

rej



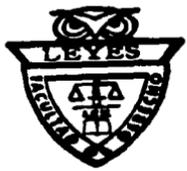
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**CAUSAL DE RESCISION
PARTICULARMENTE GRAVE**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
SOTO ALARCON MARCELA

ASESOR: LIC. RAMON S. RODRIGUEZ MORENO



MEXICO, D. F.

1997.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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 esta 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.

A mi familia por brindarme su amor, paciencia y apoyo, en especial a la memoria de ODI que siempre estará en mi corazón.

A los profesores de la Facultad de Derecho por sus valiosos conocimientos que me han transmitido a lo largo de mi carrera universitaria.

Gracias a Dios por permitirme lograr uno de mis grandes anhelos.

INDICE

Introducción.....	I
-------------------	---

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

1.1 . Concepto de Relación de Trabajo.....	1
1.1.1 . Elementos Subjetivos.....	3
1.1.2 . Elementos Objetivo.....	10
1.2 . Estabilidad en el Empleo.....	13
1.2.1 . Estabilidad Absoluta.....	16
1.2.2 . Estabilidad Relativa.....	16
1.3 . Concepto de Antigüedad.....	18
1.4 . Contrato Individual y Colectivo de Trabajo.....	20
1.4.1 . Naturaleza Jurídica.....	24
1.5 . Concepto de Rescisión de la Relación de Trabajo.....	26
1.5.1 . Causal de Rescisión.....	28
1.5.2 . Alcances de la Causal Particularmente Grave.....	30
1.6 . Autoridades del Trabajo.....	31
1.7 . Resoluciones Laborales.....	38
1.8 . Interpretación Jurídica.....	42

CAPITULO II

MARCO HISTORICO

2.1 . Código Civil de 1870.....	46
2.2 . Legislación Laboral antes de la Constitución de 1917.....	47
2.2.1 . Legislación Laboral del Estado de Jalisco.....	47
2.2.2 . Legislación Laboral en el Estado de Veracruz.....	48
2.2.3 . Proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo del 12 de abril de 1915.....	49
2.2.4 . Legislación del Trabajo del Estado de Yucatán.....	49
2.2.5 . Legislación Laboral en el Estado de Coahuila.....	52
2.3 . Constitución Mexicana de 1917.....	53
2.4 . Ley Federal del Trabajo de 1931.....	56
2.5 . Reformas a la Fracción XXII del Artículo 123 Constitucional.....	60
2.6 . Ley Federal del Trabajo de 1970.....	61
2.7 . Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo en materia de Despido.....	65

CAPITULO III

MARCO JURIDICO

3.1 . Fundamento Constitucional.....	68
3.2 . Fundamento en la Ley Federal del Trabajo.....	69
3.3 . Jurisprudencia.....	95

CAPITULO IV

CAUSAL DE RESCISION PARTICULARMENTE GRAVE

4.1 . La Figura del Tiempo en Relación a la Rescisión de la Relación de Trabajo.....	99
4.2 . Figura de la Reiteratividad.....	100
4.3 . Repetición de Causales del Mismo Género.....	103
4.4 . Repetición de Causales de Diferente Género.....	104
4.5 . Elementos que Determinan la Gravedad de la Causal.....	106
4.6 . Algunos Aspectos sobre las Causas de Rescisión consideradas como Particularmente Graves.....	110
Conclusiones.....	117
Bibliografía.....	119

INTRODUCCION

El Derecho del Trabajo en su afán de proteger a la parte de la relación de trabajo que considera más débil, esto es, el trabajador, a través de la Ley Federal del Trabajo, le concede derechos adquiridos por el transcurso del tiempo.

Efectivamente, un trabajador con cierta antigüedad, cuenta a su favor con derechos, uno de los cuales es que al cumplir veinte años de servicio, su patrón no podrá despedirlo si comete alguna de las faltas consideradas como causa de despido enunciadas en el artículo 47 de la Ley Laboral, a menos que la falta sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación laboral. A este trabajador solamente se le aplicará alguna medida disciplinaria, pero si comete la misma falta u otra aunque ésta no sea particularmente grave, su derecho ya no tendrá ningún efecto.

Nuestro tema de estudio, presenta diversas facetas, por lo cual, para su estudio lo dividiremos en cuatro capítulos.

En el primer capítulo denominado Marco Conceptual, haremos mención a diversos conceptos jurídicos que utilizaremos a lo largo del estudio para con ello, se le permita al lector comprender con mayor claridad lo expuesto.

Marco Jurídico es el título de nuestro segundo capítulo. en el cual haremos una breve reseña de los cambios que ha sufrido el despido en el Derecho Mexicano del Trabajo en las legislaciones existentes antes de la actual.

En el tercer capítulo nos referiremos a las bases jurídicas sobre las cuales se apoya nuestro tema en la legislación vigente.

Por último, en el cuarto capítulo. analizaremos detalladamente los problemas que puede aparejar el hecho de que el legislador no haya incluido lo que se debe entender por el término particularmente grave, y de existir dicho problema, trataremos de dar posibles soluciones.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

Al ir analizando nuestro tema aludiremos a diversos conceptos jurídicos, por lo que es indispensable explicar cada uno de ellos, a fin de facilitar su comprensión.

En primer lugar y como elemento fundamental, se hará referencia a la relación de trabajo, ya que de ella surgen derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el patrón.

1.1. Concepto de la Relación de Trabajo

La relación de trabajo es el servicio que presta una persona a otra, esta última da a cambio una remuneración, esto es, una cantidad de dinero.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo la define:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario”.

De la definición de la relación de trabajo que establece la Ley Laboral, se desprende la necesidad de dos sujetos, el que presta el trabajo y el que lo recibe.

Dichos sujetos están vinculados por derechos y obligaciones recíprocas que la misma ley establece.

De las obligaciones del trabajador, se desprende el tema de estudio de nuestro trabajo, ya que de la violación de esas obligaciones se derivan las causas de rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador. Nos referiremos en específico a los trabajadores que han prestado sus servicios por más de veinte años, los cuales para poder despedirlos, deben violar de una manera particular sus obligaciones.

Para el Diccionario Jurídico Mexicano la relación de trabajo es:

“...la 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”. (1)

Se desprende de las definiciones anteriores, que la relación de trabajo surge de cualquier acto, esto es, puede o no existir un contrato de trabajo y la relación existirá con el simple hecho de prestar un servicio a una persona a cambio de una remuneración.

El artículo 20 último párrafo de la Ley Laboral a la letra establece:

(1) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. T.P-Z. Quinta edición. Porrúa, México. 1992. P. 2769.

“Art. 20. La prestación de un trabajo... y el contrato celebrado producen los mismos efectos”.

Aunque la ley no distingue la diferencia entre relación de trabajo y contrato de trabajo, hay que aclarar que la primera se inicia en el momento de prestar el servicio y el segundo se perfecciona con el acuerdo de voluntades aunque todavía no se preste el servicio, además, la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, así lo ha establecido la Ley Federal del Trabajo en su artículo 21:

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

A continuación estudiaremos los elementos de la relación de trabajo, los cuales los estudiosos del Derecho del Trabajo los han dividido en subjetivos y objetivos.

1.1.1 . Elementos Subjetivos

Estos elementos de la relación de trabajo son el trabajador y el patrón.

El Maestro Díaz de León define al trabajador de la siguiente manera:

“Trabajador es la persona física que personalmente presta un trabajo subordinado mediante una remuneración”. (2)

Y para el artículo 8 de la Ley Laboral el trabajador es:

“...la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Para efectos de nuestro tema, los trabajadores que nos interesan, son aquellos que por más de veinte años han prestado personalmente y de una forma subordinada, sus servicios a un patrón.

Ahora bien, en razón a las funciones que desempeña el trabajador en el lugar donde presta sus servicios, la legislación ha introducido la categoría de trabajador de confianza, y en su artículo 9 establece:

“La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

(2) DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. T.I. Porrúa. México. 1990. p.5.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y cuando se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

La categoría de trabajador de confianza se da por la función que desempeña el trabajador y no por voluntad propia del patrón para imponer tal calidad, además, deben ser funciones que se realicen comúnmente o que se relacionen con trabajos personales del patrón. al respecto, el Maestro Mario de la Cueva indica:

“Son las personas que están en contacto inmediato y directo con el patrono, que saben de sus problemas y preocupaciones, que conocen diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas”.

(3)

Por otra parte, en base a la duración de la relación de trabajo, existen trabajadores de planta o base y los eventuales. Cabe mencionar que esta última categoría (eventuales), es muy difícil que se presente en nuestro tema de estudio, ya

(3) DE LA CUEVA , Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, "Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales." T.I. Décima segunda edición. Porrúa. México. 1990. p.159.

que como veremos mas adelante, nos referiremos a los trabajadores con más de veinte años de servicios, sin embargo, no dejamos fuera la posibilidad de que dicha categoría se presente en nuestro tema.

Para el Doctor Mario De la Cueva, los trabajadores de planta son:

"...aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podría alcanzarse los fines de la negociación...son permanentes...constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte". (4)

En cuanto a los trabajadores eventuales, son aquellos que desempeñan una actividad ocasional dentro de la empresa, siempre están sujetos a una relación laboral por tiempo u obra determinada, pero podrán prorrogar la prestación de sus servicios por el tiempo que dure la materia objeto de trabajo.

Lo anterior lo ha establecido el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo:

(4) Ibidem. p. 226.

"Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

Además, la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la siguiente Jurisprudencia, ha establecido que el sólo hecho de llegar a la fecha estipulada como fin de la relación laboral, no es suficiente para concluiría, sino que se debe demostrar que la causa que dió origen a la contratación, se ha agotado:

"Contrato de Trabajo por Tiempo Determinado, Características y Prórroga del. Según lo dispuesto por los artículos 25, fracción III, 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la de que éste se celebre por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que prevé el artículo 36, y el contrato de trabajo por tiempo determinado que está previsto en el artículo 37. En este último caso, el celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, sino se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la Ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dió origen a la contratación, que debe ser señalada

expresamente, a fin de que justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia, según lo dispone el artículo 39 de la Ley de la materia. De lo contrario, no puede concluirse que por sólo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53, fracción III del mismo ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término”.

Amparo Directo 5126/78 Miguel Esteban Martín. 20 de febrero de 1980. 5 votos. Ponente : Juan Calleja.

Amparo Directo 5811/79 Margarito Ortiz. 28 de enero de 1980. 5 votos. Ponente :Alfonso López Aparicio.

Amparo Directo 6132/79 Banco de Crédito Rural del Centro, S.A. 7 de febrero de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente : Alfonso López Aparicio.

Amparo Directo 6548/ 79 Roberto Franco Maldonado. 11 de febrero de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente : Julio Sánchez Vargas.

Amparo Directo 3965/79 Ramón Torres Fuentes. 18 de febrero de 1980. 5 votos. Ponente : Alfonso López Aparicio.

Como ya lo mencionamos, aunque no descartamos la posibilidad de que los trabajadores eventuales pueden acumular antigüedad mayor de veinte años, dicha antigüedad la acumularán principalmente los trabajadores de confianza y los de planta.

El otro elemento de la relación de trabajo es el patrón.

El patrón es el que recibe la prestación de servicios y el que da a cambio de ésta, una remuneración.

La Ley Federal del Trabajo en el primer párrafo del artículo 10 define al patrón como:

"...la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

La figura del patrón es de suma importancia para nuestro tema, ya que será él, quien intentará rescindir la relación de trabajo y será el que alegue una causa particularmente grave, que es lo que se requiere para despedir justificadamente a un trabajador que haya prestado por más de veinte años sus servicios.

El Maestro Néstor de Buen define al patrón en los siguientes términos:

“Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”.

(5)

En este concepto encontramos a la retribución, elemento que junto con la subordinación y el servicio personal, son los elementos que la doctrina ha llamado objetivos y que estudiaremos a continuación.

1.1.2 . Elementos Objetivos

Por la prestación de un trabajo personal, entendemos la obligación del trabajador de prestar sus servicios por sí mismo, debe ser un individuo determinado, sin embargo, se puede auxiliar por otros trabajadores, como se desprende de la lectura del artículo 10 segundo párrafo de la Ley Laboral:

“Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos”.

Respecto a la subordinación, nos indica el Maestro Dávalos:

(5) DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. “Conceptos Generales.” T.I. Octava edición. Porrúa. México. 1991. p. 481.

“...puede observarse la subordinación en la limitación de la capacidad de iniciativa en el servicio que se presta, ya que el trabajador,...siempre se encuentra sujeto a ciertas restricciones, en lo concerniente a la libertad para tomar determinaciones, por sí, en relación al trabajo que desempeña y son impuestos por o en favor del patrón...”(6)

Cuando el Maestro Dávalos nos habla de “ciertas restricciones” a las cuales esta sujeto el trabajador, creemos que se refiere a que éste no podrá decidir por sí mismo nada relacionado con la prestación del servicio, sino únicamente bajo la dirección y mando de su patrón, ya que si contraviene esto, se podrá despedir al trabajador aunque tenga más de veinte años de prestar su servicio, alegando que dicha violación hace imposible la continuación de la relación de trabajo que es uno de los requisitos que pide el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo para despedir a trabajadores con dicha antigüedad.

La exposición de motivos de la Ley Laboral de 1970, hace referencia a la subordinación, como la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual esta obligado el trabajador, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el patrón, para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

Por otro lado, cuando el trabajador presta sus servicios, lo hace con el fin de obtener una retribución a cambio y satisfacer así, principalmente sus necesidades económicas. Dicha remuneración es lo que conocemos como salario.

(6) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Cuarta edición, Porrúa, México, 1992. p. 93.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 lo ha definido:

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Al respecto Mario de la Cueva define al salario como:

"La retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y su familia una existencia decorosa". (7)

Como bien afirma el Doctor De la Cueva, el salario debe ser suficiente para satisfacer las mínimas necesidades de una familia, como lo señala el párrafo segundo de la fracción VI apartado A) del artículo 123 constitucional:

"Los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos".

(7) DE LA CUEVA, Mario. ob.cit. p. 297.

1.2. Estabilidad en el Empleo

La estabilidad en el empleo es uno de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo. Su fin es que los trabajadores tengan una permanencia duradera en su empleo, y así, quede asegurada su fuente de ingresos.

Al respetar este principio, surgen relaciones de trabajo con una amplia duración, como son los trabajadores con más de veinte años de servicio. La estabilidad en estos trabajadores la podemos encontrar en la exigencia de una causa particularmente grave para poder disolver el vínculo laboral.

EL Doctor Hugo Italo Morales define a la estabilidad como:

"El derecho que se les concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato". (8)

Mediante la estabilidad, al trabajador se le asegura el no ser despedido de su empleo, salvo que se violen las obligaciones y/o derechos recíprocos que se deben respetar. Consecuentemente, si el trabajador viola alguna de sus obligaciones contraídas respecto a la relación laboral, el patrón tiene derecho de despedir a ese

(8) MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas. México. 1987. p. 19.

trabajador. y si tiene laborando para el más de veinte años, esta violación debe ser, como la ley lo establece, particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo.

Al respecto, Néstor de Buen afirma:

"La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente". (9)

Con la estabilidad, el trabajador conserva su empleo por lo menos durante el tiempo por el cual fue contratado, y lo perderá a menos que exista alguna causa justa. que tratándose de nuestros trabajadores en estudio, debe ser particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación laboral.

El derecho a la estabilidad para Mario de la Cueva es:

(9) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. "Conceptos Generales." T.I. Cuarta edición. Porrúa. México. 1981. p.547.

"Aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de sus obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuación".

(10)

Mario de la Cueva puntualiza que la estabilidad da por resultado una relación laboral permanente. la cual puede ser disuelta por mutuo consentimiento de las partes o por causas ajenas al patrón o trabajador, como puede ser la muerte de este último. También puede disolverse la relación cuando al trabajador se le violen sus derechos o porque el patrón lo decida, pero no a voluntad propia, sino porque se viole alguna de las obligaciones que le corresponden al asalariado. Para efectos de nuestro trabajo, nos referiremos a esta última, esto es, al despido.

El Maestro Dávalos opina respecto a la estabilidad lo siguiente:

"La estabilidad de los trabajadores entra a una etapa crítica en el problema de la disolución de las relaciones de trabajo, porque es ahí donde interviene la voluntad del patrón. La

(10) DE LA CUEVA, Mario. ob.cit. p. 219.

distinción entre la estabilidad absoluta y la relativa se determina observando el grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación". (11)

De la anterior definición, se desprende que según la libertad concedida al patrón para disolver justificadamente la relación de trabajo, la estabilidad puede ser absoluta o relativa.

1.2.1 . Estabilidad Absoluta

La estabilidad absoluta se presenta cuando de manera total se niega al patrón la facultad de disolver la relación laboral unilateralmente, sólo la podrá disolver por causa justificada que deberá ser aprobada por la autoridad laboral respectiva, que en este caso será la Junta de Conciliación y Arbitraje.

1.2.2 . Estabilidad Relativa

Se habla de estabilidad relativa cuando el patrono tiene la autorización para disolver la relación de trabajo, mediante el pago de una indemnización, esto es, una cantidad determinada de dinero.

(11) DAVALOS, José. Notas al Libro la Estabilidad del Trabajador en la Empresa, de Russomano, Mozart Víctor, Segunda edición. UNAM. México. 1981. p. 43.

La Ley Federal del Trabajo establece una estabilidad relativa al contemplar en su artículo 49 lo siguiente:

“El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;**
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores esta en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;**
- III. En los casos de trabajadores de confianza;**
- IV. En el servicio doméstico; y**
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales”.**

La estabilidad o es absoluta o no es estabilidad, ya que como indicamos anteriormente, su finalidad es que el trabajador conserve su fuente de ingresos, y cubrir así las necesidades de un jefe de familia.

1.3 . Concepto de Antigüedad

La antigüedad es el tiempo durante el cual un trabajador ha prestado sus servicios a su patrón. Dicho tiempo es fundamental para una serie de expectativas de derecho que tiene el trabajador. Diversas disposiciones de nuestra Ley y contenidas también en los contratos colectivos, reconocen y protegen la antigüedad en el empleo.

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se refiere a la antigüedad como una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que debe otorgarse por el transcurso del tiempo.

Dentro de los derechos a los que se hace acreedor un trabajador con antigüedad, encontramos el que se le determine el tiempo que lleva laborando en la empresa o establecimiento, como se desprende de la lectura del artículo 158 de la Ley Laboral:

"Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le de publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Igualmente tiene preferencia en los ascensos que se presenten en la empresa, tomando en cuenta la aptitud del trabajador si se le ha capacitado o en caso contrario, para obtener el ascenso, será la antigüedad. Este derecho lo encontramos consignado en el artículo 159 de la Ley de la materia:

“Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrono no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia...”

Otro derecho es la prima de antigüedad, la cual la Ley Laboral en su artículo 162 se la otorga a los trabajadores de planta, y consistirá en el importe de 12 días de salario por cada año de servicios, y en su fracción III estipula:

“ III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido”.

Además, en los contratos colectivos de trabajo, pueden estipularse prestaciones para los trabajadores en relación con la antigüedad.

Uno de los derechos derivados de la antigüedad más importante para efectos de nuestro tema, es el otorgado al trabajador que ha prestado sus servicios por más de veinte años. Este no puede ser despedido a menos que su falta sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación laboral. Mas adelante ampliaremos la información al respecto.

1.4 . Contrato Individual y Colectivo de Trabajo

En este apartado definiremos tanto al contrato individual de trabajo como al colectivo, con el fin de precisar más adelante si en dichos contratos es factible que se pueda estipular, las circunstancias en que una causal de despido se considere particularmente grave, que es el punto a tratar en este trabajo.

Así, para el Doctor Borrell Navarro el contrato individual de trabajo es:

"...un documento formal en el que se consignan las condiciones en que habrá de prestarse el servicio y se señalan y regulan los derechos y obligaciones de carácter laboral..." (12)

El Doctor Borrell considera al contrato individual como un documento que contendrá las condiciones de la relación laboral como las horas de trabajo, el salario, días de descanso entre otras. Asimismo, nos señala que se debe incluir en él, los derechos y las obligaciones tanto del trabajador como del patrón. De la violación de las obligaciones del trabajador, se deriva nuestro tema de estudio, ya que sino cumple con sus obligaciones, el patrón tiene el derecho de despedir a dicho trabajador, solo que si se trata de un asalariado que ha prestado sus servicios por más de veinte años, la violación tiene que ser particularmente grave, o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo.

Nuestra Ley Laboral en su artículo 20 segundo párrafo, define al contrato individual de trabajo en los siguientes términos:

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

(12) BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Ito. México. 1994. p. 156

Para la Ley, el contrato individual esta constituido por la obligación de prestar un servicio y la recíproca de pagar un salario. Además la propia ley no exige la celebración de dicho contrato al establecer la presunción de existencia del mismo entre la persona que presta un trabajo personal y el que lo recibe, como se desprende del artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo:

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

Ahora bien, en cuanto al contrato colectivo de trabajo, el Maestro Cavazos opina que no se le debe llamar contrato porque no existe voluntad del trabajador ni del patrón, por ello, él prefiere llamarlo convenio sindical. (13)

Estamos de acuerdo con este autor, al encontrar en la propia ley la obligación del patrón de celebrar el contrato colectivo, aun en contra de su voluntad, a excepción de que los trabajadores no quieran dicho contrato. Si el patrón se niega a celebrarlo y firmarlo, los trabajadores podrán ejercitar en su contra el derecho de huelga, que es la suspensión temporal del servicio, que permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo. En el artículo 387 de la Ley Laboral, encontramos la idea anterior al establecer:

(13) Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltazar. Treinta y Cinco Lecciones de Derecho Laboral. Cuarta edición. Trillas. México. 1985. p. 262.

“El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrán la obligación de celebrar con éste, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga...”

La Ley Federal del Trabajo ha definido al contrato colectivo de trabajo. Así, en su artículo 386 establece:

“Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Las condiciones bajo las cuales se llevará a cabo el trabajo que se estipulen en el contrato colectivo, no deberán ser inferiores a las contenidas en el artículo 123 constitucional apartado A), en la Ley Federal del Trabajo, y todo aquello que beneficie al trabajador.

Asimismo, en el contrato colectivo de trabajo, cabe la posibilidad de incluir las circunstancias por las cuales se considere particularmente grave la violación a las obligaciones. Esto es, el contrato colectivo puede contener por ejemplo, el que el estado de ebriedad en horas de trabajo se considerará como causa particularmente grave, y por lo tanto es causa de despido aun para los trabajadores con antigüedad de

más de veinte años. Sin embargo, el juzgador, siempre estudiará detalladamente dichos elementos, y determinará si son o no considerados como particularmente graves.

El artículo 391 de la Ley Laboral, establece lo que debe contener el contrato colectivo, y en su fracción X afirma:

"El contrato colectivo contendrá:

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes".

Estas estipulaciones se deberán de referir a las condiciones de trabajo, dentro de las cuales encontramos el respeto de las obligaciones del trabajador, y asimismo, dentro del mismo contrato establecer que si se viola determinada obligación, se considerará como grave.

1.4.1 . Naturaleza Jurídica

Para conocer la naturaleza jurídica tanto del contrato individual como colectivo de trabajo, hablaremos un poco de como se le ha considerado a través del tiempo.

En la primera década del siglo, Marcel Planiol asimiló al contrato individual de trabajo con el contrato de arrendamiento, pero no fue aceptado debido a que en el arrendamiento se da el uso y disfrute de una cosa que se devuelve al término señalado, lo que no se da en el contrato individual de trabajo.

Otros como Carnelutti, sostuvieron que se asemejaba al contrato de compra venta de energía eléctrica, en donde no se compra la fuente de energía, sino la energía misma. Esto fue desvirtuado porque se consideraba a la energía humana como cosa, lo cual iba en detrimento del trabajo humano.

Asimismo, los doctrinarios Valverde y Chantelain, defendieron la postura de que el contrato individual de trabajo era un contrato de sociedad, en donde los socios capitalistas, representan al patrón, y los socios industriales a los trabajadores. La crítica a esta postura, consiste en que el contrato de sociedad forma a una persona moral distinta de los socios, lo que no ocurre en el contrato de trabajo. (14)

Al ir evolucionando el contrato individual de trabajo, llegó a ser un contrato verbal, que en la Ley de 1931 se contemplaba en el caso de servicios domésticos o trabajos menores de 60 días.

Así, el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo establecía:

"El contrato de trabajo podrá ser verbal, cuando se refiera:

- I. Al trabajo del campo, exceptuándose el de los peones acasillados de que habla la Ley sobre Dotaciones y Restituciones de Tierras y Aguas, en la fracción VI de su artículo 14, contrato que deberá constar por escrito;
- II. Al servicio doméstico;
- III. A los trabajadores accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y

(14) Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel. ob. cit. p. 156.

IV. A la prestación de un trabajo para producir una obra determinada..."

Finalmente el contrato individual de trabajo, pasó de ser verbal a escrito, posteriormente a contrato colectivo y por último a contrato ley.

1.5 . Concepto de Rescisión de la Relación de Trabajo

La rescisión se ha considerado como:

"...la facultad de una de las partes para dar por terminado el contrato cuando éste a sido incumplido gravemente por la otra parte, causándole un perjuicio de tal naturaleza que impida continuar con la relación laboral". (15)

Entendemos que la rescisión es un derecho de las partes para concluir con la relación de trabajo porque se han violado las obligaciones de tal manera, que es imposible continuar con la misma.

El Maestro Mario de la Cueva da una definición en los siguientes términos:

(15) MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. ob. cit. p. 84.

"...es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones". (16)

De las mencionadas definiciones, advertimos que la rescisión la puede hacer valer tanto el trabajador como el patrón. Algunos autores como Trueba Urbina y Nestor de Buen, y con los cuales estamos de acuerdo, consideran que el término rescisión es impropio, debido a las consecuencias que produce cuando lo hace valer el patrón y las consecuencias totalmente diferentes cuando lo hace valer el trabajador, por ello, han decidido denominarla despido y retiro respectivamente, que son los términos empleados por la Constitución en su fracción XXII del artículo 123 apartado A).

Para efectos de nuestro trabajo, de los términos despido y retiro, nos interesa el llamado despido, esto es, el que hace valer el patrón cuando el trabajador incumple sus obligaciones.

Consecuentemente, podemos decir que el despido es un acto unilateral, por medio del cual el patrón da por terminada la relación laboral por alguna causa grave de incumplimiento del trabajador.

Esta forma de rescisión no terminará con la relación de trabajo, sino que la autoridad laboral, deberá confirmarla y efectuar la valoración correspondiente. Esto quiere decir que entre el despido y la resolución de la autoridad laboral, si se confirma el despido, la relación se disuelve, en caso contrario, la relación de trabajo se reanuda, optando el trabajador por seguir laborando o no.

(16) DE LA CUEVA, Mario. ob. cit. p. 241.

1.5.1 . Causal de Rescisión

Causal de rescisión. es aquella circunstancia encontrada en la Ley Laboral, que debe de existir para poder despedir al trabajador, esto es, dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Dichas causas las encontramos enumeradas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, las cuales estudiaremos más adelante. Esta enumeración no es limitativa, sino enunciativa, ya que la última fracción del mencionado dispositivo establece:

“Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

El Doctor Hugo Italo Morales opina al respecto:

“Las causas de todo despido deben ser graves e inconvenientes para la subsistencia de la relación, pero se advierte que detrás de cada causa genérica o especial,

aparece una obligación violada o incumplida por parte del trabajador". (17)

Tal como afirma el Doctor Morales, las causas de despido son una violación o un incumplimiento a las obligaciones de los trabajadores. Dicha violación debe ser grave o que haga imposible la continuación de la relación laboral.

Las causas de despido son de suma importancia para nuestro tema, al determinar el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, que los trabajadores con una antigüedad mayor de veinte años , sólo podrán despedirlos por una causa particularmente grave o por la repetición de alguna de las causales contenidas en el artículo 47 de la misma ley.

Una causal de despido permite al patrón disolver la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad, siempre y cuando se compruebe dicha causa. Pero tratándose de trabajadores que hayan prestado sus servicios por más de veinte años, dicha causal debe de tener cierta particularidad o en su defecto, que haga imposible la continuación de la relación laboral. Si éstos trabajadores se sitúan en alguno de los supuestos del artículo 47 del mencionado ordenamiento, no se les despedirá, sino que se les impondrá una corrección disciplinaria, pero si repiten la misma causal u otra, se les podrá despedir.

(17)MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. ob. cit. p. 90.

1.5.2. Alcances de la Causal Particularmente Grave

En este espacio, trataremos de saber que debemos de entender por causa particularmente grave.

El artículo 161 de la Ley de la materia, hace referencia a los trabajadores que han prestado sus servicios por más de veinte años, y establece que para poder despedirlos justificadamente, debe existir una causa particularmente grave.

La ley no explica lo que debemos entender por particularmente grave.

Al respecto el Maestro Trueba Urbina comenta:

"La rescisión de la relación de trabajo, después de veinte años de prestación de servicios, sólo podrá justificarse mediante una causa particularmente grave o que haga imposible la continuación de trabajo, debiéndose entender por causa particularmente grave, aquella que entrañe peligro inminente de daño económicamente irreparable para la empresa o inminente de muerte para el patrón". (18)

Estamos de acuerdo con el Maestro Trueba Urbina, ya que como veremos más adelante, la particularidad de una causal siempre esconderá dentro de sí, un daño económico para la empresa o de muerte, no sólo para el patrón, sino para

(18) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Sexagésima octava edición. Porrúa. México. 1992. p. 105.

todas las personas que laboran o que se encuentren por alguna razón en la empresa o establecimiento.

En el capítulo IV, ampliaremos lo referente a la particularidad de las causales contenidas en el mencionado dispositivo.

1.6 . Autoridades del Trabajo

A continuación, analizaremos cada una de las autoridades del trabajo, con la finalidad de saber cual de ellas conocerá y decidirá, si la causa que se alega tiene la particularidad exigida para poder justificadamente despedir a los trabajadores que han prestado sus servicios por más de veinte años.

Las autoridades del trabajo se encargan de la aplicación de las normas laborales. Dichas autoridades pueden ser del fuero federal o del fuero local.

Al respecto el Licenciado Euquerio Guerrero comenta:

"Nuestro país es una República federal y, por lo mismo, existen normas jurídicas que son aplicables en toda la República y que se denominan federales, y otras normas que sólo imperan en los límites de cada Estado miembro de la Federación, y que se les llama locales". (19)

(19) GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Décimo séptima edición. Porrúa. México. 1990. p. 446.

En materia del trabajo, sólo existe una Ley Federal del Trabajo, cada Estado no puede expedir sus propias leyes laborales, pero en cuanto a su aplicación, sí existe diferencia entre el ramo federal y el local. Al respecto, la fracción XXXI apartado A) del artículo 123 constitucional ordena:

“ La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales los asuntos relativos a...”

Por lo anterior, entendemos que las autoridades de cada uno de los Estados, aplicarán las normas laborales en el campo de acción donde tengan eficacia sus actos, y la Federación se reserva ciertos asuntos referentes a la rama textil, eléctrica y azucarera entre otros.

La Ley Federal del Trabajo enumera a las autoridades del trabajo en su artículo 523:

“Las aplicación de las normas de trabajo competen, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;

- V. Al servicio Nacional de Empleo Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa;
- IX. A las Juntas federales y locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades".

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social se encarga en general, de vigilar y aplicar las disposiciones contenidas en el artículo 123 constitucional, en la Ley Federal del Trabajo y en sus Reglamentos.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público establecerá y vigilará todo lo referente a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Compete a la Secretaría de Educación Pública, vigilar se cumplan las obligaciones de los patrones en materia educativa e intervenir junto con la de Trabajo y Previsión Social en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

En cuanto a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, su principal función es la de representar o asesorar a los trabajadores y sindicatos que lo soliciten, ante cualquier autoridad, y proponer a las partes interesadas, una solución amistosa a su conflicto. Funcionará tanto en el fuero federal como en el local, es decir, en cada Estado de la República.

La intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en defensa del trabajador o de los sindicatos de trabajadores, consiste en representarlos o asesorarlos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, además, los servicios que presta esta institución, son gratuitos.

Dicha procuraduría, es una institución social creada por la legislación del trabajo, con funciones distintas a las de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Su objetivo es apoyar a los trabajadores y a sus sindicatos en el ejercicio de sus acciones, directamente ante el patrón o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Es un órgano social para no dejar solo al trabajador en la exigencia del cumplimiento de sus derechos.

La institución que se encarga de estudiar y promover la generación de empleos, colocar a los trabajadores, organizar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores así como registrar las constancias de habilidades laborales, es el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, se encarga principalmente de fijar los salarios mínimos generales y profesionales, para lo cual formularán los estudios necesarios con los datos que se alleguen y los estudios realizados por los trabajadores y patrones.

La función principal de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa, es fijar el porcentaje, que actualmente es el 10%, de utilidades que debe repartirse entre los trabajadores.

La Inspección del Trabajo, que es tanto a nivel federal como local, vigila que en los centros de trabajo se observen las disposiciones contenidas tanto en la ley como en sus reglamentos, referentes a seguridad e higiene, capacitación y

adictramiento entre otras, así como que se cumplan las obligaciones de los trabajadores y patrones, para lograr así, una buena relación obrero patronal.

Esta autoridad laboral, es de carácter administrativo, del Gobierno Federal y de los Estados. Su función primordial es vigilar el cumplimiento de las normas laborales establecidas en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo y demás instrumentos jurídicos que establezcan derechos y obligaciones para trabajadores y patrones. La Inspección del Trabajo no es un simple sistema de imposición de sanciones, es la institución que debe vigilar la correcta aplicación de la norma laboral.

Los inspectores del trabajo deben cumplir con su función, visitando las empresas en las horas de trabajo, interrogando a los trabajadores y patrones ya sea solos o ante testigos. Deben revisar los libros y documentos a que obligan las leyes laborales, percatándose de la realidad de las empresas, para poder formular sugerencias a las partes, orientarlas para conducir las al mejor cumplimiento de las normas de trabajo. Asimismo, deben poner en conocimiento de las autoridades competentes las violaciones que hubieran observado, para aplicar las medidas correctivas. (20)

Ahora nos referiremos a las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje y a las Juntas Federal y Locales de Conciliación.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son las autoridades jurisdiccionales, de integración tripartita, esto es, representantes de trabajadores, patrones y del gobierno, que tienen encomendada la solución de los conflictos que se

(20) Cfr. DAVALOS, José, Tópicos Laborales, Porrúa, México, 1992, p. 213.

presentan en las relaciones de trabajo reguladas en el apartado A) del artículo 123 constitucional.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje nacen a raíz de lo que establece la Constitución en su artículo 123 apartado A) fracción XX:

“Las diferencias de los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno”.

A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje le corresponde conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos o entre sólo trabajadores o sólo patronos, que deriven de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con las mismas.

En el artículo 123 constitucional fracción XXXI apartado A), y en el 527 de la Ley Federal del Trabajo, encontramos las materias que conocerá esta Junta, como lo es la industria textil, eléctrica, minera y azucarera entre otras.

Asimismo, existen Juntas Especiales, las cuales resolverán los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o actividades representadas en ellas, como puede ser las empresas de ferrocarriles por ejemplo. Estas funcionarán en toda la República, sólo que las establecidas en otra entidad federativa distinta al Distrito Federal, no tienen limitación de competencia por materia, pues conocerán

todos los asuntos del fuero federal, siempre y cuando se trate de conflictos individuales.

En cuanto a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, funcionarán en cada uno de los Estados de la República y resolverán todos los conflictos laborales de su competencia, es decir, las materias no mencionadas en el artículo 527 de la Ley Laboral, como la industria petroquímica y automotriz entre otras.

Ahora bien, en cuanto a las Juntas de Conciliación, aunque su función principal es la de avenir, conciliar a las partes en conflicto, también pueden funcionar como Juntas de Arbitraje en los casos en que el conflicto tenga por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario mínimo, esto es, los conflictos de pequeña cuantía, y es con el fin de disminuir los asuntos de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Existen dos tipos de Juntas de Conciliación. Las Accidentales, que se crean en lugares donde no existen demasiados conflictos laborales que ameriten una Junta Permanente, como podría ser en alguna región con un alto desarrollo industrial, en donde si se requiere la creación de esta última por los diversos conflictos que se puedan presentar.

Las Juntas Federal y Locales de Conciliación, tendrán las mismas funciones y atribuciones en los asuntos que les corresponda, ya sean del fuero federal o del local.

Con lo antes expuesto, sabemos que la Junta de Conciliación y Arbitraje, entre una de sus tantas funciones, será la que conocerá y resolverá los asuntos relacionados en lo que a nuestro tema se refiere, esto es, aquellos que se den con trabajadores que han prestado sus servicios por más de veinte años, y que su patrón alegue una causa de despido particularmente grave.

A continuación, entraremos al estudio de las resoluciones laborales que dictan dichas autoridades.

1.7 . Resoluciones Laborales

Un concepto de resoluciones judiciales para los Maestros Tena Suck y Morales Saldaña es el siguiente:

"Las resoluciones judiciales por lo general son todas las declaraciones de voluntad producidas por el juez, que tienden a ejercer sobre el proceso una influencia directa, inmediata o de definición de la controversia". (21)

Una resolución laboral, es la decisión que toma la Junta en relación a la tramitación de un proceso, alguna cuestión planteada por las partes como pueden ser los incidentes, y la solución definitiva del conflicto.

Al respecto, el artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"Las resoluciones de los tribunales laborales son:

(21) TENA SUCK, Rafael, Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Trillas. México. 1989. p. 138.

I. Acuerdos si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;

II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente;

III. Laudos cuando decidan sobre el fondo del asunto”.

De lo anterior se desprende que si hablamos de simples determinaciones de trámite, como el solicitar copias certificadas, o cualquier cuestión dentro del conflicto, la resolución será un acuerdo. Cuando se trate de resolver cuestiones incidentales, como nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas, a la resolución, en este caso, se le conoce como auto incidental. Y será un laudo cuando la resolución pone fin al conflicto.

De éstas resoluciones, la que más nos interesa es el laudo, ya que en el se va a resolver o decidir el asunto, que en el caso de nuestro tema, será de conflictos que se susciten entre un trabajador y su patrón, cuando éste despida al asalariado que ha prestado sus servicios por más de veinte años.

El término laudo, proviene de la voz verbal de laudere, de laus, laudis, y significa alabar, alabanza. En la Edad Media recibió el significado de fallar como árbitro.

Por lo tanto:

"Laudo es el acto jurisdiccional en virtud del cual la Junta aplica la norma al caso concreto a fin de resolver y destruir la certidumbre del derecho". (22)

El artículo 841 de la Ley Laboral, contempla lo siguiente:

"Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos a conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

Veamos los diversos elementos que se desprenden del mencionado dispositivo.

Con lo que respecta a verdad sabida y buena fe guardada, consideramos que se refiere a resolver sin sujetarse a reglas estrictas, conducirse honrada y concienzudamente, de tal manera que sea una garantía en contra de resoluciones arbitrarias.

En cuanto a la estimación de las pruebas, se hará de una manera mixta, esto es, mediante la libre apreciación y seguir los criterios que en cuanto a interpretación de pruebas establece la ley al referirse a cada una de ellas, las cuales

(22) Ibidem, p. 139.

serán únicamente admisibles la confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, presunción, instrumental de actuaciones y fotografías.

Asimismo, el laudo deberá contener todo aquello en lo que se apoyó la autoridad para dictarlo.

En el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, encontramos los requisitos que debe contener un laudo:

“Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente”.

En un laudo no se deben de usar términos técnicos, sino un lenguaje común, que principalmente los trabajadores puedan entender.

Al hablar la ley de precisión, pensamos que se refiere a no hablar con rodeos, sino atender el problema en si mismo, mencionando sus características de hecho, tiempo, lugar etc.

Otro requisito que debe contener un laudo, es la congruencia. Esto es, el laudo debe resolver únicamente sobre lo que se pide, sin mencionar aquello que no se ha pedido o reclamado. Asimismo, la incongruencia se presenta por la falta de adecuación entre lo alegado por las partes y lo resuelto por las Juntas.

1.8 . Interpretación Jurídica

Por interpretación debemos entender, el descifrar el sentido de un término, de un precepto, para que de esta forma, se conozca su significado, alcance y relación con otras normas jurídicas.

Para García Maynez, la interpretación es descubrir el sentido que encierra la ley. Para saber que debemos entender por sentido de la ley, al respecto, existen dos posturas, una de ellas entiende que el sentido de la ley es la voluntad del legislador, la ley es obra del poder legislativo, por lo tanto se debe tomar en cuenta el sentido que el autor de la misma quiso darle. La segunda postura se basa, no en la voluntad del legislador, sino en el texto de la ley, independientemente de su autor. (23)

El Derecho del Trabajo nació para dar satisfacción a las necesidades vitales y a diferencia del Derecho Civil, se presenta compuesto de normas sencillas, esto es, no persigue finalidades complejas, sino simples.

El Maestro Mario de la Cueva opina al respecto:

“...la regla básica de la interpretación del derecho del trabajo consiste en juzgar al trabajador de acuerdo a su naturaleza, esto es, como estatuto que traduce la aspiración

(23) Cfr. GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, Cuadragésima primera edición. Porrúa, México, 1990. p. 329.

de una clase social para obtener, inmediatamente, un mejoramiento en sus condiciones de vida". (24)

En el Derecho Laboral, ante todo, se investiga qué norma es la aplicable y se trata de mejorarla en beneficio de los trabajadores. En presencia de varias normas debe aplicarse la más favorable a los obreros.

La interpretación de las normas laborales parte de la base de que no se puede dar trato igual a los desiguales, por ello existen ciertas reglas en cuanto a la interpretación, para con ello proteger a la parte trabajadora. Así, existe un principio conocido como *In Dubio Pro Operario*, con el cual, en caso de duda en la aplicación de la norma, se interpretará en beneficio del trabajador. Lo anterior se desprende de la Ley Laboral, que su artículo 18 a la letra establece:

"En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2 y 3. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

Del mencionado dispositivo y de los artículos 2 y 3 de la misma ley, surgen los principios de equidad, justicia social y dignificación del trabajo.

(24) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, T.I. Décima edición. Porrúa, México, 1967, p. 393.

El principio de equidad consiste en que la interpretación de las normas laborales se debe inclinar a proteger a los trabajadores, mediante la garantía de sus derechos mínimos y la imposibilidad de renuncia a las prestaciones que la ley les concede. Para el Maestro de la Cueva, la equidad es:

“La equidad es la justicia del caso concreto; por eso siendo justo, lo equitativo es mejor que lo justo. La equidad sirve para corregir a la justicia, pero corregir no significa modificar la justicia, sino adaptarla; lo justo y lo equitativo no son términos opuestos, pues lo equitativo es la aplicación de lo justo en vista de las circunstancias especiales”. (25)

La equidad es buscar la armonía entre la clase trabajadora y el capital.

En cuanto al principio de justicia social, pensamos que tiende a conseguir la virtud de dar a cada quien lo suyo en la relación laboral.

Lo anterior lo encontramos consignado en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo:

“Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

(25) Ibidem, p. 395.

En cuanto al principio de dignificación del trabajo, lo encontramos consignado en el artículo 3 de la propia Ley:

"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".

El principio de dignificación humana, consignado en este precepto, establece que el trabajo no debe ser considerado como comercio, sino como un derecho que exige respeto y dignidad de quien lo presta. Además, al prestar el servicio, se debe asegurar la vida y la salud del trabajador, así como también, proporcionarle un salario con el cual pueda satisfacer tanto sus necesidades como las de su familia.

Con esto concluimos el primer capítulo, para continuar con la reseña del despido laboral.

CAPITULO II

MARCO HISTORICO

2.1 . Código Civil de 1870

El Código Civil del 13 de diciembre de 1870, en un título denominado Contrato de Obra, reunió los contratos de servicio doméstico; por jornal; contrato de obra a destajo o precio alzado; de los portadores y alquiladores; de aprendizaje y de hospedaje.

En su exposición de motivos se trató de dignificar al trabajo, rompiendo la tradición de considerar al contrato como arrendamiento. Así, al hablar del servicio doméstico se dijo:

"Este contrato, que forma el capítulo tercero del título de arrendamiento en el Código Francés, se llama, comúnmente, alquiler o locación de obras. Pero como sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales...Por estas razones, la comisión no sólo separó el contrato de obras del de arrendamiento, sino que considerándolo como cualquier

otro pacto, lo colocó después del mandato, por los muchos puntos de semejanza que con el tiene". (26)

Este Código superó al francés al darle más importancia al principio de igualdad y las presunciones consignadas al patrón las suprimió. Con esto, no mejoró la situación del trabajador mexicano, la justicia a pesar de la liberalidad de las leyes, continuó cerrándole sus puertas.

2.2 . Legislación Laboral antes de la Constitución de 1917

Antes de la promulgación de nuestra Constitución de 1917, en algunos Estados de la República, se expidieron legislaciones que reglamentaron al Derecho Laboral. Estudiaremos a continuación, brevemente las más importantes.

2.2.1 . Legislación Laboral del Estado de Jalisco

La legislación del trabajo en el Estado de Jalisco se inició dos meses antes que la de Veracruz. Revela lo vigoroso del movimiento legislativo de la Revolución Constitucionalista; a Manuel Aguirre Berlanga le debemos la primera Ley del Trabajo de la Revolución Mexicana. Las Leyes de Jalisco principian con el decreto del 2 de septiembre de 1914, de Manuel M. Diéguez, al que siguen los decretos más

(26) DE I.A CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, T.I. Décima edición. Porrúa, México, 1967, p.105.

importantes de Manuel Aguirre Berlanga, del 7 de octubre de 1914 y el del 20 de diciembre de 1915.

La Ley del General Manuel M. Diéguez es limitada, ya que únicamente establece el descanso dominical, el descanso obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo para las tiendas de abarrotes y los almacenes de ropa. No encontramos disposición alguna acerca de la rescisión de la relación de trabajo.

En cuanto a la Ley Laboral de Manuel Aguirre Berlanga del 7 de octubre de 1914, fue substituida por la del 20 de diciembre de 1915. Reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo, algunos capítulos de previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En casi todos sus artículos empleó el término obrero, lo que limitaba el campo de aplicación. Al igual que la Ley anterior, no se trató lo referente a la rescisión de la prestación del servicio.

2.2.2. Legislación Laboral en el Estado de Veracruz

El 19 de octubre de 1914, Cándido Aguilar promulgó la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, en la cual se establecía la jornada de trabajo, descanso semanal, salario mínimo, previsión social, enseñanza, inspección del trabajo, tribunales del trabajo y sanciones. Respecto al despido de los trabajadores con más de veinte años de servicios, no existía regulación alguna en la mencionada ley.

Como la legislación de Jalisco, nos podría parecer hoy día rudimentaria, pero en la época en que fue dictada, tuvo enorme resonancia y sirvió para preparar la legislación futura.

2.2.3. Proyecto de Ley Sobre el Contrato de Trabajo del 12 de abril de 1915

Siendo Secretario de Gobernación Rafael Zubaran Company, el Departamento del Trabajo formuló el 12 de abril de 1915, en colaboración del Secretario de Gobernación y de los Licenciados Santiago Martínez Alomía y Julio Zapata, un proyecto de ley sobre el contrato de trabajo.

Este proyecto, conocido como Zubaran, pretendía sustituir al Código Civil, marcando limitaciones a la voluntad de las partes, logrando así, una relación más justa entre patrón y trabajador.

El proyecto constaba de siete secciones. Disposiciones generales; derechos y obligaciones de los patrones y obreros; jornada máxima; salario mínimo; terminación del contrato y lo relativo a sindicatos.

Lo que se trató en el capítulo quinto, fue lo relacionado a la duración y terminación del contrato de trabajo. Los contratos sólo podían celebrarse por tiempo fijo o para obra determinada con el fin de dar mayor fijeza a la relación. Sino existía plazo, se entendía fijado el de un año, queriendo evitar así, que los patrones pudieran despedir a voluntad a sus trabajadores. Igualmente, se fijaron las causas justas de terminación, la mayoría de las cuales, paso a la Ley Federal del Trabajo.

2.2.4. Legislación del Trabajo del Estado de Yucatán

La Ley del Trabajo del General Alvarado se promulgó el 11 de diciembre de 1915.

El pensamiento del General no era individualista ni el de un Estado totalitario, pero sí la participación del Estado en el fenómeno económico social, para con ello obtener, como afirma en un relato el Maestro Mario de la Cueva:

“...en primer término, la liberación de todas las clases sociales, de garantizar en segundo lugar, idénticas oportunidades a todos los hombres y de promover, en tercer término, substituyéndose a la actividad privada, todo aquello que fuera necesario al bienestar colectivo, propósito que sólo podrían alcanzarse destruyendo los gobiernos de minorías privilegiadas para reemplazarlos por los hombres de trabajo”. (27)

La legislación del trabajo debía tender a evitar a explotación de los trabajadores, mas no era su única misión, sino que perseguía una finalidad más alta, contribuir, con el resto de la legislación social, a la transformación del régimen económico; por esto fue que la Ley del Trabajo se vinculó con la Agraria, la de Hacienda, la de Catastro y la de Municipio Libre . las cuales fueron conocidas en Yucatán como Las Cinco Hermanas, ya que todas perseguían el mismo propósito. Por primera y única vez en el Derecho Mexicano, quedaron marcadas las dos finalidades del Derecho del Trabajo, la inmediata, que es el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y una mediata, la modificación del régimen individualista y liberal.

(27) *Ibidem*. p. 107.

La Ley Laboral, debía ser un conjunto de bases que, al desenvolverse en la forma de convenios industriales celebrados por las respectivas organizaciones de trabajadores y patrones o mediante los tribunales del trabajo, permitieran realizar permanentemente la fórmula de la idéntica oportunidad para todos. Las bases sobre el trabajo tendrían, una doble finalidad. Servirían como norma fundamental para que los trabajadores y patrones, mediante convenios, regularan las condiciones de prestación de los servicios, y además, para que los tribunales de trabajo, decidieran la reglamentación del trabajo en las empresas.

Esta legislación, tendría un propósito más, terminar la lucha de clases; no creía el General Alvarado, que la lucha de clases condujera al triunfo de los trabajadores, ni siquiera al mejoramiento inmediato; era, en todo caso, demasiado lenta, por lo que debía confiarse a un tribunal especial, siempre apoyado en las bases fundamentales del trabajo, el establecimiento del equilibrio social.

Esta ley, contempló la libertad de trabajo; jornada de trabajo; salario mínimo; accidentes de trabajo; trabajo de mujeres y niños y en lo relacionado a la terminación y rescisión del contrato de trabajo, la ley siguió al pie de la letra el proyecto Zubaran.

Puede parecer que hemos dedicado demasiada atención a la legislación del trabajo del Estado de Yucatán, pero debe tenerse en cuenta que es, por una parte, el primer intento serio para realizar una reforma total del Estado mexicano y, por otra, que representa uno de los pensamientos más avanzados de esa época, no solamente en México sino en el mundo entero.

En aquellos años, 1915, en que apenas se iniciaba la revolución mexicana, conservaba la clase patronal toda su fuerza. En nombre del principio liberal y de la libertad de trabajo que durante tantos años rigió entre nosotros, se había colocado a las masas laborantes en verdadero estado de inferioridad. Abandonados a sí

mismos, perseguidas las uniones de trabajadores, los obreros de toda la República eran impotentes para resistir a la clase patronal, que si bien tampoco estaba unida, sí tenía mejor conciencia de clase, además de contar con la vieja intelectualidad mexicana y con la experiencia de tantos años de dominio. La mayor parte de las huelgas habían sido perdidas por los trabajadores y sólo lentamente podía esperarse un mejoramiento.(28)

Con esta Ley, al querer realizar un cambio en el Estado mexicano, poco a poco se van vislumbrando nuevos derechos, siempre en beneficio de los trabajadores.

2.2.5 . Legislación Laboral en el Estado de Coahuila

El movimiento legislativo del Estado de Coahuila es de importancia menor al registrado en los Estados de Jalisco, Veracruz y Yucatán. En tanto que Jalisco y Veracruz marcan la iniciación de la legislación del trabajo y Yucatán señala su grado más alto de desarrollo, Coahuila se limitó a copiar disposiciones ya conocidas y solo agregó algunas cuestiones de interés.

El 28 de septiembre de 1916, Gustavo Espinosa Mireles, Gobernador del Estado, promulgó un decreto creando una Sección de Trabajo que constaría de tres departamentos, estadística, publicación y propaganda, conciliación, protección y legislación.

(28) Ibidem. p. 99.

El departamento de legislación, en ejercicio de la función que le fue encomendada, formuló una iniciativa de ley que se promulgó por el Gobernador Espinosa Mireles el 27 de octubre de 1916.

La ley reprodujo íntegramente el proyecto Zubarán, por lo que los contratos se celebraban por tiempo fijo, sino se fijaba plazo, se entendía el de un año, queriendo evitar con ello el despido injustificado. Y en cuanto a los trabajadores con más de veinte años de antigüedad, no existía disposición alguna al respecto.

2.3. Constitución Mexicana de 1917

En el año de 1910, el pueblo mexicano se levantó en armas con el fin de terminar con la dictadura de Porfirio Díaz, la cual, sólo creó miseria entre los obreros y campesinos. Además, los trabajadores laboraban en establecimientos insalubres, con bajos salarios y sin protección legal para mejorar sus condiciones inhumanas.

Este levantamiento terminó con la promulgación de la Constitución Mexicana de 1917, en donde la Asamblea Constituyente de Querétaro, plasmó los derechos sociales, y en el artículo 123, estableció las bases para crear el Derecho del Trabajo.

El mencionado dispositivo, hacía referencia a la rescisión, esto es, el despido y el retiro hechos valer por el patrón y el trabajador respectivamente. Así, la fracción XXII establecía:

“El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él”.

En la primera parte de la fracción, que es la referente a nuestro tema, se establecía que el patrón sólo podía despedir al trabajador por alguna causa justa, y si no era así, se le obligaba a cumplir con el contrato o a indemnizar al trabajador a elección de éste.

Lo anterior se hizo con la finalidad de frenar los abusos de los patronos, quienes consideraban a sus trabajadores como cosas desechables cuando ya no fueran útiles.

La expedición de leyes sobre el trabajo, correspondía al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados. Pero en 1929, la fracción X del artículo 73 y el preámbulo del artículo 123 constitucional, tuvieron una reforma al conceder esta facultad únicamente al Congreso de la Unión, quedando como sigue:

“Art. 73. El Congreso tiene facultad:

X. Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el banco de emisión única, en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la misma Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponden a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relacionados a ferrocarriles y demás empresas de transporte amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos y por último los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias...”

“Art. 123. El Congreso de la Unión , sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir las leyes de trabajo las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general sobre todo contrato de trabajo”.

Es así como en 1931, se crea la primera Ley Federal del Trabajo.

2.4 . Ley Federal del Trabajo de 1931

Primeramente se analizaron tres proyectos para lograr la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931. La C.T.M. publicó el 15 de diciembre de 1928 el primer proyecto de Código Federal del Trabajo.

El Código Federal de 1929, fue el segundo proyecto elaborado por los juristas Praxedis Balboa, Enrique Delhumeau y Alfredo Iñarritu, el cual fue rechazado por los errores que presentaba en materia de huelga y sindical.

Los Licenciados Eduardo Suárez, Cayetano Ruíz García y Aquiles Cruz, elaboraron el tercer proyecto, tomando en consideración las conclusiones de una conversación obrero patronal que organizó la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo y que presentó dicho proyecto, al cual no se le denominó Código sino Ley.

Este tercer proyecto de ley, que fue el que más se ajustó a los preceptos del artículo 123 constitucional y respetó los derechos logrados por la clase trabajadora, se discutió y modificó por el Congreso de la Unión. Posteriormente fue aprobada y promulgada por el Presidente de la República el 18 de agosto de 1931 y se publicó el 28 del mismo mes y año en el Diario Oficial, entrando en vigor en esta fecha y derogando todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados.

La Ley en su artículo 121 establecía las causas por las cuales se podía despedir justificadamente:

“El patrón podrá rescindir el contrato de trabajo:

- I. Por engañarlo el trabajador, o en su caso, el sindicato que hubiere propuesto o recomendado al tiempo de celebrarse el contrato, con certificados falsos o referencias en los que atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Por 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 de los jefes de la oficina, del taller o de la negociación;
- III. Por cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualesquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV. Por cometer el trabajador fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o jefes del taller, alguno de los actos a que se refiere la fracción II si son de tal manera graves, que hagan imposible el cumplimiento del contrato de trabajo;
- V. Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de éstas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Por ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

- VII. Por cometer el trabajador actos inmorales en el taller, establecimiento o lugar de trabajo;
- VIII. Por revelar el trabajador, los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- IX. Por comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del taller, oficina o negociación o de personas que allí se encuentren;
- X. Por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Por desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Por negarse el trabajador de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;
- XIV. Por la falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión, efecto de sentencia ejecutoria;
- XV. Por la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los términos previstos por la fracción IX del art. 16; y
- XVI. Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de

consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere”.

El legislador incluyó esta última fracción, debido a la imposibilidad de prever todas las circunstancias y posibles conflictos entre trabajadores y patrones.

Por otro lado, con lo que respecta a los trabajadores con cierta antigüedad, la ley hablaba de ellos, pero solamente abarcando al trabajo ferrocarrilero. Así, en su artículo 185 establecía:

“Cuando algún trabajador próximo a cumplir el tiempo de servicios que se haya estipulado en los contratos colectivos para la jubilación, cometa una falta que no sea infamante ni se considere como delito, se tomará en cuenta su antigüedad y buenos servicios a fin de imponerle la corrección disciplinaria que corresponda, sin lesionar sus derechos de jubilación”.

Dicho dispositivo no hacía referencia a los trabajadores en general, sino únicamente a los del ferrocarril. Estos trabajadores tendrían que haber prestado sus servicios durante un tiempo próximo a su jubilación, y para que se les respetara esta antigüedad, la falta cometida no tenía que ser considerada como delito ni ser infamante, esto es, que no atentara contra el honor.

La sanción que se les imponía era únicamente una sanción disciplinaria, acorde a la falta cometida, pero sin tocar sus derechos adquiridos a través del tiempo durante el cual había prestado sus servicios.

2.5 . Reformas a la Fracción XXII del Artículo 123 Constitucional

El Poder Ejecutivo presentó ante el Congreso de la Unión el 26 de diciembre de 1961, un proyecto de reformas, entre las cuales se encontraba una a la fracción XXII. La reforma a dicha fracción se estableció a consecuencia de que los trabajadores estaban expuestos a ser despedidos arbitrariamente, y la indemnización que recibían, no compensaba los daños que sufrían.

Las reformas fueron aprobadas y se publicaron el 21 de noviembre de 1962 para quedar de la siguiente forma:

"XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge,

padre, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él”.

El artículo 123 constitucional que se formuló en 1917, fue un instrumento de lucha de los trabajadores contra el capital. La reforma antes mencionada alentó a la clase capitalista debido a que la estabilidad era absoluta y con la reforma paso a ser relativa, al encomendarle a la ley secundaria, léase Ley Federal del Trabajo, determinar los casos en que se eximiera al patrón de la obligación de reinstalar al obrero separado por alguna causa injustificada. (29)

2.6 . Ley Federal del Trabajo de 1970

Hasta este momento, la historia de nuestro Derecho del Trabajo ha pasado por grandes momentos. Primeramente en la Asamblea Constituyente de Querétaro, los diputados lanzaron un conjunto de instituciones y principios que aseguraban constitucionalmente , justas condiciones en la prestación de servicios.

Posteriormente, como consecuencia del artículo 123, nacen leyes reglamentarias a nivel estatal, y luego se crea la Ley Federal del Trabajo de 1931. Al cumplir la ley 37 años, diciembre de 1968, surgió la idea de un proyecto de Ley, debido a que en esos días, ya existía un progreso industrial y amplitud de relaciones

(29) Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Porrúa. México. 1962. p. 184.

comerciales que exigían una nueva legislación, que al igual que la anterior, asegurara a los trabajadores una participación justa en los beneficios de la economía.

La Ley del Trabajo de 1970 tiene dos anteproyectos como antecedente de su creación; uno de 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos e integrada por el Licenciado Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social, la licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el licenciado Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.; y el maestro Mario de la Cueva. Este anteproyecto, exigía una reforma previa a algunas de las fracciones del artículo 123 constitucional apartado A).

En noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales, pero el anteproyecto de Ley quedó en el escritorio del Presidente de la República.

Un segundo anteproyecto fue concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva Comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz y formada por las mismas personas que integraron la primera Comisión, agregándose el licenciado Alfonso López Aparicio.

A propuesta del Ejecutivo, el citado anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones. El 1 de mayo del mismo año, por acuerdo del Ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para que se reunieran e intercambiaran impresiones y así obtener una mejor elaboración del proyecto.

En diciembre de 1968, después de emitir los sectores interesados sus observaciones, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones.

Se publicó su aprobación en el Diario Oficial de la Federación del 1 de abril de 1970 y entró en vigor el 1 de mayo de ese mismo año.

Entre los motivos del proyecto de Ley, se estableció el conceder a los trabajadores en general, algunos de los beneficios que no se encontraban consignados en la ley de 1931, asimismo, se afirmaba, que era debido a que el Derecho del Trabajo no era, ni es estático, sino dinámico, que procure mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

Al redactarse el proyecto, se tuvieron en cuenta los contratos colectivos más importantes del país, se compararon y se extrajeron de ellos las figuras e instituciones más generalizadas, estimándose con ello precisamente, que respondían a necesidades apremiantes de los trabajadores.

Así, los artículos 46 y 47 del proyecto, establecían el derecho a la rescisión y las causales de despido respectivamente:

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

En cuanto al artículo 47, quedó casi igual que el 121 de la ley de 1931, sólo se suprimió la fracción XV y en algunas fracciones la frase "contrato de trabajo"

se cambió por la de "relación de trabajo". Igualmente a la fracción XIII se le agregó un texto quedando como sigue:

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

Este proyecto de ley reconocía el derecho de los trabajadores a que se determine su antigüedad en la empresa. El motivo de este derecho, tuvo su origen en, que cuando se prolonga el trabajo en un establecimiento, por varios años, es fuente de derechos para el trabajador, porque sería injusto que el que haya laborado quince, veinte o más años, se viese obligado a buscar nueva ocupación.

Fue así como en el artículo 161, se estableció el principio por el cual, cuando una relación de trabajo ha tenido una relación larga, debe quedar garantizada su continuidad, esto es, los trabajadores no podrán ser separados de su empleo, sino por causa particularmente grave o que haga imposible la continuidad de la relación.

" Art. 161. Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible la continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los

derechos que deriven de su antigüedad. La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior".

La idea de éste artículo se tomó del 185 de la ley de 1931, sólo que se extendió a los trabajadores en general, y para impedir abusos, le agregó que la repetición de la falta o la comisión de otra, deja sin efecto la protección.

Cabe mencionar que en el anteproyecto de esta ley, se decía "que sea particularmente grave y que haga imposible su continuación", lo que permitía que nunca se aplicara. Después de muchas discusiones, se cambió la 'y' por la 'o', consecuentemente, basta que la falta sea particularmente grave, o bien, que haga imposible la continuación de la relación laboral.

2.7 . Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo en Materia de Despido

Con la Ley Federal del Trabajo de 1931, el trabajador podía ser despedido sin explicación, por lo regular desconocía la causa del despido, cuando acudía a la Junta de Conciliación y Arbitraje, carecía de elementos para sustentar su defensa.

La ley de 1970, pretendió acabar con el despido fácil. El artículo 47 impuso al patrón la obligación de dar aviso por escrito de la causa y fecha del despido.

La disposición, carecía de sanción expresa, y los patrones alegaban que su incumplimiento no producía efecto alguno.

Las reformas de 1980 establecieron que en caso de haber despido, debía formalizarse, no bastaba con el simple aviso por escrito.

Así, al artículo 47 se le agregó lo siguiente:

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

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

En caso de que el patrón no cumpla con la formalidad, no podrá alegar ninguna causa justificada de despido.

Para el Maestro Mario de la Cueva, esta formalidad tiene una doble finalidad a saber:

"...por una parte, la existencia de una constitución auténtica de despido y, por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el

patrono para justificar el hecho, lo cual permitirá al trabajador preparar su defensa". (30)

Esto es, la reforma es de notoria trascendencia, ya que los trabajadores dejan de ser víctimas de inseguridad jurídica en lo que al despido se refiere, es una protección más para los asalariados.

(30) DE LA CUEVA, Mario. EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, ob. cit. p. 253

CAPITULO III

MARCO JURIDICO

Después de haber analizado las reformas que se han efectuado en materia de despido, estudiaremos en este capítulo, el fundamento de la figura en estudio en la legislación vigente.

3.1 . Fundamento Constitucional

En el artículo 123 constitucional, como ya sabemos, encontramos plasmado el fundamento del Derecho del Trabajo. Ahora bien, la fracción XXII del mencionado dispositivo, habla del despido, y es en esta fracción donde tenemos el fundamento de nuestro tema de estudio.

Dicha fracción establece:

“XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario...”

De la disposición precedente, advertimos que el patrón tiene la obligación de respetar la relación de trabajo creada entre él y el trabajador, en consecuencia, no puede despedirlo si no existe causa legalmente justificada para ello.

Cabe señalar que en este precepto, encontramos el principio de estabilidad estudiado en el capítulo primero.

3.2 . Fundamento en la Ley Federal del Trabajo

Nuestra Constitución nos remite a la Ley Federal del Trabajo, la cual determina las causas por las que podrá ser despedido un trabajador, las cuales estudiaremos por separado a efecto de saber si se pueden considerar como particularmente graves, y de esta forma, se llene el requisito que se exige para despedir a un trabajador que ha servido a su patrón por más de veinte años.

Las causas de despido las encontramos en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra establece:

"Art. 47. Son 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 desempeña el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o el 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 sus 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 encuentren 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 periodo 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 ejecutoria 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.

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

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

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

De la fracción I haremos sólo un breve análisis, ya que nunca se podrá presentar como causa de despido en los trabajadores en estudio, esto es, aquellos que han laborado por más de veinte años.

Esta fracción autoriza al patrón despedir al trabajador que ya sea él, o el sindicato que lo propuso, haya presentado referencias falsas acerca de su capacidad o aptitudes para desempeñar el trabajo. El patrón debe hacer valer éste derecho, dentro de los 30 días contados a partir de la contratación del trabajador.

La Jurisprudencia al respecto ha establecido lo siguiente:

“Capacidad, Rescisión del Contrato de Trabajo por falta de. Conforme a lo dispuesto en el artículo 122, fracción I, ahora artículo 47 fracción I, la empresa tiene facultades,

siempre y cuando compruebe en el juicio correspondiente la causa, de rescindir el contrato de trabajo al obrero que no tiene capacidad necesaria para desempeñar el trabajo contratado”.

Amparo Directo 7186/1967. José G. Camelo Hernández.
Abril 4 1968. 5 votos. Ponente: M. Ramón Canedo Aldrete.
Cuarta Sala. Sexta Epoca. Vol. CXXX. Quinta Parte. p.11.

El patrón no podrá rescindir el contrato si no hay engaño, el cual se puede probar con las cartas de recomendación que el trabajador presentó al solicitar el empleo. En dichas cartas se debe expresar que posee la capacidad necesaria para realizar el trabajo.

“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 el personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia”.

Aunque esta II fracción establece que se integrará únicamente durante la prestación del servicio, la Suprema Corte de Justicia ha establecido en criterio jurisprudencial lo siguiente:

“Probidad, Faltas de Despido Justificado. Basta que el obrero, aún fuera de su jornada, incurra en faltas de

probidad u honradez en contra de su patrón, para que por tal motivo se le despidiera justificadamente, ya que no sería admisible, jurídicamente, que sólo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón, y al concluir su jornada estuviera facultado para cometer en contra de él actos de esa naturaleza”.

Amparo Directo 6540/ 76. Joaquin Medina. Unanimidad de 4 votos. Séptima Epoca, Quinta Parte: Vol. 90. Pág. 15.
Amparo Directo 5369/77. Procurador General de Justicia del Distrito Federal. 5 votos. Vols. 19-114. p.907.

Aún fuera del servicio se puede integrar esta causal como lo veremos al estudiar la fracción IV.

La probidad la debemos entender como decencia en el obrar, lealtad, rectitud, esto es. su falta trae consigo no necesariamente la comisión de un delito contra la propiedad como el robo o el fraude, ya que la falta de probidad puede ser no un delito pero si una causa de despido.

La Suprema Corte de Justicia determinó lo que se debe de entender por faltas de probidad u honradez:

“Probidad u Honradez, Falta de Concepto. Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente

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

Amparo Directo 4009/75. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Cañedo Alderete. Vol. 86. p. 19.

Amparo Directo 2917/73. Transportes Papantla, S.A de C.V. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra. Séptima Época. Quinta Parte. Vol. 59. p. 21.

La falta de probidad u honradez implica una variedad de posibilidades, como competencia desleal, checar la tarjeta de otro trabajador, retirarse del trabajo antes de la hora fijada, dormirse durante la jornada etc.

Dentro de esta misma fracción, también encontramos que el despido puede ser por haber cometido el trabajador actos de violencia, la cual puede ser física como emplear la fuerza, o moral como las amenazas que importen peligro. además, si existen injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o el personal directivo o administrativo de la empresa.

Como mencionamos anteriormente, esta causal también se puede presentar fuera de las horas de labor, como lo establece al referirse a las injurias la siguiente ejecutoria:

"Injurias del Trabajador al Patrón, Fuera de las Horas de Labores. Si con las pruebas rendidas en el juicio quedó demostrado que en altas horas de la noche y fuera de las horas de labores, el trabajador injurió y golpeó a su patrón, aunque estos hechos no encajen dentro de lo estatuido por la fracción II del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, ahora artículo 47, por las mencionadas circunstancias en que incurrieron, así como porque tuvieron lugar en distinto lugar al del trabajo, también es cierto que tales hechos justifican los extremos exigidos por la fracción IV de la invocada norma, pues se trata de injurias de palabra y obra proferidas por el trabajador, de tal manera graves, que hacen imposible que continúe entre ambos la relación de trabajo".

Amparo Directo 8017/64. Jesús M. Carranza. Fallado el 15 de febrero de 1966. Circular 582 de la Confederación Patronal de la R.M.

La causal referida, será injusta si existe provocación o que el trabajador obre en defensa propia.

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

La fracción en cuestión, nos remite a la II, sólo que la falta de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos cometidos por el trabajador, no serán contra el patrón, sino contra sus compañeros, y que como consecuencia de tal acto, se altere la disciplina del lugar en donde se presta el servicio.

La Corte en la siguiente Jurisprudencia manifiesta cuando se considera alterada la disciplina:

"Riña. Alteración de la Disciplina como Causa de Rescisión. El sólo hecho de una riña entre trabajadores, a la hora de labores en el centro de trabajo, constituye una alteración de la disciplina y es suficiente para que se configure la causal de rescisión".

Quinta Parte. Cuarta Sala. Apéndice 1975. p. 203.

La anterior Jurisprudencia estima que con el simple hecho de que entre trabajadores se presente una riña, es suficiente para alterar la disciplina del lugar donde se presta el servicio.

“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”.

Para el análisis de ésta fracción, nos remitimos a lo dicho en la fracción II, sólo que sean cometidos fuera de la jornada de trabajo y que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo, en consecuencia, quedará al arbitrio del juzgador decidir los actos que hagan imposible el cumplimiento de dicha relación.

“V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo”.

CUANDO EL TRABAJADOR OCASIONA DOLOSAMENTE DAÑOS A TODO AQUELLO RELACIONADO CON EL TRABAJO, SERÁ CAUSA JUSTA PARA DESPEDIRLO, COMO INDICA ESTA V FRACCIÓN.

IGUALMENTE, SI LO HACE SIN MALICIA PERO CON NEGLIGENCIA, O DICHO DE OTRA FORMA, QUE POR UN DESCUIDO SE CAUSE UN DAÑO MATERIAL, TAMBIÉN SERÁ UNA CAUSA DE DESPIDO JUSTIFICADO. ASÍ SE DESPRENDE DE LA FRACCIÓN VI:

“VI. OCASIONAR AL TRABAJADOR LOS PERJUICIOS DE LA FRACCIÓN ANTERIOR SIEMPRE QUE SEAN GRAVES, SIN DOLO, PERO CON NEGLIGENCIA TAL, QUE ELLA SEA LA CAUSA ÚNICA DEL PERJUICIO”.

LOS DAÑOS A LOS QUE SE REFIERE ESTA FRACCIÓN, TIENEN QUE SER GRAVES. CREEMOS QUE SE REFIERE A QUE SEAN DE ALTA CUANTÍA O QUE PERJUDICAN EL BUEN DESEMPEÑO DE LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA.

“VII. COMPROMETER AL TRABAJADOR, POR SU IMPRUDENCIA O DESCUIDO INEXCUSABLE, LA SEGURIDAD DEL ESTABLECIMIENTO O DE LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTREN EN EL”.

CON ESTA FRACCIÓN, SE ESTÁ PROTEGIENDO LA INTEGRIDAD FÍSICA, LA VIDA DE LAS PERSONAS Y EL PATRIMONIO.

La conducta del trabajador debe de ser por imprevisión, por falta de reflexión o atención en el obrar, ya sea dentro o fuera de la jornada.

"VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo".

El problema de esta fracción, es saber lo que se debe de entender por inmoral, ya que para algunas personas, puede ser inmoral un acto, y para otras no serlo. Todo depende del lugar, las costumbres, la cultura. El Licenciado Ramírez Fonseca, nos menciona que la moral ha sido definida como:

"...la ciencia que enseña a conocer el bien y el mal, o como la conducta que va de acuerdo con las buenas costumbres".
(31)

Los actos inmorales se consideran como causa de despido, si se cometen

(31) RAMÍREZ FONSECA, Francisco. El Despido. "Comentarios y Jurisprudencia."
Novena edición. Pac. México. 1989. p. 90.

no solo en la empresa, sino también en otro lugar donde se preste el servicio, como puede ser el domicilio de un cliente.

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

El trabajador tiene la obligación de guardar los secretos técnicos de fabricación de los productos así como de asuntos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa. Si se viola dicha obligación, el patrón tiene el derecho de despedir al trabajador.

Esta causal también se integrará, si la relación de trabajo esta suspendida. Esto es, si el trabajador goza por ejemplo, de una licencia sin goce de sueldo, no lo autoriza a revelar secretos que perjudiquen a la empresa.

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

La fracción en comento, a sido objeto de diversas interpretaciones, al expresar que se deben de tener más de tres faltas en un periodo de treinta días, sin

especificar si serán tres y media o cuatro faltas. Al respecto, la siguiente ejecutoria sustenta:

"Faltas de Asistencia. Se requieren Cuatro para que Opere la Rescisión del Contrato de Trabajo Por. Para que el patrón tenga derecho a rescindir el contrato de trabajo, se requiere que sean más de tres faltas de asistencia en un término de treinta días; esto es, que si el trabajador faltó tres días y la mitad de otro, no se demuestra la causal a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción X, atento al criterio sustentado por la Corte en la tesis visible en la pág. 2540 del tomo XLVIII, de la Quinta Epoca del Semanario Judicial de la Federación, que a continuación se transcribe: 'Trabajadores, faltas de asistencia de los. La fracción X del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, expresa que el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes, sin compromiso del patrono o sin causa justificada' lo que quiere decir, atendándose a la letra de la ley, que en este caso es claro y no necesita interpretación alguna, que tres faltas de asistencia no dan por sí solas el derecho al patrón para rescindir el contrato, sino que se requiere que sean más de tres, es decir cuatro en adelante".

Amparo Directo 3665/77. Amín Simán Habid. Unanimidad de 4 votos. Ponente Juan Moisés Calleja García.

De acuerdo al criterio anterior, para que un patrón pueda despedir a su trabajador, este último debe de faltar cuatro días en un lapso de treinta. Cabe mencionar que la Corte ha establecido un criterio diferente al anterior cuando se trate de jornada discontinua, ya que en dicho caso, basta con que el trabajador falte tres días y medio para que se integre la causal:

"Faltas de Asistencia en Caso de Jornada Dividida en Dos Partes. Cuando la jornada de trabajo se desarrolla en etapas discontinuas, es decir, esta dividida en dos partes, la falta de asistencia a alguna de esas dos partes, debe computarse como media falta, que puede ser sumada con otras medias faltas, o con otras enteras, para integrar la causal prevista por la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, pues de no computarse la media falta, se fomentaría el ausentismo y se haría nugatorio un derecho que la Ley Federal del Trabajo concede a los patrones para obtener la asistencia completa de su personal, en beneficio de la producción de la empresa, sin que esto quiera decir, que se compute la media falta completa".

Amparo Directo 4563/81. Sergio Cervantes Villegas.
Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán
de Tamayo. Cuarta Sala. Número 53. p. 46.

El período de treinta días es un lapso de treinta días, aunque no coincida con el mes calendario. Las faltas deben ser sin el consentimiento del patrón, ya que si se tiene su consentimiento, no se considerará falta para integrarse la causal. Así, la falta será justificada si existe permiso del patrón y cuando el trabajador se encuentre imposibilitado para asistir a sus labores.

"Permisos. Es Necesario No Sólo Solicitarlos Aunque Se Tenga Derecho a Ellos, Sino Contar Con la Autorización Respectiva. No basta la simple solicitud del permiso a que se tenga derecho, ni el aviso de que se va a faltar a las labores, sino que se requiere la aprobación del patrón, y si el trabajador falta a su trabajo sin esperar la concesión del permiso, el cese es justificado. En consecuencia el laudo reclamado que no lo determinó así, es violatorio de garantías y debe concederse el amparo solicitado".

Quinta Epoca.

Tomo XLVI, pág. 1626. Amparo Directo 2088/39. Montiel Esther. 5 votos.

Tomo LXI, pág. 4372. Amparo Directo 4488/39. Cia. Hotelera de la Costa Occidental. Unanimidad de 4 votos.

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

Informe Anual de 1971, pág. 29, Cuarta Sala.

Cuando se da aviso de que se va a faltar al trabajo, debe existir la aprobación del patrón, ya que conforme al anterior criterio, aunque exista aviso, si el patrón no concedió el permiso, es causa de despido justificada.

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

Para alegar esta causa como despido la desobediencia del trabajador debe ser en relación al trabajo pactado, y las órdenes deben de provenir del patrón o de sus representantes.

En relación con la desobediencia, existe la siguiente Jurisprudencia:

“Desobediencia. Rescisión del Contrato de Trabajo por. La orden dada por el patrono a un trabajador para ejecutar, dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no lesiona los derechos del trabajador; y cuando éste incurra en incumplimiento y, por tanto, en desobediencia, se constituye una causal de rescisión y, por ende, el despido en cuestión es justificado”.

Séptima Época. Quinta Parte.

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

Vol. 14. Pág. 38. Amparo directo 1819/69. Dan Villanueva Briseño. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 14. Pág. 38. Amparo Directo 3904/69. The Pullman Company. Agencia en México. Unanimidad de 4 votos.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985. Tesis 74. p. 69.

El trabajador debe de cumplir con todas y cada una de las órdenes dadas por el patrón o sus representantes, siempre y cuando sean de las obligaciones pactadas en el contrato laboral o en ausencia de éste, las que se relacionen con el servicio que se presta.

El deber de obediencia de los trabajadores tiene sus excepciones, como sería el no contar con el material necesario para proteger su salud y su vida así como la de otras personas. Esta circunstancia, o cualquier otra ajena a la voluntad del trabajador, se debe de considerar como causa para no obedecer las órdenes dadas.

“XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades”.

Esta causa de despido se apoya en la fracción II del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer la obligación de los trabajadores a observar medidas preventivas e higiénicas para la seguridad y protección de los mismos. Por lo

tanto, si se viola dicha obligación, es causa de despido, ya que se pretende proteger no sólo al trabajador, sino a todas las personas que se encuentren en el lugar donde se presta el servicio.

"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".

La fracción en comento, habla de que el trabajador concurra en estado de ebriedad, o bajo la influencia de alguna droga, esto es, que llegue a sus labores en este estado. Se puede presentar la situación de que un trabajador llegue sobrio al centro de trabajo, pero en el transcurso de la jornada se embriague o se drogue, en este caso, encuadraría la conducta como falta de probidad o analogía contenida en la fracción XV del precepto en estudio.

Asimismo, cuando el trabajador está fuera de su jornada y concurre al centro de trabajo en estado de ebriedad, será considerado como causa de despido aunque el hecho sea fuera de horas de trabajo. Así lo ha considerado la siguiente ejecutoria:

"Ebriedad. Estado de, Como Causa Análoga de Rescisión de la Relación Laboral. La fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, literalmente señala como causa

de rescisión del contrato de trabajo la de concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez...: sin embargo, no es menos cierto que el propio artículo 47, en su fracción XV, también señala que motivarán la rescisión del contrato de trabajo las causas análogas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, lo que pone de manifiesto que el precepto que se indica no debe ser interpretado restrictivamente por el hecho de ser numerativo, sino que debe ser interpretado extensivamente en relación con lo establecido en la fracción XV del propio artículo, pues dicha fracción considera incluido en las causas de rescisión del contrato de trabajo, además de las enumeradas, todas aquellas cuya gravedad y consecuencia sean semejantes en lo que al trabajo se refiere. Por tanto, si un trabajador, en horas que no corresponden a sus labores, se presenta en el centro de trabajo en estado de ebriedad, su conducta implica una falta de probidad ya que lesiona el prestigio de la empresa, distrae a sus compañeros que se encuentran laborando, altera la disciplina en el centro de trabajo y puede ocasionar riesgos motivando así la rescisión de su contrato individual de trabajo, en términos de la fracción XIII, relacionada con la fracción XV del artículo 47 del ordenamiento citado, por ser una causa análoga de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere".

Amparo Directo 2330/84. José Juan Hernández Oliver. 17 de junio de 1985. 5 votos.

Amparo Directo 1612/82. Mario Bernal Villanueva. 11 de agosto de 1982. Unanimidad de 4 votos.

Amparo Directo 4161/81. Jorge Isidro López Villarreal. 11 de noviembre de 1981. Unanimidad de 4 votos.
Informe de Labores de la Cuarta Sala 1985. Tesis 5. Pág. 7.

Si el trabajador concurre a sus labores bajo la influencia de algún narcótico, para que no se considere como causa de despido, debe de presentarle a su jefe inmediato, la llamada receta médica antes de iniciar sus labores.

Cabe aclarar que no será causa de despido el simple aliento alcohólico, sino que se necesita el estado de ebriedad, esto es, el ingerir bebidas alcohólicas y, por ende tener perturbados sus sentidos.

Para tener más claro lo que debemos entender por ebriedad, transcribiremos lo que la Corte ha establecido al respecto:

“Ebriedad, Estado de Apreciación. La embriaguez es un estado que puede ser apreciado a través de los sentidos con la sola observación del hecho, esto es, que es posible percatarse que una persona se encuentra intoxicada por haber consumido bebidas alcohólicas, cuando su aspecto y su conducta son distintos de los que normalmente siguen las demás personas, y para lo cual no son necesarios conocimientos especiales, como tampoco es necesario que se detallen todos los síntomas que presente ese estado para llegar a esa conclusión”.

Séptima Epoca. Quinta Parte.

Vol. 55. p. 19. Amparo Directo 1484/73. José Isabel Acorta Juárez. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 70. p.19. Amparo Directo 2192/74. Luis Felipe Sánchez Hernández. 5 votos.

Quando una persona ha ingerido bebidas alcohólicas a tal grado que su aspecto y conducta cambien, no se requiere el tener conocimientos especiales para percatare de ello, basta con la simple observación.

La Corte ha considerado al estado de ebriedad como un acto inmoral grave:

“Si bien el estado de ebriedad no es inmoral por sí solo, sí en cambio lo es, para aquel que presta sus servicios en una determinada empresa, pues la conducta que debe observar el trabajador en todo tiempo debe ser correcta, lo que no se logra cuando se presenta en estado de ebriedad al centro de trabajo, aún cuando no este laborando, pues con su actitud compromete la seriedad de la empresa y por consiguiente, el acto debe de reputarse como inmoral grave”.

Séptima Epoca. Quinta Parte.

Vol. 70. p. 19. Amparo Directo 2192/74. Luis Felipe Sánchez Hernández. 5 votos.

Al igual que la ebriedad, en los narcóticos o drogas enervantes, no se castiga en sí el consumo, sino las consecuencias que aparea dicho estado, por ello, la Corte ha manifestado que el hecho de ser adicto a las drogas no es causa de despido, pero sí el acudir bajo la influencia de las mismas, ya que se puede ocasionar un accidente tanto al propio trabajador como a las demás personas presentes, así como dar una mala imagen de la empresa.

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

La fracción precedente se refiere no a cualquier sentencia, sino a la ejecutoriada, esto es, aquella que ya no se puede modificar.

La pena de prisión, es la privación de la libertad, y esto le impide al trabajador continuar con la relación de trabajo.

“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”.

Con esta fracción, advertimos que la enumeración de las causales contenidas en el artículo 47 de la Ley de la materia, no es limitativa, sino enunciativa,

ya que en esta causal, caben todas aquellas no previstas por el legislador pero que sean de igual manera graves a las contenidas en las fracciones de la I a la XIV.

La última parte de éste dispositivo establece:

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

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

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

El aviso de despido debe darse al trabajador, y si éste se niega a recibirlo, se le dará por conducto de la Junta competente. Dicho aviso debe contener la causa o causas por la cual se despide al trabajador, además de la fecha a partir de la cual se considera como despido. No debe ser un escrito ambiguo, sino que se explique detalladamente los motivos de su despido. Esto es para que el trabajador tenga conocimiento de la causa por la que se le despide y así, pueda defenderse, como nos indica el siguiente criterio de la Corte:

"Aviso de Rescisión sin Especificar las Causas que la Motivan. Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y

causa o causas que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se imputan para que no se modifiquen las causas de despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas: de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, y, de no conocer el trabajador los hechos de la causal de rescisión con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción”.

Séptima Parte. Quinta Parte.

Vols. 169-174. p.11. Amparo Directo 4820/82. Empresa de Participación Mayoritaria. Minero Carbonífera Río Escondido. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 175-180. p. 13. Amparo Directo 6208/82. José Bonilla Uribe. Unanimidad de 4 votos.

Ahora bien, en cuanto a la última parte del artículo en comento, estamos de acuerdo con los estudiosos del Derecho, Cavazos Flores y Ramírez Fonseca al considerar que un despido no se debe tomar como injustificado por el simple hecho de no haber dado aviso al trabajador, ya que en dado caso no se le da oportunidad de defensa al patrón.

Creemos que la falta de aviso, en todo caso, se considere como una presunción de despido injustificado, que le de oportunidad al patrón de mostrar pruebas en contra.

Este aviso se debe dar en los mismos términos a los trabajadores en estudio, esto es, a los que hayan prestado sus servicios a su patrón por más de veinte años, y debe de contener los motivos y la causa o causas particularmente graves que motivaron el despido, explicados concienzudamente para que el trabajador pueda defenderse.

Después de haber analizado cada una de las causas de despido, estudiemos a continuación el fundamento principal de nuestro tema, el cual la Ley Federal del Trabajo lo describe en su artículo 161:

“Art. 161. Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior”.

El precepto anterior, consigna una protección al trabajador que ha tenido una prolongada permanencia en la empresa, y dificulta al patrón el derecho a

despedirlo. Este trabajador que ha prestado sus servicios por más de veinte años, no puede ser despedido por su patrón, solamente tendrá esta facultad, si comete alguna causa de las mencionadas en el artículo 47 pero que sea particularmente grave, término empleado por nuestra Ley Laboral, y es aquí donde radica nuestro problema tema de estudio, ya que la ley no especifica en que consistirá esa particularidad, dejando al arbitrio de la Junta decidir si la conducta del trabajador es o no particularmente grave. En el capítulo siguiente, propondremos posibles soluciones a éste problema.

3.3 . Jurisprudencia

Después de haber determinado los preceptos que son la base legal de las causas de despido particularmente graves, en este apartado nos referiremos a la Jurisprudencia dictada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto de aquellas situaciones que se presentan en la práctica con motivo de la aplicación de los preceptos estudiados.

Citaremos el siguiente criterio de la Corte, en el cual se trata de explicar la aplicación del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo:

“Rescisión de la Relación de Trabajo con Antigüedad de Veinte Años. Aplicación del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo. El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, consigna una protección que tiende a proteger los derechos de los trabajadores cuando éstos alcancen una antigüedad

de veinte años o más al servicio del patrón, que consiste en que su contrato de trabajo no pueda ser rescindible válidamente, aún en el caso de que el trabajador incurra en alguna de las hipótesis señaladas en las diversas fracciones del artículo 47 de la propia ley, a menos que la falta cometida sea particularmente grave o que haga imposible su continuación de la relación de trabajo. Si esto último no sucede, el patrón sólo podrá aplicar la medida disciplinaria que está autorizada de conformidad con los instrumentos legales respectivos”.

Amparo Directo 5370/78. Gonzalo Morano Vélez. 5 votos.

Ponente: Juan Moisés Callega García.

Amparo Directo 2956/79. Luis Gutiérrez Trejo. 5 votos.

Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Informe 1979. Cuarta Sala. Número 22. p. 21.

Mediante este criterio, se trata de cumplir con el objeto principal de la Ley Federal del Trabajo, que es, el de proteger al trabajador, ya que se consigna una protección a los derechos de los trabajadores que han servido por más de veinte años a su patrón, y éste no puede despedirlo, a menos que su falta sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo, y si no llena éste requisito, sólo podrá castigarlo con una medida disciplinaria.

La siguiente Jurisprudencia establece lo siguiente:

"Rescisión de la Relación Laboral. Causas Graves Señaladas en el Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo. Los hechos atribuidos al trabajador contra quien el patrón demanda la rescisión del contrato de trabajo, si la antigüedad de la relación es mayor de veinte años, en términos del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, deben ser de naturaleza grave o de aquellos que impidan la continuación o cumplimiento de la relación laboral. Así, si independientemente de las causas aducidas por el patrón actor, y de su justificación en autos, aparece que en la audiencia de avenimiento éste manifestó que sólo pretendía que el trabajador dejare de laborar en una finca determinada, para que se trasladara a otra, de ello cabe concluir que respetándose los derechos de antigüedad del demandado, éste sólo podría ser sancionado con una medida disciplinaria, por no tener corrección en la especie la hipótesis prevista en el segundo párrafo del mencionado precepto".

Séptima Epoca. Sexta Parte.

Vol. 79. p.75. Amparo Directo. 599/75. Sucesión Intestamentaria de Víctor Gudini Guioni. Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio M. Cal y Mayor G.

Al dar lectura a la anterior Jurisprudencia, notamos que no menciona la particularidad de la falta, sino únicamente que sea de naturaleza grave o que impida la continuación o cumplimiento de la relación de trabajo. Así, la Jurisprudencia no toma en cuenta los veinte años durante los cuales el trabajador ha laborado, ya que al mencionar únicamente que la causa de despido debe ser de naturaleza grave, se

ajustaría perfectamente en cualquiera de las fracciones del artículo 47, e inclusive la fracción XV del mismo dispositivo, amplia el campo de las faltas al establecer el requisito de que sean de naturaleza grave.

Con lo anterior, tratamos de dar a entender, que aún la Jurisprudencia no da una clara explicación de lo que se debe entender por particularmente grave, y es necesario tener bien claro su alcance, para que de esta manera, no se cometan injusticias y se respeten los derechos de los trabajadores que adquieren al cumplir determinado número de años al servicio de un patrón.

CAPITULO IV

CAUSAL DE RESCISION PARTICULARMENTE GRAVE

En este capitulo, analizaremos detalladamente las causas de rescisión particularmente graves, determinando sus alcances y efectos que traen consigo.

4.1 . La Figura del Tiempo en Relación a la Rescisión de la Relación de Trabajo

La figura del tiempo es de suma importancia en nuestro tema, ya que es un requisito que el trabajador tenga un determinado tiempo laborando en la empresa para tener derecho a que no se le despida cuando incurra en alguna falta considerada como suficiente para despedirlo, siempre y cuando, ésta no sea particularmente grave.

En efecto, el trabajador que tiene más de veinte años laborando para un mismo patrón, no puede ser despedido cuando realiza algún hecho causa de despido, sin embargo, si comete la misma causa u otra, si se le podrá despedir.

Debemos entender por veinte años aquellos que ya se cumplieron, esto es, un trabajador que tiene diecinueve años once meses, todavía no tiene el derecho

consignado en el artículo 161, ya que la Ley es muy clara al establecer que deben ser más de veinte años, situación que nos parece un poco complicada al presentarse el caso del trabajador que le falta un día para cumplir los veinte años y al cual no se le aplicará dicho artículo. A pesar de tener una antigüedad, todavía no llena el requisito exigido por la Ley.

El tiempo se relaciona con la rescisión de la relación de trabajo, toda vez que tratándose de los trabajadores en comento, esto es, los que tienen laborando más de veinte años, la Ley les otorga un derecho el cual es adquirido a través del tiempo.

Este derecho consiste, como ya hemos mencionado, en que el trabajador con la antigüedad mencionada en el párrafo anterior, no puede ser despedido si comete alguna falta de las contenidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, a menos que la falta sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo. Dicho derecho lo adquiere, repetimos, únicamente por el transcurso del tiempo.

4.2 . Figura de la Reiteratividad

A la reiteratividad la entendemos como la repetición de algo, o el volver a ejecutarlo. Se puede asemejar a la figura de la reincidencia, que es el término empleado en materia criminal, en donde se dice que la persona que reincide en algún delito, se considera más peligrosa.

La figura de la reiteratividad . la encontramos en el segundo párrafo del artículo 161 al establecer:

"La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior".

Este párrafo es muy acertado si consideramos que el trabajador que comete una falta, no se le despide, solo se le aplica una medida disciplinaria, y después comete la misma falta u otra, es un trabajador al cual no le interesa su trabajo, y cree que el derecho que ha adquirido a través de los años que ha servido a su patrón, lo hace inmune para cometer cualquier falta y no ser despedido. Debido a ello, el legislador incluyó acertadamente, éste párrafo, para procurar con él, que no exista exceso por parte de los trabajadores que han cumplido sus veinte años de servicio.

Así, efectivamente el trabajador es inmune, la Ley lo protege, pero solamente en su primera falta, ya que al constituir otra falta causa de despido, aunque no sea particularmente grave, la inmunidad que tenía el trabajador se pierde y puede ser legalmente despedido sin que pueda alegar el derecho consignado en el artículo 161 de la Ley de la materia.

Ahora bien, nos preguntamos que esta reiteratividad o repetición, después de que lapso de tiempo se debe dar, ya que la Ley no indica el término para la repetición de la causal.

Al respecto, el Maestro Dávalos opina lo siguiente:

"La Ley no establece las diversas modalidades que puede adoptar la reiteración de la causa de rescisión, o sea, en qué término puede darse; tampoco si se puede dar en cualquier momento de la relación laboral. Debe aplicarse el término de prescripción genérico de las acciones laborales, que es de un año; o sea, que si se da la repetición de la conducta después de un año de la realización de la misma, el patrón no podrá argumentar que se ha configurado el supuesto del segundo párrafo del artículo 161, pues no se toma en cuenta la primera conducta por haber prescrito el derecho del patrón para invocarla". (32)

La idea del Maestro Dávalos nos parece acertada al establecer una ayuda más para el trabajador, no permitiendo al patrón despedirlo a menos que la reiteratividad se presente dentro de un año contado a partir del día siguiente de haberse realizado la primera causa de despido. En este caso, el patrón podrá despedir justificadamente a el trabajador, aunque tenga más de veinte años de antigüedad.

El artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, establece el término genérico para hacer valer los derechos consignados en la Ley, en los contratos de trabajo o derivados de la relación laboral:

(32) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, ob.cit. p. 242.

“Art. 516. Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consideran en los artículos siguientes”.

Si la repetición de la conducta se presenta después de un año de haberse realizado la misma u otra, el patrón no podrá hacer valer lo estipulado en el artículo 161 referente a la reiteratividad, ya que la primera conducta no se toma en cuenta debido a que el derecho que tenía el patrón, ya no existe por haber transcurrido el término para invocarlo conforme al artículo precedente.

4.3 . Repetición de Causales del Mismo Género

El artículo 161 de la Ley Laboral, al referirse a la reiteratividad, contempla dos posibilidades. La primera de ellas, que es la que estudiaremos en este apartado, se refiere a que la repetición de la causal sea la misma conducta.

Un trabajador que ha laborado más de veinte años, realiza una de las conductas contenidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, de las consideradas como causas de despido, como puede ser el asistir a laborar en estado de ebriedad. A este trabajador no se le despedirá, únicamente se le aplicará alguna medida disciplinaria. El mismo trabajador, dentro del año considerado para que opere la repetición a favor del patrón, realiza la misma conducta, esto es, el ejemplo que mencionamos, el asistir a laborar en estado de ebriedad.

El patrón tendrá el pleno derecho de despedir a dicho trabajador, sin que pueda alegar el derecho contenido en el artículo 161, ya que éste dejó de existir desde el momento que realizó la repetición de la misma conducta que anteriormente se le disculpó y únicamente se le aplicó una medida disciplinaria.

Cabe agregar a las manifestaciones vertidas, que la repetición de la conducta no necesita ser de las consideradas como particularmente grave, sino basta que sea causa de despido para que el trabajador en estudio, sea legalmente despedido, claro esta, antes se debe probar dicha repetición, ya que el patrón en su afán de no otorgarle todos los derechos adquiridos por su antigüedad, alegue la reiteratividad de la conducta, y que sin embargo, ésta, no exista.

4.4 . Repetición de Causales de Diferente Género

La otra posibilidad de reiteratividad contenida en el artículo 161 de la Ley, es que ésta sea de diferente género.

Así es, la repetición de la conducta no necesariamente tiene que ser la misma, sino que puede ser otra totalmente diferente a la primera, pero con el requisito de que sea causa de despido, independientemente de si es o no particularmente grave.

Nos encontramos en el caso del trabajador que realiza alguna conducta causa de despido, por su antigüedad no se le despide, sino como en el caso anterior, sólo se le aplica una medida disciplinaria. Dentro del transcurso de un año, comete otra falta causa de despido. Automáticamente, el trabajador pierde su derecho a no ser despedido.

Debemos precisar que en ambos casos, tanto en la repetición de la misma falta como de otra diferente, la primera causal tiene que ser necesariamente disciplinada, para que el patrón pueda hacer valer la repetición de la causal.

Al incurrir el trabajador en su primera falta, se le tiene que hacer saber que es causa de despido, pero que como tiene una antigüedad mayor de veinte años, la Ley lo protege y le concede el derecho a no ser despedido, aplicándole únicamente alguna medida disciplinaria y, dejarle bien claro que si repite la falta o cualquier otra causa de despido, perderá el derecho adquirido por sus años de labor.

Por otra parte, la primera causa de despido se debe de cometer teniendo el trabajador más de veinte años de antigüedad. Se puede presentar el caso de un trabajador, que teniendo diecinueve años y medio comete alguna falta causa de despido y su patrón le aplica una medida disciplinaria. Posteriormente, al tener el mismo trabajador más de veinte años de servicio, repite la misma falta u otra y su patrón lo despide alegando reincidencia. Aquí, dicho trabajador no puede ser despedido porque la repetición de la conducta, en sí, es la primera, contada a partir de que el trabajador cumplió sus veinte años de servicio.

4.5 . Elementos que Determinan la Gravedad de la Causal

A través del estudio de las causas de despido, se puede advertir en cada una de ellas la violación a algunas de las obligaciones de los trabajadores.

Como ya sabemos, el trabajador tiene derechos, pero también obligaciones que cumplir hacia su patrón y en relación al servicio que se presta. El legislador al ir creando cada una de las causas de despido, lo hizo tomando como elemento clave, la violación a esas obligaciones y prohibiciones que la Ley establece.

Consideramos que el elemento que determina el que una causal sea grave, es la violación a las obligaciones que tiene el trabajador y el realizar aquello que tiene prohibido.

Así, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 134 establece las obligaciones de los trabajadores y en el 135 lo que tiene prohibido:

“Art. 134. Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;
- X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;
- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
- XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o

perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

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

"Art. 135. Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- III. Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

- VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de ésta lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;**
- VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;**
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;**
- IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y**
- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo dentro del establecimiento”.**

De la lectura de los artículos precedentes, advertimos que su violación, ya sea de alguna obligación o prohibición, crea una causa de despido.

La enumeración contenida en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no es limitativa, sino enunciativa y en su fracción XV da la posibilidad, como ya sabemos, de que existan otras causas de despido igualmente graves y, por ello, creemos que de la violación a las obligaciones o prohibiciones contenidas no sólo en la Ley, sino en los contratos de trabajo, pueden surgir nuevas faltas que ameriten ser una justa causa de despido, ya que tendrán el elemento esencial consistente en violar las obligaciones o las prohibiciones.

4.6. Algunos Aspectos Sobre las Causas de Rescisión Consideradas Como Particularmente Graves

Sabemos que un trabajador al cometer una falta y que ésta sea considerada como causa de despido, tiene que violar sus obligaciones o sus prohibiciones.

Ahora bien, esta causa que de antemano ya es grave, debe tener cierta particularidad al incurrir en ella los trabajadores que tienen más de veinte años de servicio.

Como la Ley no establece los elementos que se consideran para hacer particular a las causas de despido, es el patrón el que tiene que darlos. Esto es, en la práctica, al alegar el patrón o sus representantes, que el despido del trabajador que tiene más de veinte años de servicio es justificado porque cometió alguna de las faltas contenidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, debe manifestar detalladamente todos aquellos elementos que hacen particularmente grave la falta cometida o en su defecto que haga imposible la continuación de la relación. El juzgador analizará dichos elementos y determinará si son suficientes para que la falta cometida tenga el grado de particularmente grave.

A través del estudio realizado, nos hemos percatado que es muy difícil dar a cada una de las causales de despido contenidas en el artículo 47 de la Ley Laboral, lo que de ella se debe de considerar como particularmente grave, ya que hay infinidad de elementos a los cuáles se les puede dar tal categoría. Por ello, trataremos

de dar algunos puntos que puedan determinar la particularidad de cada una de las causas.

Creemos que el contenido de estos elementos, siempre se apegará a la protección económica de la empresa o establecimiento así como también a la integridad física del patrón, sus representantes y demás trabajadores.

Partiremos de la II fracción del artículo 47 de la Ley Laboral, ya que la fracción I, como mencionamos anteriormente, no es factible de presentarse como causa de despido en los trabajadores a los que nos referimos en este estudio.

En este orden de ideas, las fracciones II, III, y IV, se refieren al hecho del que el trabajador dentro o fuera de sus labores, incurra contra el patrón, sus familiares o el personal que labora en la empresa o establecimiento, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos. Creemos que en estas fracciones lo que se protege principalmente es la integridad física del ser humano. El hecho de que el trabajador emplee su fuerza física o moral para agredir a su patrón o a sus compañeros o demás empleados, sin que haya mediado provocación alguna, o que actúe en defensa propia, implica, quizá, no la particularidad que exige el artículo 161, pero si como establece el mismo dispositivo, hace imposible la continuación de la relación de trabajo. Por lo tanto en el caso de estas fracciones, se debe alegar no la particularidad, sino la imposibilidad de poder continuar con la relación de trabajo. Además, la propia fracción IV establece que los actos deben ser graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

La siguiente fracción, pone de manifiesto la intención del trabajador de ocasionar daños materiales a los edificios, maquinaria y demás objetos relacionados con el trabajo. Es evidente que el trabajador esta actuando dolosamente, es decir, con toda la intención y sabedor del perjuicio que provoca su actitud. A pesar de su intención, consideramos que la particularidad de la fracción V dependerá del monto

economico que apareje dicho daño y la posibilidad de recuperarlo. En tal virtud, si la pérdida económica es insignificante, no amerita despido, pero por el contrario, si los daños materiales ascienden a una cantidad difícil de recuperar, el patrón podrá alegar dichos elementos como particularmente grave, y así, poder despedir al trabajador con más de veinte años de servicio.

En la fracción VI encontramos el caso anterior, solo que aquí, los daños no son ocasionados con intención, sino por la negligencia del trabajador al estar laborando sin tomar el debido cuidado. El trabajador sabe que al manejar determinados objetos o sustancias debe de ser más cuidadoso, sabe que debe respetar todas las medidas, principalmente en lo concerniente a la seguridad e higiene. La fracción en comento, trata la seguridad material, por lo tanto si un trabajador por descuido o por querer ahorrar algo de tiempo deja a un lado las medidas de prevención, y con ellos provoca daños económicos difícil de recuperar, puede ser considerado como particularmente grave.

Asimismo, la fracción VII protege ante todo la integridad física de las personas y plantea el caso del trabajador que compromete dicha integridad debido a su descuido o falta de prevención. Creemos que esta fracción no necesita elementos adicionales que la califiquen como particularmente graves, ya que lo es desde el momento en que pone en peligro algo irreparable, como lo es la vida, la cual no se puede poner en juego debido a la imprudencia o descuido de una persona que conoce perfectamente el material con el cual esta trabajando.

Los actos inmorales, que son los que la Ley menciona como causa de despido en la fracción VIII del mismo dispositivo, pueden ser cometidos por el trabajador, en la empresa o establecimiento o en cualquier otro lugar donde se preste el servicio. Dado que el concepto moral es muy subjetivo, es difícil establecer lo que es moral y lo que es inmoral, ya que para algunas personas puede resultar inmoral un acto del trabajador y para otras puede no serlo. Por lo tanto, para considerar particularmente

grave un acto inmoral, consideramos que debe de ser de tal grado que la relación laboral sea imposible de continuar y conlleve a la disminución del trabajo, o a la mala calidad de éste, y por lo tanto pérdida económica para el patrón. De otro modo, se puede alegar la simple imposibilidad de continuar con la relación de trabajo como lo establece el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo.

La revelación de secretos por parte del trabajador, contenida en la fracción IX, que lleva consigo un perjuicio para la empresa, es una causal que a nuestro juicio ya es particularmente grave. El patrón a puesto toda su confianza en el trabajador, el cual conoce todos los secretos relacionados con la empresa, ya sea por la misma naturaleza del trabajo, o quizá por algo que escuchó o simplemente porque su patrón lo hizo sabedor de dichos secretos. El violar la confianza y además que ésta perjudique a la empresa o establecimiento, son suficientes elementos que ameritan ser particularmente graves.

Como ya sabemos, cuando un trabajador deja de asistir a sus labores por más de tres días en un lapso de treinta, sin que exista causa justificada o permiso del patrón, puede ser despedido, como lo advierte la fracción X del artículo 47 de la Ley Laboral. Pero tratándose de trabajadores con más de veinte años de servicio, debe de existir por lo menos un elemento que haga que dichas faltas de asistencia, sean particularmente graves para poder despedir a estos trabajadores. Las consecuencias que traen aparejadas las faltas de asistencia, pueden ser consideradas como suficientes elementos para hacer que la causal sea particularmente grave. Así, tenemos una disminución cuantiosa de la producción, el peligro de perder la vida alguna persona o quizá comprometer la seguridad de la empresa, establecimiento o lugar donde era necesaria la presencia del trabajador.

La desobediencia del trabajador a las órdenes del patrón o de sus representantes en lo concerniente al trabajo y sin que exista causa justificada, es suficiente para despedirlo, como lo establece la fracción XI. Ahora bien, tratándose de

los trabajadores en estudio, el deber de obediencia, al ser violado, tiene que traer consigo consecuencias que, como lo afirmamos en otro apartado, serán económicas o en relación a la integridad física de las personas. A pesar de ser violada una obligación muy importante como lo es el deber de obediencia, creemos que no es suficiente para despedir a un trabajador que ha dado más de veinte años de su vida al servicio de su patrón. por ello, insistimos en que existan consecuencias tales que ameriten el despido.

La fracción XII del artículo en comento, establece la negativa del trabajador para adoptar las medidas preventivas necesarias, o seguir con los procedimientos pertinentes para evitar cualquier clase de accidentes o enfermedades. Con esto, lo que se intenta es que los trabajadores no sufran accidentes o contraigan enfermedades y además, que el patrón no tenga pérdidas económicas al tener que indemnizar por riesgo de trabajo y pagar el tratamiento necesario para corregir la enfermedad. De este modo, el elemento que puede hacer particularmente grave a esta causal, es la pérdida económica que ha sufrido el patrón por los conceptos mencionados y otro muy importante es el haber puesto en peligro la propia vida y la de sus compañeros.

El concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, sin que en éste último caso exista prescripción médica, es causa de despido contenida en la fracción XIII del multicitado dispositivo. A pesar de que la Jurisprudencia considera el asistir a laborar en estado de embriaguez como un acto inmoral grave, creemos que no es causa suficiente para despedir a un trabajador con más de veinte años de servicio, sino se debe de tomar en cuenta lo que trae aparejado dicho estado. Como sabemos, el alcohol y la droga causan en la persona que los ingiere, un efecto que los hace actuar de manera diferente a la normal. Por lo general, son más torpes sus movimientos y pueden provocar accidentes que conlleven a pérdidas económicas como también el comprometer la integridad física de las personas. Con ello, queremos decir nuevamente, que el despido del trabajador no debe

ser sólo por asistir ebrio o drogado, sino por los perjuicios que provoque el laborar en ese estado.

El contenido de la fracción XIV establece el despido del trabajador por no poder cumplir con la relación de trabajo debido a que tiene que purgar una pena de prisión impuesta por una sentencia ejecutoriada, esto es, aquella que ya no se puede cambiar. Como sabemos, la pena de prisión es la privación de la libertad, hecho que imposibilita al trabajador el prestar sus servicios. Quizá el tipo de delito que cometa el trabajador, sea tomado como elemento que se califique como particularmente grave, pero consideramos que esta fracción contradice, en perjuicio del trabajador, a la fracción III del artículo 42 de la Ley Laboral, ya que entendemos que si la sentencia es condenatoria el trabajador es despedido y será causa de suspensión temporal:

“Art. 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y patrón:

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obra en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél”.

Lo anterior nos hace pensar en aquel trabajador que ha purgado su pena, y consideramos que debe de tener el derecho de regresar a su trabajo que tenía antes de ser privado de la libertad, o si su plaza ha sido cubierta, que se le de la oportunidad de colocarlo en otro puesto.

La fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a la analogía de las causas anteriores, esto es, el legislador quiso prever todos aquellos supuestos posibles de realizarse que sean igualmente graves. Así, el patrón debe de comprobar la violación a las obligaciones o prohibiciones y la gravedad de la causa para que no se perjudique con ello al trabajador, invocando cualquier causa y alegando analogía.

En este caso, con lo que respecta a los trabajadores con más de veinte años de servicio, los elementos que se aleguen como particularmente graves para lograr su despido, deben de entrañar, como en la mayoría de las fracciones anteriores, un perjuicio económico difícil de recuperar o un daño en la integridad física del patrón o de las personas que laboran o se encuentran en el área de trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, establece un derecho para los trabajadores que han prestado sus servicios a un patrón por más de veinte años. Para poder despedir justificadamente a estos trabajadores, existen tres diferentes hipótesis. La primera de ellas es que el trabajador cometa alguna de las causas de despido mencionadas en el artículo 47 de la misma Ley, que sea particularmente grave. La segunda hipótesis consiste en que la acción del trabajador haga imposible la continuación de la relación laboral y una tercera es que repita la misma causal u otra.

SEGUNDA.-Es sumamente complicado establecer un concepto genérico de lo que debemos entender por particularmente grave, ya que existen infinidad de circunstancias que pueden dar la calificativa de particularidad. A pesar de la dificultad de establecer lo particularmente grave de la causa, creemos que dicha particularidad en todos los casos, conlleva a un daño económico de difícil recuperación o un daño a la integridad física de las personas, así como comprometer la vida misma.

TERCERA.-En los Contratos Colectivos de Trabajo, cabe la posibilidad de incluir las circunstancias por las cuales se considere particularmente grave la violación tanto a las obligaciones como a las prohibiciones de los trabajadores con más de veinte años de antigüedad.

CUARTA.-Algunas de las fracciones del artículo 47 de la Ley Laboral en donde se enuncian las causas de despido, no necesitan tener la característica de particularmente grave, ya que con la simple comisión, hacen imposible el cumplimiento de la relación de

trabajo, que es la segunda hipótesis establecida para poder despedir a un trabajador con más de veinte años de antigüedad. Estas fracciones son la II, III y IV relativas a la falta de probidad, honradez y violencia contra el patrón, sus familiares o empleados.

QUINTA.-Comprometer la vida, la integridad de las personas, así como revelar los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, hechos contenidos respectivamente en las fracciones VII, IX y XII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, son causas particularmente graves, que no necesitan elementos adicionales para darles tal calificativo.

SEXTA.-Fuera de estos casos, creemos que se debe de poner hincapié para dar el calificativo de particularidad, en las consecuencias que supone la comisión de alguna causal, que como ya mencionamos, deben ser de un daño económico de imposible reparación o un daño en la vida o seguridad de las personas.

SEPTIMA.-Nos atrevemos a recomendar en caso de despido injustificado de estos trabajadores, que regresen a su trabajo, ya que el patrón en su afán de no otorgarle las prestaciones adquiridas por su antigüedad, quiera indemnizarlo, y el trabajador tendrá la imposible tarea de encontrar un nuevo empleo, debido quizá a su edad avanzada, y la indemnización no será lo suficiente para satisfacer sus necesidades así como las de su familia.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- **BORREL NAVARRO, Miguel.** Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Ito. México. 1994.
- 2.- **BRICEÑO RUIZ, Alberto.** Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.
- 3.- **CAVAZOS FLORES, Baltazar.** Causales de Despido. Tercera edición. Trillas. México. 1992.
- 4.- **CAVAZOS FLORES, Baltazar.** Treinta y Cinco Lecciones de Derecho Laboral. Cuarta edición. Trillas. México. 1985.
- 5.- **DAVALOS, José.** Derecho del Trabajo I. Cuarta edición. Porrúa. México. 1992.
- 6.- **DAVALOS, José.** Notas al Libro La Estabilidad del Trabajador en la Empresa de Rusomano, Mozart Víctor. Segunda edición. UNAM. México. 1981.
- 7.- **DAVALOS, José.** Tópicos Laborales. Porrúa. México. 1992.
- 8.- **DE BUEN LOZANO, Néstor.** Derecho del Trabajo. "Conceptos Generales." T.I. Cuarta edición. Porrúa. México. 1981.
- 9.- **DE BUEN LOZANO, Néstor.** Derecho del Trabajo. "Derecho Individual y Derecho Colectivo." T.II. Octava edición. Porrúa. México. 1990.
- 10.- **DE BUEN LOZANO, Néstor.** Derecho Procesal del Trabajo. Octava edición. Porrúa. México. 1990.

- 11.-DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Décima edición. Porrúa. México. 1967.
- 12.-DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. "Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales." T.I. Décima segunda edición. Porrúa. México. 1990.
- 13.-DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. T.I. Porrúa. México. 1990.
- 14.-GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésima primera edición. Porrúa. México. 1990.
- 15.-GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo séptima edición. Porrúa. México. 1990.
- 16.-MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas. México. 1987.
- 17.-RAMÍREZ FONSECA, Francisco. El Despido. "Comentarios y Jurisprudencia." Novena edición. Pac. México. 1989.
- 18.-TENA SUCK, Rafael, Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Trillas. México. 1989.
- 19.-TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Porrúa. México. 1962.
- 20.-TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. "Teoría Integral." Sexta edición. Porrúa. México. 1982.

LEGISLACION

21.-CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Comentada. Rectoría. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. 1985.

22.-LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y

Jorge Trueba Barrera. Sexagésima octava edición. Porrúa. México. 1992.

DICCIONARIOS

23.-INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico

Mexicano. T.P-Z. Quinta edición. Porrúa. México. 1992.

