su actividad y la obtención de un nivel de vida decoroso.

Por otra parte, el maestro Mario de la Cueva establece que "el derecho del trabajo es la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo; fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo. " (3)

Asimismo, el derecho individual del trabajo está contenido en la Declaración de derechos sociales de 1917 y en las fuentes formales subconstitucionales, de manera especial en la Ley, en los tratados internacionales y en los contratos colectivos y contratos-ley.

En la Declaración de derechos Sociales del Tratado de Versalles (1919) se afirma que: el principio rector del derecho internacional del trabajo, consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio. Este principio, a petición de la delegación mexicana, fue recogido posteriormente en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá en 1948.

---

( 3 ) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, editorial Porrúa, México, 1988, Pág. 179.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 3 consagra este mismo principio al establecer que el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Este artículo encierra la ilusión de todo ser humano: tener trabajo útil y digno que le permita vivir a él y su familia con salud y de manera decorosa.

Al hacer un análisis de este precepto pueden apuntarse estas reflexiones:

El trabajo es un derecho y un deber sociales. La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad, le impone deberes y le otorga derechos: la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, por eso el trabajo es un deber; pero en el reverso de esta obligación, el hombre tiene el derecho de esperar y exigir de la sociedad condiciones de vida que le permitan la oportunidad de trabajar, de ahí el postulado del preámbulo del art. 123 constitucional del derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil.

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 3ro. nos proporciona un concepto de trabajo; señala principios que ven a la persona del trabajador. Al afirmar que el trabajo es un derecho y un deber sociales, le otorga una categoría que rebasa el marco económico, para trascender a la solidaridad social. Así resulta la obligación común de aportar la capacidad para beneficio de los demás y la facultad jurídica de exigir respeto a la actividad personal. Las normas constitucionales que se refieren al trabajo, garantizan, por una parte su libre ejercicio e impiden que se realice sin el pleno consentimiento y la justa retribución. El trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este derecho. Es innegable su repercusión en el ámbito económico, como también su trascendencia en el campo jurídico.

El trabajo es objeto de protección jurídica. Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo el carácter del trabajador. Se refiere al trabajador subordinado, los servicios de una persona que actúa en acatamiento a los lineamientos que dentro de la Ley, otra le señala. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios de la familia. Estos son aspectos relevantes que protege el derecho del trabajo.



"El trabajo es una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación". (4).

Como consecuencia del trabajo, debe protegerse a la persona que lo desarrolla, frente a quien obtiene un beneficio. El trabajo es un derecho social, en tanto que no puede impedirse ni limitarse, así como tampoco obligar a prestarlo, sino mediante pleno consentimiento y la justa remuneración. Es deber social, por la obligación de aportar la capacidad física y mental para la obtención de satisfactores.

Los aspectos principales que comprenden las relaciones laborales son:

- a) La contratación de trabajo, colectivo e individual.
- b) La tramitación de quejas.
- c) El ajuste permanente de contratación individual.
- d) La formulación y aplicación del Reglamento Interior de Trabajo.

---

(4) Ferrai, Costa. El Concepto de Subordinación. Ed. De Palma. Buenos Aires. 1967. Pág. 50.

En algunos aspectos de la historia de la administración personal: El elemento humano es considerado como el vértice dentro de la administración, ya que una empresa logra sus objetivos por medio de su personal.

Este punto de vista, enfatiza la importancia de dar el debido reconocimiento a las relaciones humanas dentro de las actividades administrativas y operativas diarias de una empresa.

El factor humano influye de tal manera en la administración personal, que se identifica con la forma de administrar al personal. Sin embargo, no se debe confundir a la fórmula general con la de personal, ya que si bien, como manifestación administrativa tiene principios comunes con ésta, y por su especial trascendencia la de personal se encuentra ligada a cualquiera de los dos campos administrativos, tiene características, reglas y técnicas totalmente específicas.

1) En el derecho Comparado.

De acuerdo a la Interpretación de Mario de la Cueva (5), entre 1914 y 1918 se inició la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX. Radbruch señaló los

---

(5) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1988, pág. 19.

efectos que produjo la Primera Guerra Mundial en la economía alemana y sus repercusiones en las instituciones jurídicas: primeramente; dice el autor de la introducción a la ciencia del derecho, el estado se vio obligado a intervenir en los procesos de la producción y de la distribución a fin de obtener los elementos necesarios al sostenimiento de los ejércitos, lo que dio nacimiento a un derecho económico activo, que puso punto final al *laissez-faire*, *laissez-passer* de la economía liberal; además, los trabajadores se impusieron al estado y lo obligaron a superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho del trabajo de nuevo cuño; los dos estatutos, que ya no eran ni derecho público ni derecho privado, integraron lo que denominó el catedrático universitario y diputado constituyente, el derecho social del porvenir, una fórmula profética, porque de verdad, su importancia crece constantemente, como un preludio a un régimen social, económico y jurídico más justo.

Por otra parte, los trabajadores de los Estados en guerra con los imperios centrales, lanzaron desde 1914 la idea de que en el tratado que pusiera fin a la lucha, se incluyeran las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores, tendencia que culminó con la propuesta del secretario de estado francés Justin Godard, para que se redactara una carta internacional del trabajo. Por último, la Revolución de octubre, que estableció en Rusia el régimen comunista, hizo ver a los pueblos y a los hombres la urgencia de encontrar sistemas que se inspiraran en los principios de la justicia social.

Los años posteriores a la guerra presenciaron dos sucesos trascendentales para la evolución del derecho europeo del trabajo: la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el Tratado de Versalles del 28 de junio de 1919 y la proclamación de la Constitución alemana de Weimar el 11 de agosto de 1919. En los dos documentos -México se había anticipado desde 1917- se operó una transformación colosal en el derecho del trabajo.

Al conocer la abdicación del Kaiser, una mayoría incontable de trabajadores se reunió frente al palacio imperial para reclamar de los jefes de la social democracia la implantación de un régimen socialista. Pero los dirigentes del partido, que habían perdido la decisión revolucionaria, prefirieron sacrificar a los líderes radicales Liebknecht, Rosa Luxemburgo y Kurt Eisner y pactaron con los partidos del centro y católico un régimen híbrido que precipitó la catástrofe del nacional socialismo

La Constitución de Weimar es la primera de Europa que dedicó un capítulo a los derechos del trabajo, los cuales -nuestra Constitución se había anticipado dos años-, se elevaron por ese hecho a la categoría de los viejos derechos del hombre, de tal forma, que según la doctrina de Carlos Schmitt, apareció en aquella Carta Magna una nueva decisión política y jurídica fundamental: ésta nueva manera de ser del derecho del trabajo, que confirmó la tesis de Gustavo Radbruch, acerca del derecho social del porvenir, produjo como consecuencia inmediata

que los principios y normas constitucionales del derecho del trabajo adquieran un rango superior a las leyes del poder legislativo. Por otra parte la Declaración de los derechos del trabajo, cuya repercusión en Europa fue inmensa, pues aún se le continúa estudiando en nuestros días, contiene un catálogo amplio y bello: el derecho colectivo comprendía las libertades sindical, de negociación y contratación colectivas y huelga, y además, los consejos de empresa y económicos, adoptados en varias naciones, y cuya función consiste en dar oportunidad a los trabajadores para participar en la administración de las empresas. El derecho individual del trabajo recogió todas las instituciones básicas, lo que permitió al derecho alemán de aquellos tiempos constituir la legislación más progresista de su época. Y la seguridad social partió de la protección a la maternidad y de la educación y preparación del niño, para llegar a la preservación de la salud y de la vida y a la ayuda al hombre y a su familia cuando los riesgos de la actividad y de la vida provocan la imposibilidad de trabajar.

La organización Internacional del Trabajo dió un sentido nuevo al antiguo derecho de gentes, pues, el derecho internacional del trabajo que emana de ella ya no es únicamente el ordenamiento destinado a la regulación de las relaciones externas entre los estados, sino que, sin hacer a un lado esa finalidad, se ocupa también, en forma principal, del bienestar de la clase trabajadora. Y lo cierto es que

su obra, no obstante la necesaria actitud conservadora de la institución, ha servido para impulsar a las legislaciones nacionales de los pueblos menos desarrollados. Con el advenimiento de la paz regresó la tranquilidad a las conciencias y nació la esperanza, y aún la confianza, de que nunca más se repetirían los horrores de la guerra. Durante varios años, los pueblos creyeron y las universidades enseñaron, que el derecho del trabajo estaba llamado a ser el estatuto del siglo, porque, actuando dentro de un mundo democrático, evitaría la explotación del trabajo y contribuiría a asegurarle una existencia decorosa. La Constitución de Weimar, y en general, el derecho del trabajo de aquellos años veintes, creó en Europa el principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital, pues desde entonces, en forma imperativa, las condiciones de trabajo se fijaron por acuerdos entre los sindicatos y los empresarios. Pronto se dieron cuenta los hombres de que la nueva circunstancia había operado un cambio de la más alta importancia en las relaciones jurídicas, pues las condiciones conforme a las cuales prestaría sus servicios un trabajador ya no se discutirían entre él y el empresario, sino que el trabajador ingresaría a la empresa sujeto a las disposiciones de los contratos colectivos.

2) En México

### Epoca Prehispánica

En México, existía la esclavitud, pero fué mucho más benigna que la que se presentó en Europa y Asia.

El dueño del esclavo, lo era solamente por parte de su trabajo. los hijos de los esclavos nacían libres.

El esclavo se le permitía tener esclavos a su vez y podía realizar trabajos por su propia cuenta, a fin de contar con la cantidad necesaria para comprar nuevamente su libertad. El esclavo no podía ser vendido sin el consentimiento de su dueño.

Un hombre que tenía deudas se podía vender a sí mismo y después trabajar para recuperar su libertad.

### Epoca Colonial

Con la Conquista llegan los conceptos europeos del trabajo y la esclavitud. El indígena era considerado como un animal y al igual que al ganado se le marcaba con hierro candente.

El trono español, trató de proteger al indio con leyes que fueron letra muerta en la gran mayoría de los casos.

Felipe I dispone que: "los salarios han de ser justos y el trabajo voluntario y de protección para el indígena", instituyendo también, la jornada de 8 horas diarias.

Existían monopolios y estaba prohibido fabricar ciertos artículos con la finalidad de proteger el comercio español. Hay diversas ordenanzas, que prohíben que los indios formen parte de ciertas actividades como era la platería, mientras que sí les era permitido el ingreso en la manufactura de sellos.

Los negros y mulatos tuvieron prohibida la entrada a los gremios de acuerdo a las leyes de la época, la única actividad que podían desarrollar, era el oficio de curtidores de pieles, pero estos eran escasos.

En 1582, se presenta la primera huelga en el continente americano al reducirles los sueldos a los cantores y músicos de la Catedral, siendo una respuesta ante una decisión unilateral que les afectaba sus intereses y lograron entonces que fuera revocada.



### La Guerra de Independencia.

Los monopolios y la protección al comercio español sigue, casi sin variaciones, hasta la declaración de independencia, en donde Hidalgo prohíbe en Morelia la esclavitud, castigando con pena de muerte a quien conservara esclavos.

Y es en la Constitución de Apatzingán, donde se habla de que cada persona puede dedicarse al trabajo que guste sin más restricción que las buenas costumbres. Se da muerte oficial al monopolio de los gremios.

### La Reforma.

En esta época, en donde hay una serie de sucesivas guerras, México pierde la mitad de su territorio y la otra mitad sigue siendo asiento de fuentes primarias de trabajo, la población se aboca a la agricultura, la minería y las artesanías.

Había aproximadamente 60 empresas manufactureras de tejidos de algodón que ocupaban 11,000 obreros y además se contaba con innumerables talleres artesanales y fábricas de papel, jabón, aceite, vidrio y destiladoras de licores de caña de azúcar.

### El Porfiriato.

Con la inauguración del tramo de ferrocarril entre México y Puebla, se trajo capital extranjero a fin de fundar fábricas. Esto acarreó consigo técnicas y obreros, estableciéndose discriminaciones en contra de los mexicanos; y la verdad es que a través de la tienda de raya y de las deudas personales, las fábricas, haciendas y minas habían hecho renacer prácticamente la esclavitud.

Con la llegada de técnicos, principalmente norteamericanos, se agudizó el liberalismo que proclamaba que las fuerzas de mercado regularan los salarios y la demanda de mano de obra.

### La Revolución.

Fue en Cananea, Sonora en 1906, donde estalló la huelga que alteró el sistema porfirista, el motivo fué el que los obreros mexicanos estaban recibiendo menor salario que los norteamericanos por desempeñar el mismo trabajo. De igual manera, sucedió en Río Blanco, Veracruz.

Los problemas se agudizaron y los patronos como los obreros, acordaron acatar la decisión que el gobierno central ordenó, y el 5 de Enero de 1907, fue tomada la decisión por el General Díaz, favoreciendo a los patronos, quedando así los obreros en manos de los empresarios, trayendo como consecuencia movimientos armados de vital importancia.

Los sindicatos, por la fuerza que habían logrado a través de una lucha constante, se forman como instituciones legales en 1917, suceso que se llevó a cabo en los Estados Unidos hasta 1935.

#### Epoca Post-Revolucionaria.

Se encuentra una ideología de los sindicatos, entre socialistas y marxistas, y es Alvaro Obregón el que se convirtió en su promotor, a esto se aunaron los vaivenes políticos impidiendo un desarrollo acelerado de la industria. México sigue siendo un país agrícola y minero.

Es en 1938, donde el desarrollo de México marca una nueva época, surgen una serie de trastornos con la expropiación petrolera, se origina un cierto receso económico con la salida de capitales norteamericanos y holandeses; sin embargo, la iniciación de la Segunda Guerra Mundial favorece al país. En esta época, la industria textil mexicana alcanza un auge inigualado.

México empieza otra vez a atraer capitales, provocando una creciente industrialización, y por ende la creación de nuevas fuentes de trabajo, siendo así que las organizaciones crecen más y se pone de manifiesto la necesidad de ocuparse mayormente del elemento humano.

### Epoca Actual

Para terminar esta somera reseña histórica sobre los distintos aspectos de la clase trabajadora, así como empresarial, sólo nos resta hacer mención a la nueva Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el 1ro. de Mayo de 1970, la que está lejos de satisfacer las necesidades de los obreros: sin embargo, incluye una serie de derechos que garantizan mayor seguridad a los trabajadores en sus distintas labores, puede decirse en términos generales que México tiene un reto por cumplir: planear en forma integral su desarrollo económico, político y cultural.

#### B) Principios que rigen el Contrato Individual del Trabajo

El contrato individual, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél 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.

Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

La evolución del Derecho del Trabajo fué estableciendo características propias; la idea de contratación, derivada de la voluntad "libremente" expresada por las partes, cedió terreno a la implantación de normas jurídicas protectoras del trabajador.

Un profundo debate consistió en determinar la naturaleza jurídica del contrato entre patrón y trabajador. Se pensó que la autonomía del derecho del trabajo, dependía de un concepto dinámico de la relación entre empleador y empleado, como fuente de obligaciones y derechos recíprocos. Los civilistas buscaron la ubicación del contrato, sin embargo, la tutela de los derechos del trabajador aún no se establecía.

En la actualidad no se debate ni la autonomía del derecho del trabajo, ni su imperio sobre la relación jurídica entre patrón y trabajador. La cuestión se centra en la naturaleza de esta relación. El término "contrato de trabajo" es, relativamente reciente.

Algunos autores afirman que el contrato presenta características propias: condiciona el nacimiento de derechos y obligaciones recíprocas, además de surgir de un previo acuerdo de voluntades, otros sostienen que el derecho del trabajo está en constante evolución, que sus normas imponen una variedad de circunstancias, que la determinación de horario, jornada, salario, vacaciones, aguinaldo, etc., no queda sujeta al libre acuerdo de las partes, que la naturaleza de la relación entre patrón y trabajador no puede ser objeto de convenio; que la existencia de normas irrenunciables, así como de las de aplicación forzosa, hacen decrecer la idea del consentimiento y esta pierde sus caracteres fundamentales, hasta quedar reducido a un elemento secundario.

#### 1) Jurídicos

Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador, sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Debemos entender por obligación laboral, el vínculo jurídico por medio del cual el trabajador queda constreñido a prestar su energía de

trabajo en situación de subordinación .

"La nueva Ley Federal del Trabajo, se inicia, además de señalar su observancia general en toda la República y que rige únicamente las relaciones de trabajo comprendidas en el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con una declaración sobre las normas de trabajo, tienden a conseguir el equilibrio y la justicia de trabajo social en las relaciones entre trabajadores y patrones. El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, sino que exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta; debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social" (6).

Durante muchos años se ha discutido sobre la naturaleza de la relación que existe entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios. La más antigua de las teorías sostiene que esta relación basta el hecho de la prestación del servicio, cualesquiera que sea el acto que lo origine, para que se establezca una relación de trabajo protegida por el derecho laboral, derecho que se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel

---

(6) De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág. 10

decoroso de vida, a diferencia del contrato que tiene por objeto el intercambio de prestaciones entre el trabajador y el patrón.

La nueva Ley tomó como base la idea de la relación de trabajo, definiéndola como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independiente del acto que le dio origen. Sin embargo, mantuvo también la idea de contrato individual de trabajo, al que define, cualquiera que sea su forma o denominación, como aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La subordinación del trabajador al patrón, elemento característico del contrato individual del trabajo que se tenga de ella, no puede derivar de la simple obligación de cumplir el contrato.

## 2) Teóricos

Tanto la doctrina como la jurisprudencia han reconocido que en los contratos de trabajo no puede figurar ninguna cláusula que contenga alguna renuncia de las normas legales que favorecen al trabajador, pero nunca existió un criterio unánime respecto de la renuncia que puedan hacer de prestaciones ya devengadas. La nueva Ley decreta la nulidad de estas renunciaciones para evitar que se pueda burlar el fin



proteccionista de la legislación laboral mexicana.

Cada vez que el patrón desee celebrar un convenio o liquidar a un trabajador, este convenio o liquidación deberá hacerse por escrito, contener una relación de los hechos que lo motivaron y los derechos comprendidos en él y deberán ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, misma que cuidará que el convenio o liquidación no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Por lo que se refiere a las condiciones de trabajo, en ningún caso podrán ser inferiores a las señaladas en la Ley, sino que deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios prestados e iguales para trabajadores, sin que puedan establecerse las diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo o doctrina política salvo algunas modalidades que expresamente considera la propia ley. Cuando a juicio del trabajador, su salario no sea remunerador o la jornada de trabajo sea excesiva o concurra alguna circunstancia que los justifique, podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a solicitar la modificación, sin que en ningún caso las nuevas condiciones de trabajo puedan ser inferiores a las consignadas en la Ley.

Como obligación de los patrones, la Ley de 1970 agregó: mantener un número suficiente de asientos y sillas a disposición de los traba-

jadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo; organizar en forma permanente o periódica, cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores.

El empleador es quien directa o indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio; en otros términos, el empleador debe ser el destinatario de los servicios realizados en forma subordinada. No es indispensable que las actividades del empleador sean permanentes. Puede ser de carácter accidental, como ocurre en el caso del propietario de un inmueble que construye en él por administración; tal propietario debe ser considerado empresario de su propia obra y empleador con relación a todo el personal que trabaja en ella.

#### Prestación de Servicios.

El artículo 5o. Constitucional, párrafo séptimo consigna que "el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido, por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año, en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad

civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

En el estudio de las diversas relaciones de la vida social, el concepto de subordinación se presenta muy difuso, y al mismo tiempo, relativamente complejo. La subordinación se relaciona al deber, al cumplimiento de ciertos lineamientos que afectan a determinada persona por encontrarse en una situación donde resulta obligada. Por otra parte, supone una facultad, esto es la posibilidad de exigencia, de conminar al cumplimiento. El mundo, tanto ideal como real, al establecer relaciones, lo hace sobre alguna de estas bases: coordinación, es decir, supone un principio de igualdad; supraordenación; de la idea de relación de superior a inferior o subordinación, que establece la relación de inferior a superior. Difícilmente existe un trato natural o humano que escape a cualquiera de estas relaciones.

El hombre en sociedad ha establecido un orden que, al ser normativo de la conducta, de aplicación general, ineludible e imperioso denominado orden jurídico, de tal suerte que todos estamos sometidos, subordinados, a sus mandatos como condición primaria para la realización de cualquier actividad.

Cuando la subordinación es absoluta, desaparece la personalidad, lesiona la dignidad, impide el desenvolvimiento, no permite a cada quien realizarse en la esfera de su propia capacidad, aptitudes y

deseos. Sólo la subordinación a que se refiere el Orden Jurídico, permite el respeto a la dignidad del ser humano.

La subordinación comprende dos ámbitos distintos, el negativo y el positivo. El primero se refiere al sometimiento ciego, sin razonamiento o condiciones, el que no busca a la persona sino su utilidad. Así, sólo el servicio llevado a cabo por esclavos o siervos tiene esta característica. El segundo busca valores más elevados, la preservación del orden jurídico; el sometimiento razonado a las normas de derecho como condición, sin la cual cualquier actividad resulta inútil. Si la subordinación positiva implica el sometimiento al orden jurídico normativo de la vida en sociedad, el concepto adquiere su dimensión actual, dignificadora del ser humano.

Gracias al orden jurídico se ha limitado el poder del patrón, elevando la calidad del trabajador e impidiendo que este pueda ser objeto de presiones o condiciones injustas que en otras épocas se vio obligado a admitir. Esta subordinación significa que el patrón ha condicionado a su actuar y querer, y por tanto, el trabajador está protegido en el desarrollo de sus servicios.

Por otra parte, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

"Las prestaciones económicas son muy importantes, en buena medida hacen factible el logro y el desarrollo de la seguridad, sobre todo cuando no se limitan a la cuantificación estricta del esfuerzo y el pago de un producto como si se tratara de una mercancía" (7).

El salario ha de atender al respecto a la dignidad del trabajador en los términos del artículo 3o. de la ley. Esta dignidad, para ser válida tiene que objetivarse, sólo encuentra su concreción cuando el prestador de servicios obtiene en el salario los medios necesarios para sostener a su familia. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

---

(7) Briceño Ruiz, Alberto Derecho Individual del Trabajo.

Edit. Harla. México, 1985. pág. 350.

C A P I T U L O    I I

OBLIGATORIEDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO

## CAPITULO II. OBLIGATORIEDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LA

### RELACION DE TRABAJO

La relación laboral, involucra la existencia de dos protagonistas, unidos entre sí por dicha situación; dentro del ámbito del modo de producción capitalista, los protagonistas son: el capital y el trabajo, de acuerdo con una descripción genérica, o, trabajador y patrón, según una definición en especie.

Asimismo, toda relación supone un marco normativo dentro del cual se expresan las acciones y actitudes de sus protagonistas. En vista de que luego referiremos con cierta minuciosidad las atribuciones de los participantes comprometidos en una relación laboral, nos limitaremos ahora a identificar las características mayormente relevantes dentro del marco normativo en cuyo interior se verifican en México las relaciones de trabajo. Dicho marco está constituido por las prescripciones asentadas en varios artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sobre todo el 123, la Ley Federal del Trabajo y los diversos Reglamentos relativos a la materia laboral.

a) Marco normativo

1) Constitución Política de los Estados Unidos  
Mexicanos

Ya desde su encabezado, el artículo 123 constitucional (8) postula al pie de la letra que "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil". Si bien con ello se constituye en tanto derecho inalienable de cualquier persona, el del trabajo no resulta explícito de inmediato, cual pueda ser un trabajo "digno" cuya utilidad se caracterice al propio tiempo por su importancia social. No obstante, puede inferirse que, en efecto, cualquier persona posee la prerrogativa de acceder a los beneficios del trabajo, sea patrón o trabajador: el patrón es libre de fundar empresas productivas o comerciales, el trabajador tiene libertad para ofrecer sus servicios al empresario. Capital y trabajo son libres por igual ante la ley.

Lo antes dicho se complementa con lo expreso en el artículo 5o. de la Carta Magna, asentado igualmente en el artículo 4o. de la Ley Federal del Trabajo: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo éstos lícitos". A la libertad inalienable de trabajo, garantizada por

---

(8) Góngora Pimentel, David y Acosta Romero, Miguel. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Doctrina, Legislación, Jurisprudencia, 3era. Edit. Porrúa, México, 1987, p. 889.



el 123 constitucional, se agrega de ese modo una restricción clara. Existe libertad para ejercer cualquier oficio o profesión si y sólo si sean éstos lícitos. Es decir, siempre y cuando una ocupación no sea lícita, sus ejecutores quedan al margen de la ley, pero no fuera de su alcance, en vista de que su conducta ilícita es perseguible jurídicamente en cuanto han transgredido el marco legítimo de referencia normativa.

Tras esta declaración de irrenunciabilidad, con carácter de observancia general, a la libertad de trabajo, el artículo 123 precitado agrega: "al efecto (garantizar dicha libertad), se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo". (9)

No resulta claro cuales serán mecanismos pertinentes para promover la creación de empleos, aún cuando ello en cierto modo conceda libertad al patrón para desarrollar empresas, o a trabajadores para organizarse en cooperativa de producción, lo cual no contraviene el "conforme a la ley", dispuesto al final del párrafo que comentamos.

Queda a discusión lo que signifique "organización social" del trabajo, por el sistema corporativo de la organización social del

---

(9) Góngora Pimentel, David. Op. Cit. pág. 889.

trabajo, se concentra en centrales a los miembros de las diferentes ramas productivas del país, o por la diversificación productiva de la iniciativa privada, quizá debe suponerse que los procesos de producción y comercio no son arbitrarios, sino que -en la medida de lo posible- se intenta asegurar una producción diversificada de bienes y servicios necesarios para la sociedad mexicana. O tal vez, en una apreciación estructural formalista, esta organización requiere una delimitación del papel específico que cada protagonista deba cumplir en una relación laboral, a lo que usualmente se denomina "división social del trabajo".

"Trabajo y capital son iguales ante la ley, ambos se encuentran comprometidos y obligados por un aparato jurídico legal de observancia general. Mas ello no explica en que consisten los derechos y obligaciones del capital hacia el trabajo, y viceversa. Antes de intentar explicarlos, recordemos que es justamente el Estado mexicano la instancia legal más importante para arbitrar y resolver cualquier conflicto que pudiera suscitarse entre trabajo y capital. Tal facultad del Estado encarna visiblemente en la facultad concedida al Congreso de la Unión, en el párrafo 2o. del art. 123 constitucional: "El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes (luego listadas en las sucesivas partes y fracciones del artículo), deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán (... en última instancia) para todo contrato de trabajo". En pocas palabras, el Congreso de la Unión es la única entidad facultada para emitir leyes que reglamenten las relaciones laborales, y su única restricción explícita es la de no contradecir los postulados del 123 Constitucional, e inclusive, cualquiera de los de la Constitución general.

¿Qué es -empero-? aquello que hace legítimo al artículo 123 de la Constitución. Hay tres motivos, uno histórico-político, otro demorático-formal, y otro jurídico-legal.

La primera razón revela, a la Constitución mexicana, en tanto culminación obligada del movimiento armado de la Revolución en el Congreso Constituyente de 1917 se expresan, votan y legitiman en una Ley las aspiraciones centrales de las masas populares que condujeron a la Revolución a su triunfo final, aspiraciones que fungieron como motor para la lucha el derecho a la propiedad privada de la tierra, el derecho al trabajo y a la educación, etcétera. Por la segunda, "todo artículo constitucional es legítimo, porque existe el consenso generalizado de los mexicanos de sujetarse en todo para dirimir sus conflictos y tomar legales todos sus intereses dentro de un marco normativo, aceptado por todos y, además, de observancia general". (10) En la tercera, "es necesario aceptar que la Ley constituye un conglomerado estructurado e indisoluble, sin contradicciones formales u operativas, y que cumple un cometido de racionalidad política, el de mantener en un equilibrio justo a todos los sectores y miembros de una sociedad." (11).

---

(10) Locke, John. Ensayo sobre el gobierno civil, Edit. Aguilar, Madrid, 1980.

(11) Foucault, Michel. Conferencias sobre el poder, colección Laberinto, UAM-A, México, 1985.

Ahora bien, ¿cuáles son los contenidos fundamentales y la relevancia social del artículo 123 de la Constitución?. El artículo establece la duración permisible de las jornadas de trabajo, regula la situación laboral de menores de edad y mujeres embarazadas o que requieren ofrecer lactancia, establece en salarios mínimos y la participación en las utilidades de una empresa, en horarios extraordinarios de trabajo y remuneraciones correlativas, las condiciones de higiene y seguridad, el derecho a la capacitación y a la huelga, la formación de sindicatos y organizaciones de empresarios, la competencia legal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el derecho a la seguridad social, todo ello, dispuesto genéricamente, pues existe legislación desglosada pertinente en la Ley Federal del Trabajo.

Para esbozar la trascendencia social del 123 de la Constitución, recurramos a un ejemplo. En su primera fracción, el artículo afirma que "La duración de la jornada máxima de trabajo será de ocho horas", lo cual remite a la información histórica sobre el porfiriato, al periodo inmediatamente anterior a la promulgación de la Constitución del 17, en el que -tal y como lo relatan dramáticamente los autores- la jornada laboral excedía entre catorce y dieciseis horas. Epoca en la cual infantes menores a los dieciseis años de edad, eran literalmente atados a su máquina para el trabajo en condiciones inseguras e insalubres, situación a la que hacen frente las disposiciones constitucionales: "quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas" y toda faena "después de las diez de la noche, de los

menores de dieciseis años". Tal es el tenor de la ley.

Aceptada la observancia general de la Constitución, y la de sus leyes complementarias y reglamentarias, en caso de desavenencia laboral, patrón y trabajador tienen el derecho y la obligación, de recurrir a las Juntas de Conciliación instauradas para dirimir legal y sensatamente sus conflictos. Como es obvio, el marco normativo que legitima tales Juntas, y de las leyes y recursos en ellas esgrimidos, ha dispuesto en forma simultánea, mecanismos legales que otorguen a las juntas poder necesario y suficiente para validar los resultados de sus arbitrajes y la ejecución en los hechos de éstos.

## 2) Ley Federal del Trabajo

La primera Ley Federal del Trabajo fue promulgada en 1931. En la iniciativa de reforma de la Ley que el presidente Díaz Ordáz remitió durante su mandato a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, se expone con los términos siguientes la necesidad de su reforma: "en aquel año de 1931, se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto que, en 1970, año en que fue publicada la nueva Ley en el Diario Oficial, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales han determinado una problemática nueva, que exige una legislación que, al igual que su antecesora, constituya un paso más para ayudar al

progreso de la nación y para asegurar al trabajo una participación justa en los beneficios de la economía".

Cabe resaltar algunos puntos contenidos en la anterior transcripción. En primer lugar, se considera que la Ley de 1970 es sucesora legítima de la de 1931, y que el propósito de la reforma se inscribe del todo en el proyecto oficial, nacionalista del gobierno emanado de la Revolución: insertar a México en el proceso capitalista mundial, ésto se manifiesta en el reconocimiento de que, a casi cuarenta años de promulgarse por primera vez la Ley, se han ampliado la industria y el comercio nacionales e internacionales, según el signo capitalista de desarrollo. Suponer que en 1931 se iniciaba apenas una era de crecimiento y progreso, conlleva a la idea según la cual progreso y crecimiento eran ya fenómenos previsibles. Nótese que esa primera etapa no se caracteriza como desarrollo, sino como crecimiento, por lo cual se reafirma la noción conocida, de que es México un país subdesarrollado y que a fin de cuentas, tal "desarrollo" mexicano se expresa tras la apariencia de un crecimiento industrial y comercial, del que -tal es el objeto de la nueva Ley- el trabajo debe participar en forma justa.

Sobre todo, se insiste en que "una problemática (de crecimiento) nueva, exige una legislación".

En la Exposición de Motivos de la Iniciativa de reforma citada, se declara el objetivo jurídico de la Ley: El artículo 10. fija el campo de aplicación de la Ley, limitado al apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, propósito que anunciara en su redacción definitiva con el agregado de dos características, la Ley será "de observancia general" y "rige las relaciones de trabajo" contenidas en el apartado referido del artículo 123.

También en la Exposición de Motivos se indica, que el proyecto de Ley estará constituido por ocho partes fundamentales:

PRIMERA: principios e ideas generales.

SEGUNDA: relaciones individuales de trabajo, normas para la formación, suspensión y disolución de dichas relaciones, derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, trabajo de mujeres, reglas especiales para actividades específicas (actividades aeronáuticas y de deportistas profesionales, etc.).

TERCERA: relaciones colectivas de trabajo, coalición sindicatos, contratación colectiva, suspensión y terminación de las actividades de las empresas, huelga.

CUARTA: riesgos en el trabajo.

QUINTA: prescripción de las acciones de trabajo.

SEXTA: autoridades y organismos estatales dedicados a la vigilancia, cumplimiento y aplicación de las normas laborales.

SEPTIMA: derecho procesal en materia de trabajo.

OCTAVA: casos de responsabilidad de autoridades, trabajadores, patrones y sanciones aplicables.

No es necesario en este momento, insistir en la legitimidad de la Ley Federal del Trabajo para reglamentar asuntos laborales en nuestro país. Al efecto, remitimos al lector a lo argumentado anteriormente sobre la legitimidad y validez jurídica del artículo 129 constitucional, y de la Constitución en general. Asimismo, a las notas 6, 7 y 8 del presente capítulo.

Es pertinente, empero, comentar en forma sucinta algunos puntos notables del contenido de la Ley. El más importante consiste en postular, en un marco normativo de observancia general, y revestido suficientemente de validez jurídica y legal, reglas racionales no



contradictorias entre sí a cuya referencia están obligados por igual capital y trabajo, bajo el patrocinio exclusivo del Congreso de la Unión, y en todo conformes a las Jurisprudencias emitidas por tribunales calificados, a fin de subsanar lagunas menores de la Ley o exponer con precisión los modos de aplicación de ésta.

En segundo término, a la luz de las causas históricas que hicieron necesaria, -primero-, la promulgación de la Constitución de 1917, y luego de sus respectivas leyes complementarias y de sus Reglamentos, entre aquellas la Ley, que cumple una función social de innegable importancia, la de proteger al trabajador mediante un sistema de reglas válidas de la "voracidad" del capital que con tanto ahínco reprochó el socialismo con sus pretendidas legislaciones "internacionales" del trabajo.

Con lo dicho en los dos párrafos anteriores, podemos expresar la importancia formal de la Ley, a partir de la institución del art. 123 constitucional y de la promulgación de la Ley, en que las relaciones laborales entre mexicanos quedarán sujetas al imperio de una Ley, con lo cual dichas relaciones eliminan de su territorio de operación la conducta caprichosa del patrón, única norma vigente hasta antes de la implantación de las Leyes a que venimos haciendo referencia, y la irresponsabilidad del trabajador.

La aceptación de la Ley Federal del trabajo, y de la Constitución, encausa las tensiones suscitadas entre capital y trabajo por una vía legal y pacífica, en lugar de propiciar estallidos de

violencia tan destructivos (y constructivos a la postre), como los observados durante la fase armada y militarizada de la Revolución Mexicana.

Y si ahora recordamos, que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fué la primera en su clase instituida en el mundo, dos años antes inclusive que la Constitución liberal-democrática del estado germano de Weimer, hemos de concluir lógicamente que la legislación laboral mexicana, con el artículo 123 de la Carta Magna, sentó un precedente inédito hasta entonces en las relaciones laborales de todo el mundo.

Eliminada así la violencia social, como resultante de conflictos graves entre capital y trabajo, por medio de un dispositivo legal de aplicación general, es posible promover la creación de empleos, el crecimiento económico y la diversificación de las ramas productivas, ampliar e intensificar las acciones del comercio, facilitar el acceso del capital a los beneficios del desarrollo capitalista, mejorar su situación de vida, sentar una base para insertarlo con dignidad en los incentivos de la educación y la cultura.

La obligatoriedad en el cumplimiento de las relaciones de trabajo permite todo ello. Sin su cumplimiento en un nivel macroestructural, (que ninguna Ley o Constitución fuesen mínimamente respetadas y practicadas), la producción resultaría ser anárquica, el mercado un caos, las circunstancias de vida un conglomerado lastimoso de miseria, inseguridad y violencia. O se impondría abierta y cínicamente, tal y

como ya aconteció en buena parte del siglo XIX mexicano, e inclusive durante el porfiriato, la ley del más fuerte, no del favorecido por una ley injusta, sino la del que tuviese a su disposición la fuerza de las armas y la tortura, la prerrogativa de expoliar poblaciones completas a sitios insalubres e inhóspitos, la del que gozase del "derecho" de torturar peones y obligar a niños a trabajar hasta dieciseis horas al día. No puede hablarse sin entusiasmo de la expresión escrita de la legislación mexicana; su aplicación en los hechos es ciertamente problemática y adolece de fallas imputables a la ignorancia o a la falta de honestidad en su verificación. No obstante, existe, y eso es ya de suma importancia histórica.

#### b) Sujetos de la obligación

Los actores comprometidos en una relación laboral, son el capital y el trabajo, es decir, el patrón y el trabajador. Dichos protagonistas pueden ser descritos formalmente, por el papel que cumplen en la relación, o jurídicamente, con apoyo de las definiciones que explícitamente ofrece el aparato jurídico-legal mexicano.

En los contratos laborales firmados entre dos sujetos, es usual leer frases semejantes a éstas: "El individuo X, denominado en adelante como el empleado; el individuo y, el patrón...", X deja de ser X, Y de ser Y, la utilización del artículo el despoja a ambos de su

personalidad humana; éste no es X, sino un empleado, éste no es Y, es un patrón (cualquier patrón o cualquier empleado, ambos son iguales ante la Ley. En menoscabo de la subjetividad personal de X e Y, se define a ambos dentro de un marco formal que trasciende su mera subjetividad el de la Ley a que ambos están obligados.

Escandalizará a algún humanista radical el que en el inicio de una relación de trabajo y su correlativa firma de contrato, se despoje a los sujetos de su individualidad, significada en sus nombres propios, para subsumir éstos en una serie de "claves" instituidas, que los identifican como "X", empleado de Y, y es reconocido por su número de nómina Z, su RFC-P, su adscripción al IMSS-P ...". No existe motivo de escándalo; tales "claves", a más de hacer expedita una identificación, poseen una utilidad formal: si es cierto que una legislación laboral única rige a todos los individuos de un grupo social, deben especificarse clara y formalmente las atribuciones de cada individuo respecto de esa legislación, es decir, debe prestipulárseles campos de operación establecidos de antemano, a fin de que todo sujeto -al identificarse formalmente en ellos, en cierto modo, de manera impersonal-, conozca sin lugar a dudas el alcance de sus obligaciones y derechos, el individuo renuncia eventualmente a su "subjetividad" con objeto de convivir pacíficamente en sociedad, reconocerse en el papel formal que le ha fijado la ley.

Tal "despojo de subjetividad" es tan sólo un recurso formal, útil para la ciencia jurídica y la aplicación de las leyes. Y ello sólo es un acto jurídico, y no un intento por dosificar al sujeto y queda

claro, en la fracción I del artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo que el contrato colectivo debe incluir "nombres y domicilios de los contratantes" (después de todo, el nombre de una persona no es más que su matrícula de identificación social).

Además de dicha identificación formal, de los sujetos de una obligación formal, existe otra, de tipo genérico, pero por demás explícita, la ofrecida por los artículos 8o. y 10o. de la Ley Federal del Trabajo. Conforme con dicho artículo 8o. trabajador es la "persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado", y según el artículo 10o. de la Ley, patrón es el nombre que recibe la "persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". (12).

Nótese que si un trabajador presta sus servicios a otro (un patrón) y un patrón utiliza los servicios de otro (un trabajador), se exhibe de ambos una identificación funcional del uno en relación con el otro, es decir, sólo es posible concebir qué es un patrón y un trabajador dentro del ámbito de una relación de tipo laboral.

---

(12) Nueva Ley Federal del Trabajo. Publicada en el Diario Oficial del 1o. de abril de 1970, con reformas. Ediciones Andrade. México.

Dicha relación exige ciertos compromisos de uno a otro protagonista, y -para efectos legales- la existencia de un contrato escrito y firmado. Las cláusulas de ese contrato, cuya validez legal está amparada por la Ley, establecen las reglas que regirán el desarrollo de la relación laboral, según lo asentado por los artículos 27, 31 y 32 de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 27.- Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento.

El artículo no sólo obliga al trabajador, también al patrón y el patrón de una empresa dedicada a la fabricación de gomas, no puede obligar al operario contratado para fabricarlas a armar computadoras, por que cada trabajador debe prestar sus servicios en función de sus aptitudes, según asienta el propio artículo.

Art. 31.- Los contratos y las relaciones de trabajo obligan, a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

La obligación compromete por igual, de manera explícita al patrón y trabajador; lo pactado al pie de la letra se complementa con un sistema paralelo de usos, que no infringe las normas de trabajo, o las de equidad, codificadas en última instancia por la Ley; inclusive, no

se pone en entredicho la buena fe, término moral abstracto, que -no obstante-, es posible percibir en forma concreta en los actos y actitudes de los sujetos.

Art. 32.- El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Hay otra definición de patrón en el artículo 100. de la Ley del trabajo. "Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos". O sea, un trabajador puede a su vez ser patrón de otros trabajadores; la jerarquización es clara: si X contrata a Y, y Y a Z, Z es trabajador de X, relación laboral formalmente válida.

El exámen del Título IV de la Ley Federal del Trabajo es por demás útil, para delimitar los papeles que deben cumplir los sujetos de la relación laboral, en función de las obligaciones y los derechos que en ese título se les atribuyen. Dicho Título consta de seis capítulos, relativos respectivamente a: I) Obligaciones de los patrones; II) Obligaciones de los trabajadores; III) Habitaciones para los trabajadores; III) Bis. Capacitación y adiestramiento de los trabajadores; IV) Derecho de preferencia, antigüedad y ascenso; V) Inveniones de los trabajadores.

A continuación, nos referimos a los dos primeros capítulos. En

el artículo 132 de la Ley, se contienen las obligaciones de los patrones, a saber: cumplir las normas de trabajo; pagar e indemnizar a sus trabajadores; proporcionarles equipo, locales necesarios y demás materiales también necesarios, para el desempeño de sus labores; tratarlos con consideración y extenderles constancias de servicios; permitirles ausentarse para votaciones y cumplimiento de comisiones sindicales y oficiales; hacerles saber de puestos de nueva creación y de vacantes disponibles; fomentar su capacitación y educación; instaurar condiciones de higiene y seguridad adecuadas; permitir las inspecciones de las autoridades del trabajo; fomentar el deporte y proteger a trabajadoras embarazadas.

En suma, cumplir las normas de la relación laboral, proporcionar a sus trabajadores todo lo que requieran para la ejecución de su trabajo, protegerlos, fomentar su desarrollo personal y permitirles cumplir con sus cometidos sindicales.

En el artículo siguiente, el 133, se expresan las prohibiciones para los patrones: rechazar a trabajadores por motivo de edad o sexo; fundar tiendas de raya, instituir gabelas o coaccionar a sus trabajadores; hacer propaganda política o religiosa dentro de su empresa; portar armas en el interior del establecimiento de trabajo o embriagarse en él; inmiscuirse en asuntos de competencia interna del sindicato.

Resumiendo, no maltratar a los trabajadores o crear circunstancias que lo facilitarían (embriagarse, portar armas); ni



coaccionarlos. Son interesantes las fracciones V y VIII del artículo, en virtud de que intentar adherir a los trabajadores a un programa político o religioso dentro de la empresa, o intervenir en decisiones sindicales que sean de la competencia exclusiva de los trabajadores, iría en detrimento no sólo de su libertad individual, sino también de su libertad de trabajo, protegidas ambas por la Constitución y la Ley.

Las obligaciones y prohibiciones para los patrones se contienen en treinta y nueve fracciones de dos capítulos de la Ley (veintiocho para obligaciones y once para prohibiciones). Las correspondientes a los trabajadores abarcan igualmente dos capítulos -134 y 135 de la Ley-, pero sólo veintitrés fracciones (trece para obligaciones, diez para prohibiciones).

Tres obligaciones de los trabajadores se corresponden con un número igual para los patrones: cumplir las normas de trabajo vigente, observar buenas costumbres dentro del establecimiento de trabajo, respetar las leyes de observancia general relativas. Otras tres, las que tienen que ver con medidas de higiene y seguridad, se involucran ya en una de las obligaciones del patrón. El trabajador está obligado, además, a: desempeñar sus labores en acatamiento a las instrucciones de sus superiores, con esmero; cuidar sus instrumentos de trabajo y restituir al patrón los materiales no utilizados o sobrantes; no sustraer sin permiso materiales de la empresa; guardar el secreto profesional respecto de procedimientos técnicos, comerciales o de fabricación.

Ciertas prohibiciones para los trabajadores reproducen otras estipuladas para los patrones. Por ejemplo, el trabajador no debe portar armas, consumir drogas o bebidas embriagantes dentro del local de trabajo, o desarrollar cualquier tipo de propaganda en él.

Tampoco debe faltar o ausentarse de su trabajo, o suspender sus labores, sin causa justificada o permiso explícito del patrón, ni hacer colectas dentro del establecimiento.

De la anterior contrastación entre obligaciones y prohibiciones para el patrón o el trabajador, puede derivarse que una sola Ley rige la relación laboral entre ambos, que ciertas normas del marco laboral legal comprometen simultánea y directamente a los dos, que las prohibiciones y obligaciones de uno se corresponden lógicamente con las del otro, y que el sentido último de tales compromisos es el de permitir una relación de trabajo no violenta, y sometida a las restricciones y atribuciones concedidas por la ley, a fin de proteger al trabajador y también, por supuesto al patrón.

#### c) Efectos del incumplimiento.

Luego de haber descrito las obligaciones y prohibiciones que comprometen entre sí, a un patrón y a un trabajador en una relación laboral, y en virtud de que tales compromisos son obligatorios y de observancia general, es necesario analizar en este momento los efectos a que motiva el incumplimiento de dichos compromisos. Subrayemos que las obligaciones se aplican por igual al capital y al trabajo, ambos,

deben sujetarse a los dictados de la ley, y que sólo por motivos metodológicos de exposición, es pertinente señalar por separado los incumplimientos por parte de cada uno de los actores de la relación laboral.

En realidad, el conjunto de incumplimientos cometidos por el patrón y el de los ejecutados por el trabajador, se intersectan de modo formal, y con su simultánea interacción arbitraje y ejecución jurídica es justamente el marco normativo estructural de las leyes vigentes en nuestro país. Definamos, entonces, las características sobresalientes de tales sistemas de incumplimientos, y examinemos su intersección formal y sus efectos dentro del marco normativo de la ley, para -finalmente-, observar qué efectos de retroacción se derivan desde la ley hacia patrones y trabajadores, luego de las ejecutorias o sentencias dictadas por los tribunales competentes, a raíz de incumplimientos en las relaciones de trabajo.

Incumplimiento, opuesto del todo según un punto de vista semántico a cumplimiento, significa que alguno de los participantes en una relación de compromiso ha transgredido alguna o varias de las normas que permiten verificar a las sanciones pertinentes que le retribuyen legalmente su incumplimiento.

Para examinar el significado de dicho incumplimiento, partamos de las siguientes premisas analíticas: 1) La legislación laboral mexicana se expresa por medio de diferentes canales: la Constitución Mexicana en sus artículos o fracciones pertinentes; la Ley Federal del Trabajo;

los Reglamentos complementarios; las ejecutorias que sientan precedentes para interpretar adecuadamente las leyes, emitidas por los tribunales calificados correspondientes, etcétera; 2) Sin importar cuál es el canal expresivo de la legislación, de entre los ya citados, todos ellos entre sí constituyen un sistema formalmente estructurado, entre cuyos postulados no existen contradicciones, es decir, la legislación laboral en su conjunto es coherente; 3) Los postulados legales contenidos en tal legislación son de observancia general y especifican a qué sujetos se aplicarán, puesto que en ella se les define; 4) Cualquier conducta que contravenga lo asentado en el sistema coherente de legislación laboral, cometida por cualquier sujeto al que deba aplicarse, constituirá una transgresión, un incumplimiento; 5) Después de comprobado el incumplimiento con apego a la ley, los transgresores deben sujetarse por fuerza a las multas o castigos establecidos por jueces y tribunales calificados, a fin de que, con su castigo se retribuya a la sociedad del daño que se le ha inferido con cualquier transgresión.

Definido ya el concepto de incumplimiento, debe particularizarse ahora, que será punible y perseguible jurídicamente cualquier incumplimiento perpetrado contra toda disposición de las asentadas en el Título IV de la Ley. Si no es posible resolver el conflicto suscitado por el incumplimiento de dichos compromisos, dentro del establecimiento del trabajo, sea por sanción interna o por la buena voluntad del patrón y el trabajador, queda abierto el procedimiento de recurrir a instancias legales, superiores a las meramente existentes en la empresa.

El primero consiste en solicitar el arbitraje de las Juntas de Conciliación, las cuales, en virtud de su facultad potestativa, permiten a patronos o trabajadores por igual, recurrir a éstas directamente, con objeto de invocar en ellas conflictos en forma mixta, oral y escrita. Dos son los procedimientos posibles en las juntas, uno es meramente conciliatorio, según la función otorgada a ellas en su mero rubro y se trata de Juntas de Conciliación entre capital y trabajo. Si se hace necesario, por la función de Arbitraje concedida a la Junta, y el segundo procedimiento está integrado por la recepción de pruebas de que cada parte en conflicto pueda allegarse, para verificar sus testimonios. Estas pruebas, serán posteriormente analizadas y valuadas. El último procedimiento usual es el de emitir una sentencia, que apegada a la ley, constituya una resolución al conflicto en un lapso de tiempo no superior a los tres meses, lapso previsto para no dañar la economía del trabajador, en vista de que, la aplicación de la justicia debe ser pronta y expedita.

Si bien tres meses es tiempo razonable para solucionar un conflicto, la sentencia dictada por una Junta, sea en procedimiento usual o especial, debe cumplirse, a más tardar, durante y hasta las setenta y dos horas que hubiesen transcurrido después de emitirse el laudo, conforme con lo dispuesto por el artículo 842 de la Ley. (13)

---

(13) Nueva Ley Federal del Trabajo.Op.Cit.pág. LXVI.

Más de acuerdo con el artículo 21 constitucional, sólo compete a la autoridad judicial imponer penas, y en este sentido afirma en su párrafo segundo: "Si el infractor fuese jornalero, obrero o trabajador, no podrá ser sancionado con multa mayor del importe de su salario o jornal de un día". Y en el tercero: "Tratándose de trabajadores no asalariados, la multa no excederá del equivalente de un día de su ingreso" (14).

Si no obstante existe inconformidad de cualquiera de las partes por la sentencia dictada, puede utilizarse aún el recurso de amparo de la justicia de la Unión, que se contiene en el 103 constitucional, establecido para resolver controversias suscitadas por leyes o actos de autoridad que, a juicio de los demandantes, han violado sus garantías individuales (15).

Para el caso de incumplimiento por parte del patrón del laudo emitido, la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, prescribe que aquél "quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto", e inclusive, "se dará por terminado el contrato de trabajo" (16).

---

(14) Góngora Pimentel y Acosta Romero, Op. Cit. pág. 397.

(15) Ibid. Pág. 720

(16) Ibidem. Pág. 889

Es interesante revisar los derechos de paro por parte del patrón, o de huelga por parte del trabajador, para confrontar las perspectivas del compromiso que une a ambos, y las repercusiones por su incumplimiento retroactivo, porque el sujeto no puede incumplir sus derechos sino sus obligaciones y, en todo caso, estaríamos en una situación en la que el patrón violaría un derecho del trabajador (incurriría en un incumplimiento), y viceversa.

La fracción XVII del artículo 123 constitucional establece: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros" (17). El significado sustancial genérico de huelga y paro es el mismo; la diferencia aplicativa consiste en que una es prerrogativa del trabajador, y el otro, del patrón. ¿Cuáles son las causales generales de uno y otra?

La huelga tiene como propósito conciliar desavenencias graves entre capital y trabajo, por medio de un recurso legal de presión que fuerce al patrón a reconsiderar la cantidad y calidad de beneficios a los que legalmente tenga derecho el trabajador. Es decir, una huelga es un mecanismo de defensa en contra de las arbitrariedades, supuestas o comprobadas, por parte del patrón.

El derecho a paro por parte del patrón, es mayormente comprensible si se sustituyen las definiciones en especie "patrón" y

---

(17) Góngora Pimentel y Acosta Romero. Op. Cit. pág. 910.

"trabajador" por las genéricas "capital" y "trabajo". Transcribamos primero la fracción XIX del artículo 123 de la Constitución.

"Los paros serán lícitos, únicamente, cuando el exceso de la producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje" (18).

La licitud de un paro patronal, está sujeta a la aprobación de la Junta. Llama la atención las razones aducidas para efectuar el paro: 1) por exceso de producción; 2) para mantener en equilibrio el mercado. Ambas se relacionan entre sí de modo estrecho; ignoramos si el legislador se habrá inspirado en los textos del marxismo-leninismo para estipular lo anotado, porque, en efecto, dentro de la teoría económica del leninismo, se describen "crisis periódicas" del capitalismo, caracterizadas justamente por exceso de producción y desequilibrio del mercado, conflicto para el cual, Lenin sólo encuentra solución con la exportación de excedentes. Más el capitalismo es un modo de producción mundial, y si (a resultados de su lógica imperialista de operación, los mercados satélites se han saturado, la crisis afecta a todos los países (19).

---

(18) Góngora Pimentel y Acosta Romero.Op.Cit.Pág. 912.

(19) Lenin. El imperialismo, Fase Superior del Capitalismo.

Editorial Progreso, Moscú, 1979.



Con la expresión inequívoca del derecho patronal a paro, la propia Constitución afirma regir sobre un país capitalista. No intentamos una apología del capitalismo o del análisis marxista de éste; el hecho de que cada una de éstas posibilidades de interpretación exista, significa que un mismo hecho puede interpretarse de diferentes maneras. Para el caso de México, con todo y su carácter capitalista, la Constitución si que sigue siendo el marco legítimo de referencia que compromete a todo mexicano por igual.

Los efectos de la transgresión de los derechos a huelga y paro, son los mismos que surgen a raíz de cualquier otra transgresión de la Ley. Es cierto que todos los dictados de ésta poseen una aplicación social. Si mencionamos paro y huelga, tal y como están establecidos en tanto derecho en la Constitución, y aceptamos cierta validéz a la explicación leninista del funcionamiento capitalista de la producción y el mercado, es en virtud de que estas prescripciones involucran igual obligatoriedad que las otras, señaladas al inicio del presente inciso, pero su proyección social posee un alcance operativo sobre un territorio mayor y revelan el carácter del Estado mexicano: nacionalista, paternal y proteccionista, democrático y liberal, afiliado a un proyecto oficial de progreso capitalista.

C A P I T U L O    I I I

RESCISION DE LA RELACION DEL TRABAJO

### CAPITULO III. RESCISION DE LA RELACION DEL TRABAJO

#### A) Definición

Cuando hablamos de la rescisión de la relación de trabajo nos referimos a la disolución de las relaciones de trabajo motivadas por un hecho imputable al trabajador o al patrón.

"La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretadas por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones" (20).

Los constituyentes de 1917, al crear el Derecho del Trabajo en el artículo 123, lo hicieron con el propósito de que el trabajador goce de estabilidad en el trabajo, pero si el trabajo se hace imposible, o la relación de trabajo es insostenible por causas imputables al patrón o al trabajador, les da derecho a disolver la relación del trabajo.

Un punto muy relevante en la legislación de casi todos los países, es considerar que para que surta efecto la rescisión laboral, es necesario que sea motivada por una falta grave toda vez que

---

(20) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa. Tomo I. México, 1988, pág. 241.

si la falta es leve, daría lugar a una sanción disciplinaria y si no fuere así, las partes de dicha relación de trabajo, siempre estarían en la incertidumbre de la rescisión, ya que todos sabemos que las faltas leves, son inevitables entre obrero y patrón.

Es de hacer notar que la rescisión laboral está por ley avalada con distintos rasgos. Los trabajadores y los patrones, independientemente de los nexos originados por el pago de salarios y servicios prestados se unen por una relación personal, cuya principal característica es la consideración y respecto mutuo, así tenemos que todo acto que perturbe de manera directa esa relación personal será causa de rescisión laboral.

Es fundamental comprender la naturaleza de este hecho, ya que aquí descansa la parte esencial de las relaciones laborales. En un medio donde el trabajador para una empresa significa entrar de lleno a una nueva faceta en la vida, el trabajador se ve en la necesidad de entrar con presencia y comunicación a un entorno distinto al de su familia.

Podemos resumir este concepto de rescisión laboral, en un punto fundamental; cualquier acto o situación que altere o modifique las relaciones de trabajo, y que dañe los intereses de cualquiera de las dos partes participantes (obrero o patrón), será causa de rescisión laboral.

Ahora es importante definir las causas o motivos en que se fundamenta este acontecer en el trabajo. Por ello, en el siguiente punto definiremos y ahondaremos las causas.

## B) Causas

Nuestra Constitución en la fracción XXII del artículo 123, establece el principio que debe regir para que el patrón tenga derecho a despedir a un trabajador; "El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o llevar a cabo la indemnización, con el correspondiente importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización" (21).

De esta forma no podrá ser posible la disolución, sino por causas justificadas, y precisamente la Ley Laboral reglamenta la disolución de la relación de trabajo, bien sea por causas imputables al patrón o por causas imputables al trabajador.

---

(21) De la Cueva, Mario Op. Cit. Pág. 243.

De lo anteriormente visto, se puede afirmar que la rescisión laboral es una pena o una sanción, a la que se hace acreedor el infractor y que faculta al agraviado para disolver de pleno derecho la relación de trabajo existente entre ellos.

La relación de trabajo impone obligaciones tales como: prestación personal en determinadas condiciones, calidad en el trabajo, eficiencia, cumplimiento en el pago de salarios, así como su correspondiente cumplimiento del trabajador en el empleo.

La falta de cumplimiento a las obligaciones de la relación laboral, es también causa justificada de rescisión.

La falta debe ser voluntaria, es decir, dependiente de hechos concernientes al autor para así constituir una violación de las normas y principios sobre los cuales se funda la relación laboral.

Para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de las causas de la misma, así como acreditar cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vio imposibilitado para trabajar, ya que de no hacerlo, la rescisión del contrato de trabajo que haga el patrón será justificada" (22).

---

(22) De la Cueva, Mario, Op. Cit. pag. 232

La falta debe ser actual, si el patrón al tener conocimiento de ella, no considera necesario despedir al trabajador, no puede invocar posteriormente esa falta con motivo de rescisión, principio establecido en el artículo 517 de la Ley Federal de Trabajo en la fracción I que establece: "...prescriben en un mes las acciones de los patronos para despedir a los trabajadores" asimismo señala que "... en los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar laborando" (23).

Es conveniente tratar los diversos sistemas que la doctrina y legislación han llevado a cabo para clasificar las causas que consideran justas en la rescisión del contrato de trabajo.

La mayoría de los países latinoamericanos tienen un capítulo especial de dicho tema, en donde contemplan las causas que se consideran justas para su aplicación.

La Ley Española de Trabajo dispone: "Se estimarán causas justas de despido: la impuntualidad del trabajador, indisciplinas, ofensas, ineptitud, fraude, deslealtad, embriaguez, falta de aseo, conflictos con los demás compañeros" (24)

---

(23) De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág. 232.

(24) Cabañelas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. III. Pág. 247.

La Ley Venezolana estipula los siguientes: "Falta de probidad, injuria, conducta inmoral, perjuicio material, inasistencia, abandono de trabajo y falta grave de las obligaciones que impone el contrato" (25).

El Código de Comercio de Argentina, en el inciso a) del artículo 60, consigna las siguientes causas: "Será motivo de rescisión, los daños a la empresa, fraude o abuso de confianza, impuntualidad, violación a los regímenes interiores así como las huelgas injustificadas" (26).

En general, se puede decir que son sistemas taxitivos y limitativos. Taxitivos porque fijan en forma determinante las causas de despido; limitativos, porque limitan el despido precisamente a esas causas; y enumerativos, porque expresan cuáles son las causas justificadas, con detalle de las conductas que pueden en un determinado momento efectuar el despido.

Frente a ese método, estaría el que propone la fórmula general de causas de despido, sin especificar casos, ya que toda conducta que realizara la hipótesis, sería motivo justificado de despido. Esa fórmula traería como consecuencia, la vaguedad de inseguridad jurídica que se quiere evitar con las normas respectivas, o cuando mucho

---

(25) Cabañelas, Guillermo.Op.Cit.Pág.247.

(26) Cabañelas, Guillermo.Op.Cit.Pág.247.



ampliaría los casos de conflicto, sin evitar los efectos de los mismos en la vida de las empresas.

Otras legislaciones adoptan un sistema ecléctico de clasificación y tal es el caso de nuestra Ley Federal del Trabajo, que después de enunciar las causas justas de rescisión, establece en las últimas fracciones de los artículos correspondientes que, "...las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere" (27).

Del análisis de las distintas legislaciones, vemos que las causas de rescisión, se pueden clasificar de la siguiente manera:

- a) Causas que ofenden la dignidad personal de las partes.
- b) Causas que van contra la disciplina establecida en los centros de trabajo.
- c) Faltas al contrato celebrado por alguna de las partes.

En nuestra Ley Federal del Trabajo las causales de rescisión de la relación laboral se encuentran establecidas en los artículos: 47, 51, 185, 208, 244, 255, 264, 291, 303 y 304.

---

(27) Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Comentada por el Dr. Alberto Trueba Urbina y Jorge Barrera, Ed. Porrúa, México, 1988. Pág. 29.

Del contenido de los artículos citados en el párrafo que antecede, se desprende que nuestra Ley Federal del Trabajo adoptó un sistema ecléctico, intermedio, ya que toda vez que hacemos la enumeración, claramente se ve que no es limitativa, sino por el contrario, es enumerativa, y lo que plasmó fueron los motivos más graves, conocidos o frecuentes, pero no con ello quiere decir que sean los únicos. Así que pudiendo apreciar la legislación nos damos cuenta de las tesis principales que son causa de la rescisión en la relación laboral.

#### 1) Sin responsabilidad para el patrón

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece como causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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 treinta días de prestar sus servicios el trabajador:

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;

III: Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

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;

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;

VI: 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;

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

VIII: Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

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

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

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

XII: Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII: Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

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

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.

Al decir que el elemento jurídico está a favor del patrón, entonces se entiende que las causas se le imputan al trabajador y no existe una responsabilidad para el patrón.

Esto funciona bajo las siguientes características. Primeramente el trabajador ha cometido una falta, y se le procede a sancionar mediante el reglamento, tomando en cuenta el nivel de la falta. Así tenemos que la rescisión laboral puede realizarse de dos formas.

a) Subordinar la rescisión a la previa declaración judicial, ejercitando la acción rescisoria el patrón o el trabajador ante la autoridad competente, alegando desde luego, la causa que justifique dicha acción, subsistiendo la relación de trabajo durante la tramitación.

b) Separando el patrón en forma inmediata al trabajador, o éste, separándose también inmediatamente, cuando la causa rescisoria sea imputable al patrón.

Para nuestro aparato del que nos ocupamos en este espacio, nos incumbe la nula responsabilidad del patrón. De tal forma, es conveniente que nos demos cuenta de la importancia que revierte el hecho de que el trabajador haya incurrido en una falta que amerite su

separación.

Cuando el trabajador faltó a las tesis principales mediante las cuales se ha contratado con la empresa, es decir, cuando no cumplió de alguna manera con lo estipulado en el contrato, será motivo suficiente para su rescisión laboral, sin que el patrón asuma algún tipo de responsabilidad.

Ahora, que si el trabajador violó su contrato de trabajo de tal manera que afecte a la empresa con la que está contratado, inmediatamente será separado de su cargo, esto por supuesto sin responsabilidad para el patrón.

Es conveniente hacer notar que cuando hablamos de la nula responsabilidad para el patrón, nos referimos a causas imputables al trabajador. Estas causas ocasionan lesión en la relación laboral, por lo que es conveniente, y de hecho la mayoría de las legislaciones así lo estipulan, que se proceda a su separación.

Es materia de entendimiento en este apartado, lo que refiere a las responsabilidades del trabajador, su compromiso con la empresa en la cual labora, así como las medidas a tomar si no cumpliera. Es por eso que al patrón no se le puede inmiscuir en este tipo de faltas que le competen al empleado.

Por otra parte, de no probarse la no responsabilidad del patrón, como acertadamente comenta el maestro Alberto Truebe Urbina, se

transformaría la rescisión en despido, según lo establece la fracción XXII del apartado A de nuestra Constitución.

## 2) Sin responsabilidad para el trabajador

Por lo que respecta a las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo establece:

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

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

III: Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV: Reducir el patrón el salario al trabajador;

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

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

VII: La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

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

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

En este apartado, el problema consiste en determinar las acciones correspondientes a los trabajadores que son separados injustamente, o que se separan por motivo imputable al patrón.

Si la causa que se hace valer está consignada en la Ley, y está comprobado el hecho, las Juntas de Conciliación y Arbitraje,



reconocerán la legitimidad de la rescisión, pero si se quiere hacer valer la fracción última de los artículos 47 ó 51 de la Ley Laboral, según sea el caso, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben decidir si el motivo que se alega es grave o análogo, con los que expresamente se encuentran establecidos en la citada Ley.

Del contenido de la Fracción XXII del artículo 123 Apartado "A" de nuestra Carta Magna se desprende "...que el Derecho del Trabajo, adoptó la segunda forma de rescindir la relación laboral en el siguiente párrafo: El patrón que despida a un obrero sin causa justificada, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario" (28).

Esto significa que el patrón despide en forma inmediata y el trabajador posteriormente puede reclamar sus derechos. La misma fracción establece: "...El patrón está obligado a indemnizar al trabajador que se retire por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratos" (29).

La maestra Estela Jiménez, sostiene, que las dos formas de realizarse la rescisión del contrato de trabajo, como el sistema de previa declaración, instituido constitucionalmente en el Derecho

---

(28)(29) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.  
Ed. Porrúa. México, 1991, Pág. 76.

Laboral Mexicano, no es obligatorio, lo que se advierte claramente por lo establecido en el artículo 123 de nuestra Ley Fundamental.

El sistema de la previa declaración, fue adaptable por el Derecho Francés, ya que permite la denuncia unilateral de las relaciones de trabajo, previo aviso, independientemente de que concede también el derecho de rescisión por causas justas, dando por resultado que el efecto que produce es evitar el preaviso, y por tal el derecho francés puede exigir la previa declaración judicial, toda vez que si el patrón quiere evitar el procedimiento judicial, puede denunciar la vigencia de la relación de trabajo.

En el sistema jurídico mexicano, la situación es totalmente diferente, porque la duda sobre la existencia o gravedad de los hechos a que se refieren los artículos 47 y 51, de la Nueva Ley Federal del Trabajo, en sus últimas fracciones, es la mejor demostración de que si no hay causas para la separación, es el poder disciplinario el que resuelve la cuestión en nuestro Derecho del Trabajo.

Suponiendo que los hechos son suficientemente graves para producir la rescisión y la disolución de la relación de trabajo en ese instante, pero no se produce al momento, y continúa la prestación del servicio y no presenta otra causa de rescisión, consideramos que es injusta la disolución de la relación de trabajo, porque como ya se mencionó anteriormente, la causal debe hacerse valer en su oportunidad ya que así está establecido en la Ley sobre la materia.

La rescisión de las relaciones de trabajo, difiere en mucho a la rescisión en el Derecho Civil, ya que en esta materia, Únicamente puede obtenerse a través del procedimiento judicial. Es por ello que en aquella rama, opera como acto unilateral de quien sufre perjuicio, ya sea patrón o trabajador. Es decir, que mientras en el Derecho Civil, la rescisión se decreta por vía jurisdiccional, en el Derecho del Trabajo se trata de una potestad personal; toda vez que el artículo 47 de la Ley Laboral, autoriza al patrón a despedir al trabajador cuando se presenta alguna de las causales a que se refieren sus fracciones, sin necesidad de acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo de ocasión posterior la justificación de la misma. En otras palabras, cuando el trabajador ejercita su acción y el patrón se encuentra obligado a demostrar la causal justificada de la rescisión de la relación de trabajo.

"Podemos afirmar ahora que la disolución de las relaciones de trabajo se aparta de las formas de derecho civil, pues en tanto que este ordenamiento puede Únicamente obtenerse a través de un procedimiento judicial, en el derecho del trabajo opera provisionalmente por acto unilateral del trabajador o del patrón, a reserva de que posteriormente se confirme o se corrija el error o la arbitrariedad en que se hubiere incurrido" (30).

---

(30) Lavallo Ramos, José, Ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia.

del 25 de julio de 1935. loca 2067/35/2a.

La diferencia a que se ha hecho mención, ha sido claramente marcada por la Suprema Corte de Justicia, en diversas ejecutorias de las cuales se transcribe la siguiente:

"Contrato de Trabajo, Rescisión del.- Existen dos formas de rescindir el contrato de trabajo, bien que el patrón separe al trabajador o bien que solicite de la Junta de Conciliación y Arbitraje la rescisión del contrato; pero esas dos formas de rescisión se excluyen obviamente, pues en el primer caso, el patrón rescinde unilateralmente el contrato, a consecuencia de la cual el trabajador queda separado del servicio, salvo que posteriormente, el patrón no pruebe la causa justificada de despido; en tanto que si el patrón ejercita la acción rescisoria, el trabajador sigue prestando sus servicios hasta que, en su caso, la Junta de Conciliación decreta la rescisión" (31).

Considerando lo anterior y toda vez que se afirma la diferencia existente entre el acto bilateral de rescisión en el derecho civil y el acto unilateral que se da en materia laboral, bien se puede conjuagar el derecho a la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, como un retiro del propio trabajador. Ya que de las causas que se enumeran en el artículo 51 de la Ley Federal del

---

(31) R.D. 9303/66.- Industrias Generales, S.A. Diciembre 10, de 1967.  
4a. Sala. Sexta Epoca. Vol. CXXVIII. 5a. parte pág. 18.

Trabajo, el trabajador solicita de la autoridad de trabajo la terminación de la relación laboral por no ser posible el desempeño de sus labores, dadas las circunstancias que se describen en las fracciones del numeral antes citado. Quedando de cualquier forma a cargo del trabajador probar estas causas para que proceda la indemnización correspondiente.

C A P I T U L O    I V

LA FALTA DE PROBIDAD U HONRADEZ COMO ELEMENTOS

SUFICIENTES PARA LA RESCISION LABORAL

CAPITULO IV. LA FALTA DE PROBIDAD U HONRADEZ COMO ELEMENTOS  
SUFICIENTES PARA LA RESCISION LABORAL.

A) Concepto

Para los efectos de esta disposición, debemos tener claro el concepto de trabajo. Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, y que nos da por resultado un excedente ya sea material o económico.

Bajo este concepto se estructura un contrato de trabajo, en donde el firmante (el trabajador) y el contratante (el patrón), estipula los acuerdos del convenio. En este principio, se da por un hecho que existe un pacto de probidad.

El pacto de probidad pone en evidencia las relaciones no sólo laborales, sino también de confianza entre los contratantes. Entendiendo como probidad, la bondad, la honradéz, y lo que se conoce como "palabra de juramento", en la construcción de una confianza. Este elemento es de suma importancia ya que es lo que funda en principio, el contrato laboral.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación establece que: "Por falta de probidad u honradéz se entiende el no proceder rectamente en

las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo, procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra, debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradéz, que existe un daño patrimonial o un lucro indebido, sino solo que se observe una conducta ajena a un recto proceder".

En su libro El Despido, el Lic. Francisco Ramírez Fonseca nos dá su concepto al referirse al despido justificado como, "toda conducta asumida por un trabajador contraria a la rectitud de ánimo, a la honrria de bien, a la integridad y a la honradéz en el obrar, aunque no haya ninguna lesión de carácter patrimonial".

En la articulación de un contrato laboral, la probidad se toma como materia básica de entendimiento, lo suficientemente influyente, para echar a andar un mecañismo de interacción social que se le conoce como relaciones laborales.

Del mismo modo que la probidad u honradéz se manifiesta, en primera instancia, al llegar a un acuerdo de trabajo, de esa manera se convierte en que al fallar alguna de las partes en un elemento que altere este orden, será causa de rescisión. Más importante resulta, para este apartado, el afán de resaltar las atribuciones jurídicas que engloba el elemento ético señalado. Bajo este precepto se estructura la base de toda relación laboral, y sobre todo, la relación laboral



reposa sobre elementos de carácter ético antes de los jurídicos. Estos últimos suelen ser los más importantes, pero a su vez se sostiene sobre lo que se mencionó y que corresponde al pacto de confianza o de palabra, regulado, obviamente, por el derecho.

El concepto de probidad se torna así de vital importancia, por las características que le confiere la connotación ética jurídica. De muchas maneras se puede argumentar que este principio es de vital importancia en gran número de centros de trabajo, de hecho, en los mismos lineamientos de cualquier empresa, se le confiere una jerarquía sólo equiparable a la capacidad del individuo para desenvolverse en el área en la que ha sido contratado.

Bajo estos conceptos, ahora nos abocaremos a los elementos que hacen de esta estructura, una estructura lo bastante amplia para considerarse dentro de los principios inviolables en toda relación de trabajo.

#### B) Elementos

Punto de partida en el análisis de este renglón, lo constituyen los elementos. Al hablar de éstos, nos referimos a los conceptos mediante los cuales se busca hacer patente la celeridad de un oprobio o una falta.

Para este caso concreto, es donde se trata de vincular, la falta de probidad u honradez, en la rescisión laboral; constituye la parte de vital importancia en la concepción de un marco legal para despedir al trabajador. Ahora, es importante darnos cuenta de que el principio rector de ésta constitucionalidad, lo viene a dar el fallo de alguno de éstos elementos para consolidar la legalidad.

A partir de estas referencias nos damos cuenta de que se trata de llenar los requisitos básicos, legalmente constituidos, para llevar a cabo la rescisión. Si tomamos en cuenta que se busca ante todo comprobar la falta a cualesquiera de los elementos legales, por los cuales se ha contratado al trabajador para así proceder a su despido, entonces estaremos en condiciones de afirmar que se ha llenado el requisito que marca la ley.

El objeto de hacer referencia a los elementos radica en lo que a cumplimiento de la Ley se refiere, ya que, si no existe algún antecedente previo, se estaría en terreno de la violación laboral.

En el inciso A) del presente capítulo, se mencionan los conceptos de lo que debemos entender por falta de probidad u honradez como causal de rescisión laboral; ahora bien, por separado, el definir el elemento probidad como la rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar; y al elemento honradez como el proceder propio del hombre recto se tendrá que justificar que el trabajador ha dejado de ser probo u honrado para que tenga verificativo la legalidad del

despido.

## C) Análisis

### 1) Jurídico

Pasaremos a analizar lo referente al marco legal constituido, para explicar de manera más clara la obligación laboral y la falta de probidad u honradez. Primeramente analizaremos la Fracción II y III del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y su aplicación.

En lo que toca a la Fracción II, es la siguiente:

"Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos 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" (32).

Cuando el trabajador incurre en estos actos, el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo, pero tanto el trabajador como el patrón pueden rescindir el contrato de trabajo cuando incurran en

---

(32) Nueva Ley Federal del Trabajo, Artículo 47, Fracción II.  
México, 1970.

faltas graves como las siguientes: engaño, mala conducta, amenaza e injurias, mala conducta fuera del trabajo, daños y perjuicios o por negligencia del trabajador, imprudencia o descuidos graves, actos inmorales en el trabajo, desobediencia, negativa o evitar accidentes, embriaguez o uso de enervantes en cuanto se está en horas de trabajo, prisión por sentencia ejecutoriada.

También son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, las siguientes: engaño patronal sobre condiciones de trabajo, inconveniencias del patrón, faltas del patrón o de sus familiares fuera del trabajo, reducción del salario, no recibir su salario oportunamente, perjuicios al trabajador, peligro del trabajador en descuidos atribuibles al patrón.

Son causas previstas para la rescisión del contrato de trabajo, las señaladas en el artículo que se cita: "...incurrir el trabajador, durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa en que labora. Bueno, a este respecto, el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca, autor de la obra "El Despido", señala que, "como cuestión previa debemos establecer que los actos del trabajador coincidentes con las causales que establece la fracción anterior, deben ser realizados por éste durante sus labores; Consecuentemente nuestro primer empeño debe consistir en investigar el significado de la expresión "durante las labores"; Para el maestro Nestor de Buen, son sinónimas las expresiones, "...durante las labores, y jornada de trabajo". Así se

entiende cuando en su obra "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", al hablar de estas excepciones que plantea esta Fracción II, dice que "para que la conducta realizada no constituya causa de despido, es necesario que la conducta inconveniente del trabajador se produzca fuera de la jornada de trabajo" (33).

Es indudable que la razón le asiste al autor al mencionar el término "durante sus labores", ya que equivale a decir durante el tiempo que el trabajador está laborando, lo que traduce en la idea de jornada de trabajo, sea esta en tiempo ordinario o extraordinario, y aún en el día de descanso, sea semanal y obligatorio.

En lo referente a la Fracción III se dice que:

"Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, así como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo" (34).

"Es indudable que al hablar la ley de compañeros, omite deliberadamente toda idea de jerarquía. En efecto, de cometer el tra--

---

(33) De Buen, Nestor, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 1988, Pág. 98.

(34) Ramírez Fonseca, Francisco. El Despido. Edit. PAC, México, 1981, Pág. 95.

bajador actos configurativos de una causal de rescisión en perjuicio de un jefe, estaríamos en la hipótesis de la fracción II ya comentada. Pero no se piense que por esto, la causal que se comenta tiene aplicación exclusiva para el obrero, pues es factible que se presente a cualquier nivel con tal de que, como ya se dijo, entre el sujeto activo y pasivo de la conducta no haya una relación de supra o subordinación" (35).

La realización del trabajo, en forma eficiente y normal, es la finalidad de toda empresa o negocio. Ahora bien, para que el trabajo, se desempeñe en forma normal, es preciso el orden y disciplina, si éste se quebranta necesariamente altera el ritmo normal del trabajo.

Lo dicho nos lleva a la obligada conclusión de que la falta cometida por el trabajador, en perjuicio de un compañero lleva en sí misma la alteración de la disciplina.

A este respecto, cabría la cuestión ¿quién es el responsable, si el trabajador sustituido sufre algún daño? No hay que olvidar que la responsabilidad por actos ajenos sólo pueden existir en virtud de un texto expreso. El principio debe ser la irresponsabilidad del patrón pero para esto es necesario, primero, que no exista indicio alguno que haga presumir la autorización del patrón o cualquier persona que dentro de la empresa pueda tener su representación y en segundo lugar, que el

---

(35) Ramírez Fonseca, Francisco. Op. Cit. 1981, Pág. 97.

patrón no tenga conocimiento de la sustitución, o que teniéndolo se ponga fin a ella.

Es necesario resaltar, las estipulaciones dentro del marco jurídico que vuelven a las referencias laborales, como el punto de partida suficiente en el alcance de lo normativo y lo laboral. Todo en el afán de hacer las reglas lo más claras posibles.

Un elemento íntimamente vinculado a lo jurídico, y que de hecho se establece en una relación causal, es lo referente a lo doctrinal que pasaremos a analizar.

## 2) Doctrinal

En el marco doctrinal existen diferentes tipos de obligaciones que fundan en la práctica el derecho laboral. Para fines de este apartado, es conveniente resaltar el hecho de que el rubro jurídico se establece sobre la base de una estructura de leyes que se aplican de acuerdo a las circunstancias.

Primeramente, nos referimos a las obligaciones a desempeñar en el lugar de trabajo, así como el tiempo y condiciones convenidas. Esta obligación del trabajador tiene su fundamento en la fracción IV, del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, y no es necesario justificarla, en virtud de ser una consecuencia de la obligación tratada anteriormente.

Esta obligación del trabajador, también es para él un derecho, porque no puede ser obligado a prestar sus servicios en un lugar distinto del que fue convenido, así como tampoco puede ser obligado a realizar sus trabajos en tiempo diferente al estipulado, y mucho menos puede obligarse a prestar sus servicios en condiciones diversas a las pactadas.

Obligación de eficiencia. La obligación de eficiencia del trabajo, al igual que la anterior, tiene su fundamento en la fracción II del artículo 134 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, y conforme a ella, está obligado a ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados.

El artículo 24 de la Ley Laboral, prescribe que, "las condiciones de trabajo deben constar por escrito, cuando no existan contratos colectivos aplicables y el artículo 25 de la misma ley, establece que en el escrito en que consten las condiciones de trabajo, debe precisarse, según reza la fracción III, el servicio o servicios que deben prestarse, lo que quiere decir que la obligación impuesta en el numeral 134 en su fracción IV, debe interpretarse en el sentido de que el trabajador, solo se encuentra obligado a realizar el trabajo contratado" (36)

De acuerdo con la propia Ley, según lo establecido en el artículo 27, "...cuando no hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar el trabajo que sea

---

(36) Nueva Ley del Trabajo Reformada. pag. 125



compatible con sus esfuerzos, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento" (37).

Conforme a este precepto, es necesario que exista una manifiesta inestabilidad por parte del trabajador, para que el patrón pueda dar por terminada la relación laboral por falta de eficiencia.

El deber de obediencia, constituye una de las fases de la subordinación y como quedó asentado al tratar este tema, el deber de la obediencia nace precisamente al instante en que se inicia la prestación de un servicio, porque lógico resulta que si no hay una prestación de un servicio, por parte de un trabajador, no existe facultad de mando por parte del patrón. Y como consecuencia, cabría agregar, que el elemento fundamental para el buen funcionamiento de la empresa es la obediencia; ya que al existir el deber de obediencia por parte del trabajador, es síntoma de que las relaciones laborales son buenas, y como consecuencia lógica, la empresa obtendrá los mejores resultados.

Este deber necesario en toda empresa se constituye como un elemento que refuerza la estructura jurídica laboral, y por ende un sostén de las tesis doctrinales. Si esto no se diera como el marco jurídico lo estipula, entonces sería una causa de rescisión de la relación de trabajo, toda vez que el deber de obediencia es un elemento fundamental para la

---

(37) Nueva Ley del Trabajo Reformada, pag. 125

buena marcha de las relaciones obrero-patronales.

Ahora, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estipula que para cuestiones doctrinales entenderemos por desobediencia a "...la rescisión del contrato de trabajo. Esta se entiende como la orden dada por el patrón a un empleado 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 en causa de despido justificada; así tenemos que, sin responsabilidad para la empresa, conforme a los dispuestos incluidos en la Fracción XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo" (38).

Para cuestiones prácticas es cuando se recurre al marco que dicta la ley; y por ende, se estipulan las tesis de la doctrina laboral.

#### D) La interpretación por los Tribunales de Amparo

Es parte del mismo proceso jurídico, que se recurra a los tribunales de amparo. Esto se hace cuando las circunstancias colocan al trabajador contra la pared, y sobre todo, cuando se tienen los suficientes argumentos para comprobar que la rescisión laboral se dió sin ningún elemento que lo colocaran como el causante.

---

(38) Nueva Ley del Trabajo Refromada, pag. 131

De conformidad con varias ejecutorias de la Suprema Corte, entre otras las pronunciadas en los amparos directos 1084/34, 77/42, 2993/43 y 2629/56, la falta de probidad y honradez puede implicar una gama muy variada de posibilidades como: Competencia desleal, vender productos a un precio superior al autorizado, repartir propaganda en horas de trabajo, disponer de dinero ajeno, no rendir cuentas de operaciones realizadas, checar la tarjeta de otro por otro trabajador, retirarse del trabajo antes de la hora fijada y hasta dormirse durante la jornada pactada.

Es importante presentar el antecedente que pondría al afectado en circunstancias de franca desventaja frente al patrón. De ahí la importancia en la argumentación de un esquema que presente al trabajador como el afectado. Esto se daría mediante el testimonio o la presentación de elementos que prueben que el trabajador laboró de forma normal hasta ese momento, y que las causas fueron propiciadas por las actitudes o conductas del patrón. De ahí la importancia que radica en la elaboración de una defensa bien estructurada.

El trato que se da a las causas presentadas como motivo central del despido, así como también los móviles que condujeron al patrón a tomar esta determinación, son verdaderamente importantes; si tomamos en cuenta que el trabajador se encuentra en franca desventaja. Este elemento, por banal que resulte, la mayoría de las ocasiones se da, y casualmente funciona. ¿Qué puede hacer el trabajador despedido para contrarrestar este elemento e influir en la interpretación del Tribunal?

Bueno, antes que nada el amparo se otorga cuando se tiene una argumentación sólida que se puede corroborar, y sobre todo, cuando se examina y analizan las características que propiciaron esta argumentación. Los hechos son los que determinan en qué medida se aplicará la ley y entrará en vigor el amparo.

La interpretación por los tribunales de amparo se apoya en el testimonio de las personas más directamente involucradas, en este caso, el patrón y el trabajador. Ahora, la revisión exhaustiva de las características que rodean este despido, se analizan tomando en cuenta los dos testimonios.

Cuando la razón corresponde al patrón se dice que el trabajador entró en un desacatamiento de las normas internas o establecidas en su contrato de trabajo. Para el caso del patrón, se dice que violó las leyes que lo colocan como el provocador de esta falta.

De alguna manera, los tribunales de amparo consolidan ante todo lo que se argumenta. El poder de persuasión hacia los tribunales demeritarán en una respuesta favorable para el trabajador. Las leyes que lo amparan y respaldan necesitan para su funcionamiento pleno, una esquematización de los elementos que dieron causa al despido para así poder entrar en acción.

La propia interpretación de estas causas, marcará el momento a seguir durante el curso del juicio laboral. Las herramientas de que se valdrían los tribunales de amparo, se fundan en el desarrollo esquemático

y lógico de la narración o argumentación del trabajador .

Un Tribunal de amparo funciona cuando al trabajador no se le concede la liquidación o despide adecuado a lo estipulado en la Ley. Es de suma importancia que el Tribunal funcione de acuerdo a los requerimientos para los que fue constituido.

El amparo se pone en marcha desde el mismo momento en que se da entrada a la denuncia, se fundamenta una acusación argumentando algún tipo de falta, a las que ya se ha hecho mención.

Pero ¿de qué depende el desenvolvimiento de este Tribunal de amparo? Depende del rigor con que se presente la denuncia y sobre todo de la forma en que se ha manejado esta violación en su primera exposición. En este último párrafo me permito aclarar que se toma en cuenta sobre todo las pruebas que avalen la denuncia y que fue propiciada por una conducta que ameritaba otro tipo de resolución.

El papel de los tribunales de amparo se manifiesta en la forma en que recogen estas exigencias y se manifiestan a favor del afectado. El amparo se otorga al lograr un consenso en las opiniones que dirimirán el fallo, y sobre todo en la analogía que se presente a los argumentos que estipulan las leyes y por los cuales se pondrá en marcha lo previsto en el marco jurídico. Son de vital importancia los esquemas teóricos y jurídicos que se arguyan, ya que es de materia de legislación lo que se haya presentado en este despido.

Por último, resulta conveniente que resaltemos el carácter que le confiere la ley al testimonio que se pueda presentar para poner en marcha el amparo en los tribunales por parte del afectado, ya que ahí se funda el funcionamiento de la legislación laboral.

#### E) Deformación del Concepto

El concepto de trabajo hemos dicho, se entiende por toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio.

La probidad se toma como materia básica de entendimiento, lo suficientemente influyente como para echar a andar un mecanismo de interacción social, que se le conoce como relaciones laborales o relaciones de trabajo, que es una denominación que se le da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, le reconoce, realmente, los mismos efectos al contrato que a la relación de trabajo. Es más, casi los identifica como consecuencia de la naturaleza tutelar del derecho social. En el artículo 21, encontramos la presunción de la relación de trabajo, hasta que alguien preste un trabajo personal y que otro lo reciba.

La duración de la relación de trabajo está sujeta a diversas modalidades. Las especificaciones para la prestación de trabajo por tiempo determinado, los caracteres para tiempo indeterminado o para obra determinada se rigen por lo dispuesto en la Ley.

La prórroga de la relación de trabajo abre la posibilidad de que se extienda el vínculo laboral por el tiempo que subsista la materia de trabajo, no obstante que el término fijado inicialmente para la prestación de los servicios hubiere fenecido.

Otro matiz que presentan las relaciones de trabajo está referido a las posibilidades de terminación de las mismas, por causas que van desde el mútuo consentimiento de las partes, hasta la muerte del trabajador, la incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta de éste, así como la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte.

Runque el criterio de la Corte establece que para que el despido sea justificado por falta de probidad y honradez, "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", argumentando que "no sería admisible, jurídicamente, que solo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón, y al concluirse su jornada estuviera facultado para cometer en contra de él actos de esa naturaleza". Con mucha frecuencia se ha interpretado mal el concepto de falta de probidad y honradez, ya que con base en el mismo se ha pretendido despedir a los

trabajadores, porque se les supone no probos ni honrados; incluso en ocasiones se ha llegado al extremo de aplicarse en forma controvertida o hasta efectuarse dicho despido de manera por demás improcedente.

Citamos como ejemplo de criterio controvertido el hecho de incurrir en falta de probidad y honradez por dormirse el trabajador durante la jornada de trabajo; siendo aceptable por otro lado, que como consecuencia de prestar servicios en jornada nocturna resulta lógico que el trabajador puede ser dominado por el sueño en el trabajo (A.D. 411/60).

El ejemplo que se menciona como caso de despido improcedente, es el amparo directo 1264/83, cuarta sala, en el que se menciona que "Si la causal de despido se hace consistir en que el trabajador se durmio, pero este hecho ocurre fuera de la jornada de labores, carece de justificación dicho despido".

Es evidente y notorio que la libre interpretación a que se somete el concepto faltas de probidad y honradez provoca un problema social, toda vez que el hecho de separar a un trabajador de sus labores alegando falta de probidad y honradez desprotege al obrero, ya que aún al comprobarse que se trató de un despido injustificado, se tiene por parte del patrono el recurso de indemnización para no aceptar reanudar labores al trabajador separado, lo cual limita la fuente de trabajo en general al Sector Obrero.

Como consecuencia de lo anterior y posible solución al problema de interpretación, es necesario incluir en el texto del capítulo IV de la Ley



Federal del Trabajo, el concepto y definición aplicables para la falta de probidad y honradez, detallando claramente, aquellos casos graves o que verdaderamente hagan imposible continuar con la relación de trabajo.

CONCLUSIONS

## CONCLUSIONES

El contrato laboral estipula los acuerdos del convenio que contraen el trabajador y el patrón. De esta manera quedan ambos comprometidos a llevar fielmente los puntos ahí descritos, con la condicionante de la rescisión en caso de falta de algunos de ellos.

La falta de probidad u honradez es causa para que el patrón rescinda, sin responsabilidad para éste, la relación laboral.

Los criterios de probidad u honradez se basan en conceptos éticos antes que jurídicos, lo que les da un carácter ambiguo; debido a que lo que para el trabajador puede ser un acto de consecuencia normal relacionado con su trabajo, para el patrón podría significar un acto de falta de probidad.

En la parte II del artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo se menciona lo siguiente: Incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez... lo que restringe el campo de ejecución de esta fracción. Posteriormente, la fracción IV menciona: Cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, algunos 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.

Aquí es donde se hace necesario distinguir las definiciones entre "durante sus labores" y "fuera de servicio", ya que se pueden interpretar de distinta forma; que muchas veces esta relacionada con el ámbito del trabajador (instalaciones, oficinas, medios de transporte, fábricas, etc.).

En relación a la jornada de trabajo, es decir, el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón, puede considerarse que fuera de servicio signifique fuera de las instalaciones donde se encuentran los medios de trabajo, y esto ya no debería encuadrarse en las faltas de probidad u honradez como justificantes de rescisión de contrato, ya que dicho convenio está limitado al área de trabajo y a la jornada laboral.

Es arbitrario e injusto el criterio de trasladar los efectos de la relación laboral a un contexto más allá de lo establecido en el contrato de trabajo o de los derechos y obligaciones que derivan de la propia relación obrero-patronal.

Es necesario adecuar correctamente la aplicación de los conceptos despido y retiro, aplicando el primero a las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón y el segundo para los que son sin responsabilidad para el trabajador, con la finalidad de diferenciar dichos conceptos de los aplicables en materia del derecho privado.

Por último, y para dar seguridad jurídica a ambas partes, es determinante la inclusión en la Ley Federal del Trabajo de un concepto

claro de faltas de probidad u honradez que satisfaga la resolución de los conflictos laborales, generados por el abuso al administrar la interpretación arbitraria de dicha causa de rescisión.

Lo anterior, porque de acuerdo al concepto de faltas de probidad u honradez emitido por la Suprema Corte de Justicia en jurisprudencia definida, se refiere únicamente a la realización del trabajo encomendado al obrero y, no obstante ello, la Cuarta Sala y los Tribunales Colegiados de Circuito en materia de trabajo, en diversas tesis han considerado a conductas completamente ajenas a la ejecución del trabajo encomendado, como faltas de probidad u honradez.

## BIBLIOGRAFIA

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

R.D. 9303. Industrias Generales, S.A. Diciembre 10 de 1967. 4a. Sala, Sexta Epoca, Vol. CXXVIII. 5a. parte. pág. 18.

Barajas Montes de Oca, Santiago. Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo. Edit. Porrúa. México. 1984.

Cabanela, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. III. Edit. 1a. Española. Madrid.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edit. Porrúa. México. 1981.

Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I y II. Edit. Porrúa. México. 1990 y 1991.

De Buen, Nestor. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa. México 1988.

Delgado Moya, Rubén. El Derecho Social del Presente. Derecho al Trabajo, al Capital, y a los Instrumentos de Producción, Distribución y Consumo. Edit. Porrúa. México. 1977.

Díaz de León, Marco. La Prueba en el Proceso Laboral. Edit. Porrúa. México. 1990.

Foncaut, Mivhel. Conferencias sobre el Poder. Colce Laberinto. Edit. UAM. México. 1985.

Góngora Pimentel, David y Acosta Romero, Miguel. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Doctrina, Legislación, y Jurisprudencia. Edit. Porrúa. 3a. Ed. México. 1987.

Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 17a. edición. Edit. Porrúa. México. 1990.

Lavalle Ramos, José. Ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 25 de julio de 1935. Toca 2067/35/2a.

Lenin, V. I. El imperialismo fase superior del Capitalismo. Edit. Progreso. Moscú. 1979.

Ley Federal del Trabajo. Publicada en el Diario Oficial de la Federación de 1o. de Abril de 1970, con reformas y adiciones en Ediciones Andrade. México. 1970.

Locke, John. Ensayo sobre el Gobierno Civil. Edit. Aguilar. Madrid. 1980.



Nueva Ley Federal del Trabajo. Reformada y Comentada por el Dr. Alberto Trueba Urbina y Jorge Barrera. Edit. Porrúa. México. 1988.

Ramírez Fonseca, Francisco. El Despido. Edit. Pac. México. 1981.

Sánchez Azuela, Hector. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo. Edit. Porrúa. México. 1990.

Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral. 6a. edición. Edit. Porrúa. México. 1982.