

527  
21



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

‘CAMPUS ARAGÓN’

ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 161  
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

**P R E S E N T A :**

**KARLA ALICIA VILLEGAS MATA**

ASESOR: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

MEXICO

1997

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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 la Universidad Nacional  
Autónoma de México por ser  
el pilar de mi formación  
académica.

A esa gran señora, mi enorme orgullo y fiel ejemplo: gracias por existir y ser mi madre. Con todo mi amor te dedico este trabajo, que para ambas hoy es

¡Nuestro Triunfo!

A mis Abuelos, y a tí querida "Abue" por esa hermosa niñez, por haberme entregado incondicionalmente siempre lo mejor de tí, Gracias.

¡Te quiero mucho

A todos mis profesores por contribuir en este importante logro, y muy en especial al Profr. Jorge Ordoñez con profundo respeto y admiración por el entusiasmo y cariño tan singular que siempre recibí de su persona.

A esas tres personitas que han dejado tan placentera huella en mi vida, mis grandes amigos: Alma, Diane y Carlos, por los grandes momentos compartidos.

Agradezco a la Lic. Martha Rodríguez  
Ortiz su valiosa colaboración en el  
desarrollo de esta investigación, no  
ro sobre todo porque a través de su  
cátedra supo disertar en una servi-  
dora el amor por el Derecho Laboral.

# I N D I C E

## INTRODUCCION

### CAPITULO I. MARCO TEORICO CONCEPTUAL.

A. Derecho del Trabajo.....	- 1 -
B. Trabajador.....	- 3 -
C. Patrón.....	- 6 -
D. Subordinación.....	- 10 -
E. Estabilidad.....	- 12 -
1. Estabilidad Absoluta.....	- 15 -
2. Estabilidad Relativa.....	- 15 -
F. Derechos de Antigüedad.....	- 16 -
G. Derechos de Preferencia.....	- 17 -
H. Disolución de la relación de trabajo.....	- 18 -
1. Rencisión.....	- 18 -
2. Terminación.....	- 20 -
I. Derecho Penal.....	- 21 -
J. Delito.....	- 22 -

### CAPITULO II. MARCO HISTORICO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

A. Precolonia.....	- 26 -
B. Colonia.....	- 27 -
C. El México Independiente.....	- 32 -

### CAPITULO III. NATURALEZA JURIDICA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA ANTIGÜEDAD.

A. El Artículo 123 Constitucional.....	- 44 -
B. La Ley Federal del Trabajo.....	- 47 -
1. El Principio de la Estabilidad en el Empleo.....	- 47 -

2. Exenciones a la regla general de la Estabilidad.....	- 49 -
3. Los trabajos de planta, continuos y de temporada y los trabajos eventuales.....	- 52 -
4. Casos de la Estabilidad Relativa.....	- 55 -
5. Importancia de la Estabilidad.....	- 57 -
6. La Antigüedad y la Estabilidad en el Empleo.....	- 58 -
7. Cómputo de la Antigüedad.....	- 60 -
8. La Prima de Antigüedad.....	- 64 -
9. Derechos legales derivados de la antigüedad.....	- 73 -
C. El Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo....	- 74 -

#### CAPITULO IV. BREVE ESTUDIO DOGMATICO DEL DELITO

A. Elementos del Delito.....	- 82 -
1. Acción o Conducta.....	- 82 -
2. Tipicidad.....	- 86 -
3. Antijuridicidad.....	- 89 -
4. Imputabilidad.....	- 90 -
5. Culpabilidad.....	- 92 -
6. Punibilidad.....	- 96 -
7. Condiciones Objetivas de Punibilidad.....	- 97 -
B. Las Fuentes del Derecho Penal.....	- 98 -

#### CAPITULO V. LA NECESIDAD DE REGLAMENTAR QUE SE ENTIEN DE POR "CAUSAS GRAVES"

A. Estudio de las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón "particularmente graves".....	- 103 -
B. Proyecto de Reforma del Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo.....	- 159 -

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA



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

El derecho al trabajo es para el ser humano más que un medio de subsistencia, una necesidad fundamental, es una labor que lo dignifica, lo ennoblece, lo hace sentir útil a la sociedad en la cual se desenvuelve, es por ello que la estabilidad en el empleo es de gran relevancia jurídica, social y económica, pues al protegerse la permanencia en el empleo, se estará asegurando de igual manera la productividad del país, originando como resultado el progreso en la economía del mismo.

La causa que me condujo a la elección de esta investigación es la alarmante problemática del trabajador que desempeñando una labor con esmero y sintiéndose satisfecho con la misma, de un instante a otro se encuentra como una víctima más del desempleo, ya sea por capricho de un patrón o por la serie de dificultades económicas por las que atraviesa México, que con el transcurso de los años se han acentuado aún más, orillando en algunos casos a la clase desempleada a desarrollar un trabajo incompatible con sus aptitudes, un trabajo poco deseado o insuficientemente retribuido personal o económicamente. Y si a todo lo anteriormente expuesto le agregamos el arduo conflicto que se ocasiona al trabajador al dejarlo sin su fuente principal de ingresos, que es el deterioro moral, el daño psicológico que le produce el sentirse menoscabado, humillado y podríamos decir que hasta aislado de su entorno social.

En el presente trabajo se pretende realizar un análisis

minucioso del Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, - el cual tiene como finalidad cuestionar la eficacia de la - estabilidad en el empleo como institución jurídica. Para - abordar este tema emprenderemos de un marco teórico gene- - ral, seguido de un panorama histórico de la estabilidad en el empleo, así como también un estudio de su naturaleza jurídica, basando por una breve explicación dogmática del delito, hasta culminar con una propuesta de reforma para re- - clamar que se entienda por causas graves de despido.

Pues el legislador deja una importante laguna jurídica al disponer que: "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...", sin que se explique lo que debe entenderse por causa grave. ¿Será acaso que el legislador se refiere al utilizar este término a la comisión de delitos, o simplemente al incumplimiento de aquellas obligaciones laborales que son primordiales en las relaciones de trabajo?, para resolver esta interrogatoria elaboramos un intenso examen de cada una de las causales de despido, con el propósito de que el lector se adentre en el mismo y pueda formular su propia respuesta, que será igualmente valiosa o quizás más de la que nosotros vertimos al finalizar esta obra.

De tal manera que con este ensayo se intenta hacer un llamado a nuestro legislador, puesto que es de suma importancia que se proteja adecuadamente el orgullo más grande del hombre: ¡su trabajo!.

## CAPITULO I. MARCO TEORICO CONCEPTUAL

### A. DERECHO DEL TRABAJO

Antes de entrar al estudio de toda disciplina es determinante su conceptualización, puesto que esa labor no permitirá después ubicar al Derecho del Trabajo en el lugar que le corresponde en el sistema jurídico, pero para poder hacerlo necesitamos previamente especificar a qué clase de trabajo nos referimos.

En este caso nos referimos al trabajo como actividad humana, libre, remunerada y por supuesto subordinada.

Ahora bien, ¿qué se entiende por Derecho del Trabajo?. Para esto hemos recurrido a definiciones de algunos estudiosos del Derecho del Trabajo.

Mario De la Cueva dice: "El Derecho individual del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida." 1

Este concepto sólo atiende al Derecho individual del Trabajo excluyendo a las coaliciones, sindicatos, federaciones, confederaciones, es decir, a las relaciones colectivas de trabajo.

J. de Jesús Castorena afirma: "El Derecho obrero es el conjunto de normas que regula la prestación subordinada de servicios personales, crea las autoridades que se encargan

1. Mario, De la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, octava edición. México. Edit. Porrúa, 1982 pág. 436.

de aplicar esas normas y fijar los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos que de las propias normas derivan." 2

Este autor por su parte engloba en una misma definición al Derecho del Trabajo y al Derecho Procesal del Trabajo, lo criticable es que no hace mención al fin para el cual son creadas dichas normas.

Néstor De Buen expresa: "Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social." 3

Esta definición es la más completa, pues atiende a todos los elementos: prestación de servicios, personales, libres, subordinados, remunerados, así como al fin del Derecho del Trabajo.

Si observamos estos conceptos notaremos que los tres coinciden en que es un conjunto de normas, lo cual nos indica que se trata del Derecho Objetivo, en virtud de que existen deberes, pero también derechos.

Además en la mayoría de ellos se encuentra otro elemento básico: la prestación de servicios personales, esto es, intransferibles.

Néstor De Buen agrega en su definición la prestación -

2. J. de Jesús, Castorena. Manual de Derecho Obrero, - sexta edición. México. Edit. Tip para Offset "Ale", 1984, pág. 5.

3. Néstor, De Buen Lozano. Derecho del Trabajo. Tomo I sexta edición. México. Edit. Porrúa, 1986, pág. 131.

de servicios libres, pues explica que sólo es objeto del Derecho del Trabajo, las labores libres, no así las que forzosamente se ejecutan en cumplimiento de una pena. 4

Como otro factor de suma importancia los autores Castorena y Néstor De Buen incluyen a la subordinación en sus definiciones, lo cual es bastante acertado, ya que nuestra legislación sólo regula la prestación de servicios subordinados, dejando al margen los servicios independientes.

La remuneración es otro componente en el concepto de Néstor De Buen, con lo cual se excluyen los servicios gratuitos.

Finalmente en dichos conceptos se hace mención al fin del Derecho del Trabajo que es conseguir el equilibrio y la justicia social, asegurando a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida.

De todo lo analizado podemos construir nuestra propia definición, diciendo que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que atienden a la prestación de servicios personales, libres, subordinados y remunerados, - con la finalidad de conseguir el equilibrio y la justicia social.

## B. TRABAJADOR

Si analizamos la palabra en su sentido más amplio, trabajador es toda persona que desempeña un trabajo, es decir, que con excepción de los ociosos todas las personas somos trabajadores en algún momento. Sin embargo el Derecho del Trabajo no se refiere a todas las personas que desarrollan

un trabajo, sino solamente a la que presta a otra un servicio en forma personal y subordinada.

Para iniciar diremos que al sujeto primario de las relaciones de trabajo se le ha denominado de diferentes maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, empleado, etc. El concepto que ha tenido mayor acentación, tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador.

Nuestra Ley Federal del Trabajo así lo establece y -- sólo en la fracción VII, del artículo 5o. utiliza la expresión "obrero" para referirse a la forma de pago semanal de los salarios a los trabajadores manuales u obreros, como se les llama por razón de costumbre.

Pero el artículo 8o. del mismo ordenamiento define al trabajador señalando: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado."

Por lo cual se entiende que los requisitos para que se adquiera esta categoría son los siguientes:

- 1) Ser persona física. Debido a que el Derecho del Trabajo sólo puede aplicarse a la actividad del hombre, esto es, solamente protege al trabajador como ser humano por la energía personal de trabajo que desarrolla en la prestación de servicios, nuestro que es imposible que una máquina tenga derechos y obligaciones. Así como también las personas morales o jurídicas son incapaces, dada su naturaleza de prestar un servicio que consiste en la energía humana de trabajo y es incomprensible como podrían atribuirseles las normas relativas a salario, jornada de trabajo, riesgos profesionales, etc., ya que estos son principios que no se conciben, sino únicamente en relación a la persona física.

2) El segundo requisito, siguiendo el orden de ideas de la definición legal consiste en que esa persona física - sólo es trabajador cuando presta sus servicios a otra persona, la cual si puede ser física o moral.

3) Trabajo personal. Es personal porque es intransferible, pues cuando existe transferencia la relación de trabajo cambia. Esto significa que ningún otra persona va a tener los mismos derechos y obligaciones de un trabajador, puesto que son intransmisibles, exclusivos de cada trabajador. Es decir, el trabajador si se le puede substituir, pero la persona que lo substituya no podrá quitarle sus derechos y obligaciones, lo que sucede es que la primera relación de trabajo desaparece o se suspende y nace otra nueva.

Sin embargo, hay veces en las cuales el trabajador no presta por sí mismo los servicios, sino que lo hace por conducto de otras personas, como es el caso de la industria de la construcción, en la que se contratan los servicios de un maestro, el cual contrata a su vez a determinados auxiliares para que realicen conjuntamente con éste la obra contratada. Néstor De Buen opina al respecto que si se aplicara estrictamente el requisito de "trabajo personal" en este caso no existiría relación de trabajo, y que esto podría dar lugar a un fraude legal desapareciendo fácilmente las responsabilidades laborales. 5

Por ello nuestro legislador previó este tipo de situaciones en el segundo párrafo del artículo 10, así como en los artículos 13, 14 y 15, en los cuales existe responsabilidad laboral ineludible.

Todo lo anterior nos hace pensar que la condición de trabajo personal no es tan estricta, pues el trabajador debe prestar los servicios por sí mismo, pero sin perjuicio de que se auxilie por otros trabajadores.

4) La subordinación. Constituye el elemento fundamental de la relación de trabajo y consiste en la situación jurídica en la que se coloca un trabajador para estar bajo las órdenes de un patrón.

Por lo que se concluye que el concepto legal contiene los siguientes elementos:

- 1) El trabajador, que es el sujeto obligado en la relación, siempre será una persona física.
- 2) Esta persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral, que es el sujeto favorecido.
- 3) El servicio ha de ser en forma personal.
- 4) Y debe ser de manera subordinada.

#### C. PATRON

A la persona que utiliza los servicios del trabajador se le ha denominado además de patrón, con los siguientes vocablos: empleador, patrono, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc.

El término aceptado por nuestro ordenamiento laboral vigente, así como por la doctrina y la práctica mexicana es el de patrón.

La palabra patrón deriva del latín pater onus, que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora



con respecto a otras: el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios, con relación a los plebeyos, etc. La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios.<sup>6</sup>

El Maestro Néstor De Buen declara: "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja mediante una retribución." <sup>7</sup> Esta definición es un tanto confusa, puesto que no siempre la actividad laboral es dirigida por el patrón, también hay ocasiones en las que las órdenes de trabajo son dadas por un supervisor, coordinador, representante del patrón, o cualquier otra persona con un cargo semejante.

Por otra parte, el afirmar que se dirige la actividad laboral de un tercero que trabaja...; en este caso la palabra tercero no tiene razón de ser, ya que los sujetos fundamentales en la relación de trabajo son el patrón y el trabajador.

Ahora el expresar: "mediante una retribución"; si se pensara que para poseer la categoría de patrón es necesario que éste retribuya los servicios, se estaría cayendo en un grave error, pues en este caso la falta de pago no provoca que el sujeto que se beneficia con estos servicios pierda tal carácter, sino que por el contrario, éste subsiste, y en su caso el no pago del salario da lugar a sanciones en contra del patrón incumplido.

6. Alberto, Briceño Ruiz. Derecho Individual del Trabajo. México. Edit. Harla, 1985, pág. 154.

7. Néstor, De Buen Lozano. Ob. cit., pág. 479.

Un concepto más completo y más claro es el que facilita el autor Roberto Muñoz, al concebir al patrón como: "la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador." 8

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 establece: "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

El concepto de patrón es correlativo del concepto de trabajador, es decir, uno no puede entenderse sin el otro, por lo que evitaremos ser repetitivos, concretándonos solamente a complementar la definición del primero.

Antes que nada, nótese como primera característica, que el patrón, a diferencia del trabajador, si puede ser una persona física o una persona moral. En este sentido cualquier persona puede ser patrón, no es necesario ser empresario o poseer una maquinaria para detentar tal carácter.

La segunda característica es la utilización de los servicios de uno o varios trabajadores. En opinión del autor Alberto Briceño, el término utilizar es pensar que el servicio del trabajador tenga como objeto o fin permitir un lucro indebido, lo cual no es la finalidad directa de la relación laboral. 9 Explicación en la que estamos de acuerdo, pues es mejor utilizar el término beneficiar.

8. Roberto, Muñoz Ramón. Derecho del Trabajo. Tomo II. Vol. 2. México. Edit. Porrúa, 1983, pág. 25.  
9. Alberto, Briceño Ruiz. Ob. cit., pág. 155.

De la misma manera nosotros construimos nuestra propia definición, expresando que patrón es la persona física o moral que se beneficia de los servicios subordinados de uno o más trabajadores.

Para finalizar con este análisis, sólo nos basta mencionar que nuestro ordenamiento laboral previene una serie de situaciones para evitar que algunos patrones evadan sus responsabilidades laborales, mismas que se encuentran establecidas principalmente en el segundo párrafo del artículo 10, así como en el artículo 13.

El segundo párrafo del artículo 10 señala: "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." Lo que quiere decir que si se contrata a una persona y ésta es persona física y tiene trabajadores, aún cuando se realice un contrato civil de prestación de servicios, también habrá responsabilidad.

El artículo 13 dispone: "No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores."

Este artículo establece una responsabilidad solidaria entre el patrón y la persona que se beneficia de la obra o servicios que le son prestados por los trabajadores del primero.

Estos preceptos son modalidades del concepto de patrón y denotan verdaderos aciertos de nuestro legislador que fun

cionan en beneficio de la clase trabajadora.

#### D. SUBORDINACION

Como ya mencionamos, la subordinación es la situación jurídica en la que se coloca un trabajador para estar bajo las órdenes de un patrón. Esto se refiere a la facultad de mandar y al derecho a ser obedecido. De esta manera encontramos en la subordinación dos aspectos: un derecho subjetivo de mando y un deber jurídico de obediencia.

El derecho subjetivo de mando es: "la facultad que tiene el sujeto que recibe el servicio (patrón), de impartir órdenes en relación con la materia, eficiencia, lugar y tiempo en que la actividad laboral debe prestarse. El deber jurídico de obediencia consiste en la obligación que tiene el sujeto que presta el servicio (trabajador), de desarrollar la actividad laboral conforme a las órdenes recibidas siempre y cuando sean relativas al trabajo contratado." 10

Estos dos aspectos siempre deben estar dentro del margen de la Ley Federal del Trabajo, es decir, el patrón no puede exigir al trabajador más de aquello que le faculta la Ley, ni el trabajador está obligado a cumplir más normas de aquellas que le imponen las normas de trabajo.

También puede observarse la subordinación en la limitación de la capacidad de iniciativa en el servicio que se presta, ya que el trabajador, cualquiera que sea su categoría o grado, constantemente se encontrará sujeto a ciertas restricciones en lo concerniente a su libertad de tomar decisiones por él mismo, en relación al trabajo que desempe-

10. Roberto, Muñoz Ramón. Ob. cit., págs. 9 y 10.

na.

Por lo que entendemos que la forma de trabajo que regu la nuestra legislación laboral es la que se realiza siguien do las instrucciones de la empresa, lo que constituye la re lación de trabajo subordinada, y no en la que la persona la bora libremente haciendo uso de sus propios conocimientos y principios científicos y técnicos, que considere convenientes.

Por otra parte, no es necesario que el trabajo sea de sempeñado dentro de la empresa, ni en una jornada determina da para que exista subordinación; pues en este caso lo único que se modifica es la forma de ejercer el derecho subje tivo de mando y la forma de controlar el cumplimiento de las obligaciones.

Igualmente, por razón de la distancia, el control que el patrón ejerce sobre el cumplimiento de las órdenes es me nor del que ejerce sobre el trabajador que presta sus servi cios dentro de la empresa. Pero todo lo anterior no signifi ca de ninguna manera que la subordinación desaparezca y el patrón deje de noseer el derecho subjetivo de mando; puesto que la subordinación no consiste en que el patrón ejercite su derecho subjetivo de mando directa y constantemente, ni que visite momento a momento el cumplimiento de las obliga ciones.

Tampoco es indispensable para que exista subordinación que el trabajador preste sus servicios en forma exclusiva, esto es, la subordinación no implica que una persona deba ser sujeto de una sola relación de trabajo, sino que puede laborar para diversos patrones y con cada uno de ellos exis te subordinación, sólo que en una jornada determinada.

Finalmente diremos que la subordinación no incluye un

poder absoluto del patrón que lesione la dignidad del trabajador, pues este hecho sería totalmente contrario a las normas laborales e implicaría un retroceso en los derechos de los trabajadores.

Así terminamos manifestando que la subordinación es la facultad de mando que tiene un patrón, dirigida a un trabajador que se encuentra en un deber jurídico de obediencia, ejerciéndose la primera dentro de una jornada de trabajo, - cuando ésta existe, y siempre dentro del margen de las disposiciones laborales, de la dignidad, la capacidad y la habilidad de este trabajador.

#### E. ESTABILIDAD

La estabilidad en el empleo comprende la solidez de -- las relaciones de trabajo, así como la seguridad plena de -- que tanto en el presente como en el futuro la satisfacción de las necesidades de un trabajador y de su familia no dependerá de la arbitrariedad ni del capricho de un patrón.

Mario De la Cueva señala: "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender, su disolución únicamente -- de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones -- del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos que hacen imposible su continuación." 11 Y explica que la estabilidad es un derecho para el trabajador y nunca un deber para éste, puesto que depende de su propia -- voluntad, así como también constituye un deber para el pa--

11. Mario, De la Cueva. Ob. cit., pág. 219.

trón.

Néstor De Buen aclara que 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. 12

Estas definiciones son bastante completas y acertadas, ya que contienen todos los elementos de la estabilidad:

- 1) Es el derecho del trabajador para conservar su empleo,
- 2) por el tiempo que la naturaleza de la relación lo exija,
- 3) mientras que no surja una causa legal ajena a las partes que haga imposible su continuación,
- 4) y siempre y cuando éste cumpla con sus obligaciones laborales.

Una vez mencionados todos y cada uno de éstos elementos, procederemos a explicarlos.

Es el derecho del trabajador a conservar su empleo...

Puesto que una persona por el hecho de encontrarse bajo la prestación subordinada de servicios, tiene derecho a que se le aplique un régimen de estabilidad.

...por el tiempo que la naturaleza de la relación lo -

exija...

Como afirma Néstor De Buen, si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador de su empleo, salvo que exig tiene causa para ello, y si es por tiempo u obra determinados, mientras exista la materia de trabajo, ya que sería ab surdo obligar al patrón a sostener a un trabajador en un puesto en el cual ya no es necesario.

...mientras no surja causa ajena a las partes que haga imposible su continuación...

Como pueden ser la muerte del trabajador o del patrón, así como la incapacidad física, mental o inhabilidad de los mismos, la quiebra, la fuerza mayor o el caso fortuito.

...y siempre y cuando éste cumpla con sus obligaciones laborales.

De acuerdo con esta idea el despido se justifica en ca so de que el trabajador se niegue a cumplir con sus obligaciones laborales.

No debemos confundir la estabilidad en el empleo con la estabilidad en la función, pues como ya explicamos, la primera es el derecho a conservar el empleo, sin que ello implique la estabilidad funcional, por la razón de que el derecho a conservar el trabajo tiene que exigir muchas veces el cambio de puesto o cargo de función desempeñada, ya sea por movimientos en la organización de la empresa deriva de de adelantos técnicos, o por la natural evolución de la vida laboral de cada trabajador que se traduce en ascensos.

De todo lo anteriormente expuesto se deduce que el con



cento de estabilidad es variable, en tal razón ésta puede ser de dos tipos:

### 1. Estabilidad Absoluta

La distinción entre estabilidad absoluta y relativa se refiere al grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación de trabajo.

"Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrón de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causas justificadas." 13

"Se cataloga de estabilidad absoluta o perdurabilidad la posición y posesión vitalicia, hasta jubilación o retiro, de un cargo o función laboral." 14

La estabilidad absoluta siempre obliga al patrón a reinstalar, mientras subsista la naturaleza del trabajo. Esto significa que esta clase de estabilidad es la posibilidad de pedir la reinstalación o la indemnización a elección del trabajador.

### 2. Estabilidad Relativa

"Consiste en el derecho de los trabajadores, que así lo quieran de continuar por tiempo indefinido su relación de trabajo, salvo que tengan menos de un año de antigüedad, estén en contacto directo y permanente con el patrón, sean empleados de confianza, domésticos o eventuales o incurran

13. Mario, De la Cueva. Ob. cit., pág. 221.

14. Guillermo, Cabanellas De Torres. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, tercera edición. Buenos Aires, Argentina. Edit. Heliasta, 1992, pág. 507.

en una causal de rescisión en que el patrón puede disolverla unilateralmente." 15

En la estabilidad relativa o excepción a la estabilidad el patrón está facultado para despedir al trabajador mediante el pago de una indemnización, sin derecho alguno a ser reinstalado, como lo marca el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

#### F. DERECHOS DE ANTIGÜEDAD

La antigüedad en el empleo es una institución que provoca el nacimiento de nuevos derechos o la modificación de los vigentes.

Mario De la Cueva explica que la relación de trabajo es una realidad viva, dotada de una fuerza dinámica propia que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva. 16

La antigüedad es un hecho que: "consiste en el tiempo efectivamente trabajado desde el nacimiento a la disolución de la relación de trabajo." 17

El tiempo efectivamente trabajado se integra no sólo con los días que materialmente laboró el trabajador, sino también con los festivos, los de incapacidad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los períodos vacacionales, los de descanso legales, contractuales, los días en que el trabajador se encuentre a disposición del patrón, aún cuando no trabaje.

15. Roberto, Muñoz Ramón. Ob. cit., pág. 282.

16. Mario, De la Cueva. Ob. cit., pág. 410.

17. Roberto, Muñoz Ramón. Ob. cit., pág. 242.

Asimismo debemos de distinguir dos clases de antigüedad: la primera de ellas es la antigüedad en el empleo, que adquieren los trabajadores desde el primer día de servicios, y la cual produce varios derechos. La segunda clase de antigüedad es la de especialización en una profesión u oficio, cuyo beneficio principal se traduce en la obtención de ascensos dentro de la correspondiente categoría.

#### G. DERECHOS DE PREFERENCIA

"Estos derechos constituyen limitaciones a la libre selección del personal por el empresario, pues le obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutan de esos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ellos." 18

En primer lugar estos derechos de preferencia se aplicarán siempre y cuando no exista contrato colectivo de trabajo, o existiendo no marque cuáles son éstos, puesto que si bien en el contrato colectivo se establecen otros derechos, se aplicarán los que señale éste o los que establezcan los estatutos del sindicato.

De lo contrario los trabajadores tienen derecho a ser preferidos por los patrones, para ocupar vacantes o puestos de nueva creación de acuerdo a la escala de prelación señalada en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo:

- 1) Preferir al nacional sobre el extranjero.
- 2) Preferir al que haya servido satisfactoriamente y por mayor tiempo al patrón (aquí entran los eventuales, - - substitutos e interinos).
- 3) A quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingre-

18. Mario, De la Cueva. Ob. cit., págs. 417 y 418.

so económico tengan a su cargo una familia.

4) Al sindicalizado sobre de quienes no lo estén. En este caso puede ser cualquier sindicato legalmente constituido, no necesariamente tiene que ser el sindicato de la empresa.

En la legislación laboral la regla general es el recurrir en primer lugar a lo dispuesto por los contratos colectivos de trabajo y en segundo término a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.

#### H. DISOLUCION DE LA RELACION DE TRABAJO

Son las causas que la Ley otorga a ambas partes para dar por concluido el contrato o la relación de trabajo. Estas causas pueden ser dos: rescisión o terminación.

##### 1. Rescisión

Mario De la Cueva la define expresando: "rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones." 19

Néstor De Buen afirma: "Se entiende por rescisión el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto." 20

En las anteriores definiciones podemos observar que se

19. Mario, De la Cueva. Ob. cit., pág. 241.

20. Néstor, De Buen Lozano. Ob. cit., pág. 568.

utiliza la palabra "grave" para que pueda proceder la rescisión, no obstante nosotros consideramos que dicha característica no es correcta pues como advertiremos en el último capítulo, algunas de estas causales de rescisión no son tan graves, es por ello que nosotros estimamos que la rescisión es simplemente: la disolución de las relaciones de trabajo decretada por una de las partes de manera unilateral, cuando la otra incumple con sus obligaciones laborales.

Algunos autores coinciden en que no es adecuado el término rescisión, por ser éste también un término civil, y que lo adecuado sería despido o/y retiro, sin embargo en materia laboral la rescisión no produce los mismos efectos, y para los fines de nuestro estudio la seguiremos llamando de esta manera por ser la expresión que utiliza nuestra Ley Federal del Trabajo.

Debido a que tanto el trabajador como el patrón tienen la facultad de rescindir la relación de trabajo, el término rescisión se divide en:

**a. Despido**

Es el acto unilateral llevado a cabo por un patrón en virtud del cual éste da por terminada la relación laboral con base en una causa de incumplimiento imputable al trabajador. Dichas causas se encuentran establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

**b. Retiro**

Es el acto unilateral llevado a cabo por el trabajador que rompe con la relación de trabajo, debido al incumplimiento de las obligaciones del patrón, y se encuentra seña-

lado en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

Habiendo explicado la rescisión, nos encargaremos ahora de la segunda causa legal por la cual se disuelve la relación de trabajo que es la terminación.

## 2. Terminación

Mario De la Cueva la define como: "la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación." 21

La terminación voluntaria puede ser por:

- Renuncia o
- Por obra o tiempo determinados.

La terminación por causas ajenas a las partes puede darse a:

- Causas naturales como son: el caso fortuito o la fuerza mayor, la muerte o incapacidad física o mental del trabajador o del patrón. (artículos 53 y 434 fracciones I y IV)

- Causas económicas como son: el concurso o la quiebra del patrón, así como la incosteabilidad de la explotación o el agotamiento de la materia prima. (artículo 434, fracciones II, III y V)

Tanto la terminación voluntaria como la terminación por causas ajenas a las partes pueden ser individuales o co

21. Mario, De la Cueva. Ob. cit., pág. 243

lectivas.

Las diferencias entre la rescisión y la terminación son:

- 1) La rescisión sólo puede ser individual, mientras que la terminación puede ser individual o colectiva.
- 2) La rescisión es un acto unilateral, mientras que en la terminación puede existir un acuerdo de ambas partes.
- 3) La rescisión tiene su origen en el incumplimiento de las obligaciones, en tanto que la terminación es la consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica.

Sin embargo para los fines de nuestra investigación la causa de disolución de la relación de trabajo que nos interesa es la rescisión llevada a cabo por un patrón debida al incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, ocupándonos de manera particular del término "grave".

#### I. DERECHO PENAL

Se ha definido al Derecho Penal como: "la rama del Derecho público interno relativa a los delitos, a las penas y a las medidas de seguridad que tiene por objetivo inmediato la creación y conservación del orden social." 22

Eugenio Cuello Calón afirma: "El Derecho Penal es el conjunto de normas que determinan los delitos, las penas que el Estado impone a los delinquentes y las medidas de se

22. Fernando, Castellanos Tena. Lineamientos Elementales de Derecho Penal, trigésima edición. México. Edit. Porrúa, 1992, pág. 19.

suridad que el mismo establece para la prevención de la criminalidad." 23

Estas definiciones se asemejan en tres aspectos: el delito, la pena y la relación jurídica entre ambos a través de la norma por la cual ambos se asocian.

Siguiendo el concepto del Maestro Castellanos Tena el Derecho Penal es una rama del Derecho Público, puesto que al cometerse un delito se forma una relación entre el Estado y el delincuente, y no entre éste y el particular ofendido, ya que el Estado es el que utiliza su facultad de soberano para castigar esa conducta penal. 24

Y por delito entendemos la realización de ciertas conductas antisociales que se encuentran prohibidas por el Código Penal, cuya comisión hace merecedor al delincuente a determinadas sanciones que se conocen con el nombre específico de penas.

#### J. DELITO

La palabra delito deriva del verbo latino delinquere, que significa abandonar, apartarse del buen camino, alejarse del sendero señalado por la ley. 25

El artículo 7o. del Código Penal para el Distrito Federal en materia de fuero común y para toda la República en materia de fuero federal dispone: "Delito es el acto u omi-

23. Eugenio, Cuello Calón. Derecho Penal. Parte General. Tomo I, tercera edición. Barcelona, España. Edit. - Bosch, 1935, pág. 8.

24. Fernando, Castellanos Tena. Ob. cit., pág. 20.

25. *Ibidem*, pág. 125.



sión que sancionan las leyes penales."

El Maestro Celestino Porte Petit opina que ésta es una concepción bitómica, pues sólo contiene el elemento objetivo que es el acto u omisión, y la punibilidad al señalar que esa acción u omisión son sancionadas por las leyes penales. 26 Con lo cual están de acuerdo la mayoría de los autores doctrinarios, ya que consideran incompleta esta definición por carecer de la mayoría de los elementos constitutivos del delito y en tal virtud cada uno de ellos aporta su propia definición:

Para Cuello Calón: "delito es la acción humana antijurídica, típica, culpable y punible." 27

Por su parte Raúl Carranca y Trujillo realiza una definición dogmática del delito expresando: "delito es la acción típicamente antijurídica, imputable, culpable y punible." 28

Si analizamos los dos conceptos observaremos que ambos convienen en que delito es la:

- 1) Acción
- 2) Típica
- 3) Antijurídica
- 4) Culpable
- 5) Punible

26. Celestino, Porte Petit Candaudán. Apuntes de la Parte General de Derecho Penal, cuarta edición. México. Edit. Porrúa, 1978, pág. 248.

27. Eugenio, Cuello Calón. Ob. cit., pág. 252.

28. Raúl, Carranca y Trujillo. Interpretación Dogmática de la definición del delito en la legislación penal mexicana. México. Edit. Botas, 1991, pág. 35.

Garranca Y Trujillo agrega la imputabilidad como otro elemento del concepto de delito; a lo cual nos unimos puesto que para explicar la culpabilidad es necesario entender primeramente la imputabilidad, ya que el juicio de reproche (culpabilidad) debe basarse precisamente en la capacidad de actuar del sujeto activo (imputabilidad).

Aclarado esto procedemos a dar una breve explicación de los elementos que integran la definición de delito:

1) La acción en sus dos especies: el acto o la omisión es decir, como un elemento físico de la conducta humana manifiesta a través de la voluntad, ya sea violando una prohibición penal, o absteniéndose de ello.

2) Tipicidad. Porque dicha conducta debe estar prevista en la Ley penal, hay tipicidad en tanto existe una adecuación de la conducta a alguno de los tipos que describe - el Código Penal.

3) Antijuridicidad. Debido a que la conducta ha de estar en contradicción con la norma penal, ha de ser ilícita, encontrándose al sujeto desprotegido de una causa de licitud de las que señala el artículo 15 del Código Penal.

4) Imputabilidad. Habrá imputabilidad cuando el sujeto tenga capacidad intelectual y volitiva de obrar en Derecho Penal.

5) Culpabilidad. Vista como juicio de reproche en virtud de la adecuación típica de la conducta antijurídica e imputable. Dicho en otras palabras: "La culpabilidad como - el nexo intelectual y emocional que liga al sujeto con el resultado de su acto." 29

6) Punibilidad. Esta comprendida como una consecuencia de los elementos anteriores, pero nosotros la consideramos como parte integrante de la definición, puesto que si se presenta alguna de las excusas absolutorias, a las cuales se refiere el Código Penal, no existirá dicho delito.

Con lo cual concluimos que el delito es la conducta humana, típica, antijurídica, imputable, culpable y punible por las leyes penales.

El presente capítulo tuvo como propósito el ofrecer al lector un panorama general de lo que será nuestra investigación, puesto que hemos tratado de conducirlo por cada uno de los puntos esenciales del problema para que en lo posterior nos dediquemos a su análisis profundo.

## CAPITULO II. MARCO HISTORICO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La historia del Derecho que estudiamos, es la historia de la humanidad misma, en virtud de que ella, se ha forjado a través de las luchas sociales y ha sido escrita con la sangre de los menesterosos. Su nacimiento se debe indudablemente a las constantes luchas entre oprimidos y opresores, entre artesanos y burgueses, en fin entre obreros y patrones; surge, así, el Derecho del Trabajo desde el momento en que desaparece la esclavitud, y los hombres empiezan a prestar sus servicios mediante un salario, en cuya relación puede decirse contractual.

En consecuencia, nos proponemos ofrecer un haz de meditaciones, de las que creemos se deduce que la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, con otros muchos principios e instituciones, es un imperativo de nuestro siglo que nació para suprimir la incertidumbre del mañana evitando - que el capricho de los patrones arroje a los trabajadores - sin razón alguna de las fábricas y talleres en los que han dejado su energía.

### A. PRECOLONIA

En esta etapa el trabajo era valorado y no significaba un castigo, ya que aún no amarecía el esclavismo.

Las industrias eran de tipo familiar, había un abundante comercio, pues existía el comunismo agrario, es decir, - la tierra era de todos.

Para las organizaciones sociales de tipo rudimentario,

como las de los aztecas e incas, la tierra y sus frutos, - así como su laboreo obligatorio y semi-colectivista, constituía la base esencial de sus instituciones religiosas, económicas, sociales, militares y culturales. 30

En esta época todavía no nacía el Derecho del Trabajo, puesto que no necesitaba ser protegido, ya que era valorado, por lo cual tampoco podemos hablar aún de la estabilidad en el empleo.

#### B. COLONIA

La esclavitud era la manera más común de las relaciones laborales durante la Colonia. El trabajo forzoso de los esclavos y de los siervos fue una realidad en esta etapa. - El esclavo y el siervo fueron considerados como cosas susceptibles de posesión y dominio y de los que se podía disponer libremente por el dueño.

Los sistemas de trabajo empleados por los españoles en la agricultura y la minería fueron la encomienda, el repartimiento y el peonaje.

1.- La encomienda. Significó el reparto de indios entre los conquistadores, a fin de que ellos se encargaran de cristianizarlos y de protegerlos, a cambio de utilizar sus servicios. A pesar de este espíritu humanitario de la encomienda, la explotación de los indios fue sistemática y las violaciones constantes, pues frecuentemente los encomenderos

30. Luis A. Despontin. El Derecho del Trabajo, Su Evolución en América. Buenos Aires, Argentina. Edit. Bibliográfica Argentina, 1947, pág. 281.

alquilaban a sus indios para el peligroso y agotante trabajo de las minas.

La encomienda empieza a perder importancia a fines del siglo XVI, por la introducción de otro sistema de trabajo - más agotante y más perjudicial para la población indígena: el repartimiento.

2.- El repartimiento. Consistía en la facultad que tenían los alcaldes mayores de sacar de pueblos indios toda la gente que fuera indispensable para dedicarse al cultivo de los campos y el trabajo de las minas durante el término de una semana. Este trabajo tenían que desempeñarlo los indios en lugares distantes de sus pueblos, a jornadas de dos a tres semanas; y sin proporcionarles alimentos ni albergue, regresando con sus familias hambrientos, miserables y enfermos.

3.- El peonaje. Este puso fin a la encomienda, pues el indio, al percibir un salario, se convirtió en peón de las haciendas, de las minas y de los obrajes.

No obstante que el encomendado se transformó en peón, en realidad continuó en una situación de servidumbre, debido a que su salario fue tan miserable que no paso jamás de dos reales diarios, apenas suficiente para que una familia no muriera de hambre. Para el indio la situación no cambió, las jornadas de trabajo continuaron siendo no menores de doce horas diarias (de sol a sol); y como persistió la costumbre de adelantarles hasta veinte pesos anuales, en realidad hipotecaban sus vidas, pues a eso equivalía su calidad de peones acasillados en las haciendas, por lo cual el peón no

necesitaba de una estabilidad en el trabajo que realizaba, sino que por el contrario buscaba de alguna forma desligarse un poco del hacendado.

Además en algunos lugares se permitió que las haciendas tuvieran una especie de cárcel llamada "tlapizouera", - en donde, con el pretexto de cuidar y vigilar a los indios, se les encerraba para evitar que trataran de buscar un trabajo más remunerativo.

Con el fin de evitar estos abusos, el virrey Matías De Gálvez expidió, en 1785, un Reglamento de Gañanería, prohibiendo a los hacendados y dueños de reales de minas que se prestará a los indios, por cuenta de sus salarios más de -- cinco pesos.

Desgraciadamente, a pesar de que las leyes eran claras, no se cumplían. Se ordenaba pagar en moneda y en propia mano, pero en haciendas, minas y obrajes existió la fatídica tienda de raya donde el peón, en lugar de dinero, recibía artículos de ropa, alimentos y aguardiente a elevados precios, motivando que el trabajador siempre estuviera endeudado con el patrón.

Los peones de minas durante el siglo XVII percibieron un salario de dos a cuatro reales diarios, además del derecho al beneficio de: partido, que consistía en poder trabajar más tiempo después de doce horas para obtener una parte del metal extraído.

El patrón de industria no sufrió menos. Los obrajes, - como ya mencionamos, parecían oscuras cárceles, sin ventila

ción ni higiene, los peones se aglomeraban dentro sin derecho a salir a la calle, excepto los casados, que sólo lo hacían los domingos. 31

Fueron tan grandes y tan numerosos los abusos cometidos por los conquistadores al someter a la esclavitud a los indios, cuya mano de obra era considerada como la riqueza más grande de América, que los Reyes de España tuvieron que intervenir para intentar proteger a través de las Leyes de Indias a las grandes masas de aborígenes de la ambición conquistadora. Estas Leyes de Indias que tocaron la materia de trabajo, constituyen un verdadero código de esa especie. 32

Algunas de ellas regularon el contrato de trabajo sobre la base de reconocer y sancionar la libertad de trabajo de los indígenas, de protegerlos, de limitar la edad de admisión en el trabajo, de obligar al trato humano al patrón y de limitar la duración del contrato al período de un año, por lo cual podemos observar que aún no existía una estabilidad en el empleo plenamente protegida.

Todavía más, las Leyes de Indias tuvieron el cuidado de establecer las sanciones que habrían de aplicarse a quienes violaban o faltaban al cumplimiento de sus reglamentaciones. Sin embargo estas disposiciones nunca se aplicaron; era un Derecho del Trabajo vigente, pero no positivo.

Es indudable que el trabajo en esta época era degrada-

31. Ciro E. González Blackaller. Síntesis de Historia de México, séptima edición. México. Edit. Herrero, 1969, - págs. 201-203.

32. J. de Jesús Castorena. Ob. cit., pág. 35.



do a través de la esclavitud, al punto de que, por el solo hecho de la existencia de obligación, o más bien, de fuerza, esto es, de la imposición de la obligación de trabajar no existía propiamente la estabilidad, sino todo lo contrario, es decir, la seguridad para el amo de contar continuamente con la fuente de trabajo a su merced, y por ende con el trabajo mismo. 33

Desde la Política de Aristóteles, se puede comprender la forma en que pudo justificarse la existencia de la esclavitud, que ya se instituyera como clase social en el famoso Código del rey babilónico Hammurabi, dos mil años antes de Cristo, constando asimismo en la Biblia que, en Israel, la esclavitud era la única manera en que se manifestaban las relaciones laborales, lo mismo que en los viejos tiempos de Roma, incluso en la República, aunque ya en ésta comienzan a vislumbrarse otros institutos, como las corporaciones - (collegia), el colonato y el trabajo libre o asalariado, - los que, de alguna manera, dieron nacimiento, a su turno, a la legislación del mandato y el arrendamiento o locación, a punto tal que, a fines del Imperio ya existían muchos libertos que montaban taller con sus antiguos amos(hoy patronos), constituyendo la gama de los artesanos que crearon collegia de esa época, base de las corporaciones medievales. 34

Al desaparecer la institución de la esclavitud, que - más bien fue mitigándose, suavizándose, y hacer su apari-

33. Rodolfo A., Napoli. Aspectos de la Estabilidad en el Empleo. Buenos Aires, Argentina. Universidad Nacional de la Plata, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1972, pág. 4.

34. Idem, pág. 2.

ción el Cristianismo con el establecimiento del principio de la igualdad y libertad de todos los hombres, en el Nuevo Testamento ya no se considera al trabajo como una pena, sino que se le atribuye un carácter redentor como un deber moral del hombre.

### C. EL MEXICO INDEPENDIENTE

El decreto de Don Miguel Hidalgo, del 6 de diciembre de 1812 dado en la ciudad de Guadalajara, por el cual se abolió la esclavitud, y fundó las bases constitucionales relativas al trabajo y al reparto de las tierras presentadas por el Insurgente Don José María Morelos Y Pavón al Congreso de Apatzingán, descubren en forma indubitable que los autores de la Independencia de México tuvieron una concepción clara del problema social de nuestro país. A su vez existía la idea de que la Independencia del país obraría como un medio eficaz sobre los problemas sociales de México; pero el régimen de libertad que se instauró con la Independencia no tuvo ese resultado; por lo que persistió el trabajo forzoso del peonaje y de la esclavitud.

Al transcurrir los años los obreros pusieron a debate su presente querían simplemente vivir, vivir todos los días, por lo cual exigieron una reducción de la jornada y un salario mínimo, algún tiempo después comprendieron que podían y debían aspirar a algo más que a un simple vivir biológicamente y se preocuparon por el problema de su futuro y la necesidad de instituciones de trabajo, como los seguros sociales y otras, que prepararan un mañana semejante, por lo menos, al presente que vivían, así surgió la idea de la previ-

sión social; ya que el Derecho del Trabajo se proyectó en - el futuro para calmar la zozobra; y la seguridad social, a su vez, ha vuelto sobre el presente para darle firmeza. 35

Aunue el fenómeno que observamos hunde sus raíces en el siglo XIX, la segunda mitad del siglo XX hizo de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos su corazón, lo - cual quiere decir, que el principio de la estabilidad ocupa hoy día el centro de la seguridad social.

En nuestra América, la vida ha impuesto un principio - más, que es una fundamentación jurídica plena del principio de la estabilidad en el empleo; la Conferencia de Bogotá de 1948 conoció el proyecto de la Carta de Organización de los Estados Americanos, la delegación de México presidida por el Maestro Jaime Torres Bodet propuso se adicionara con un capítulo, que se aceptó con el título de Normas Sociales, comprende los artículos 28 y 29 y en el segundo de ellos, inciso "b" se dice que: "el trabajo es un derecho y un deber social". Al regresar la delegación, por encargo del Secreta--rario de Relaciones, hubo de explicar en una conferencia el - sentido de aquella disposición; en alguno de los pasajes se dice:

"Al leerse este artículo en la Comisión de Iniciati--vas, preguntó el delegado de los Estados Unidos por su alcance y su sentido. La frase, respondió la Delegación mexicana, coincide con la vieja idea del Derecho natural, según la cual, a nadie puede impedirse el ejercicio de una activi

35. Mario, De la Cueva. La Estabilidad en el Empleo. México. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad - de Derecho, 1966, pág. 116.

dad humana, pero no se limita a este valor negativo, sino - que tiene también un contenido positivo: la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto y por esto, el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades." 36

La historia ofrece el ejemplo de diversos ensayos destinados a corregir las consecuencias del desempleo, los cuales, en forma indirecta, representan un paliativo a los males de la inestabilidad en el empleo: en los años de la Revolución Francesa de 1818 se organizaron los Talleres nacionales, que fueron concebidos como una cadena de manufacturas de las más variadas actividades y en las cuales se proporcionaría ocupación a todos los obreros que carecieran de ella o la perdieran; la institución tenía que fracasar, por que el Estado no disponía de los recursos necesarios para - crear un número de talleres capaz de satisfacer las demandas de la mano de obra. Las crisis de subconsumo inquietaron gravemente a los gobiernos, en especial después de la - Primera Guerra Mundial, y los condujeron a la introducción de lo que se ha denominado el seguro contra el paro o seguro de desocupación: los trabajadores que perdían el empleo sin su culpa, tenían derecho a una ayuda temporal por el tiempo que se juzgara suficiente para que el interesado encontrara una nueva ocupación. Pero este sistema, que pudo ser valioso, no lo fue, pues el problema de la conservación

36. Mario, De la Cueva. La Estabilidad en el Empleo, - pág. 118.

del empleo no quedo resuelto, por lo que el trabajador se -  
vió obligado a buscar una nueva ocupación.

Antes de la Revolución Mexicana de 1910 y salvo mani--  
festaciones esporádicas, sólo existieron el Derecho Civil y  
el Mercantil, nuestro Derecho del Trabajo fue un grito de -  
rebeldía del campesino, del minero y de todos los trabajado  
res. Al concluir ésta que fue la primera revolución social  
del siglo XX, los representantes del pueblo se reunieron en  
el año de 1916 en la ciudad de Querétaro para darle a Méxi--  
co una nueva Constitución, acorde con los ideales por cuyo  
triunfo había muerto un millón de personas, nació de esta -  
manera el Derecho del Trabajo.

La Asamblea Constituyente de 1916, consignó el princi--  
pio de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos en  
la fracción XXII de la Declaración de derechos sociales:

"El patrono que despidе a un obrero sin causa justifi--  
cada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o  
por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obliga--  
do, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a in--  
demnizarlo con el importe de tres meses de salario."

De conformidad con el párrafo introductorio de la De--  
claración de derechos, su replamantación correspondía a los  
poderes legislativos de los Estados, pero una reforma cons--  
titucional del mes de septiembre de 1929 determinó que la -  
Ley del Trabajo sería federal por su origen, si bien su - -  
anlicación competería a la Federación y a los Estados, en -  
sus respectivas jurisdicciones. Así se expidió la Ley Fede--  
ral del Trabajo de 1931, cuyas normas son la adaptación del

texto constitucional a la vida nacional, por lo que resulta inútil buscar precedentes en otras legislaciones o doctrinas. 37

El legislador decidió una primera cuestión, referente a la duración de las relaciones de trabajo: el Derecho extranjero de aquella época conocía dos formas de las relaciones de trabajo: de duración indeterminada y para obra o a plazo determinados, pero el Derecho mexicano adoptó una solución diferente: las relaciones de trabajo deben tener una duración indeterminada, salvo que la naturaleza del trabajo o de la actividad que vaya a desarrollar el trabajador exige que se celebre un contrato para obra o plazo determinados. La jurisprudencia y la doctrina han deducido dos consecuencias fundamentales de este principio: ante todo, que las relaciones para obra o plazo determinados constituyen excepciones a la regla general, por lo que deben aplicarse en forma restrictiva; y en segundo lugar, que deben constar expresamente en el acto creador de la relación de trabajo. Con lo cual el trabajador que ingresa en la empresa adquiere un derecho al empleo, del que no puede ser privado sino por causa justa, debidamente probada ante los tribunales de trabajo. "La relación de trabajo dejó de ser una relación intersubjetiva, transformándose en una relación objetiva entre el trabajador y la empresa." 38

Es así como se establecieron los principales requisitos para que opere la rescisión: a) la concurrencia de una

37. Mario, De la Cueva. La Estabilidad en el Empleo, - pág. 123.

38. Idem, pág. 124.

causa justificada establecida en la Ley; b) el legislador - estimó que no todo incumplimiento de las obligaciones debe dar origen a la reación, sino que las faltas deben revestir alguna gravedad: c) el trabajador despedido tiene a su elección dos acciones: la de incumplimiento de la relación jurídica, llamada por el legislador acción de reinstalación y la de pago de una indemnización, en virtud de la primera, el trabajador exige se deje sin efecto su separación y, consecuentemente, se le reinstale en su empleo, a fin de que vuelva a prestar sus servicios y se le pague el salario correspondiente; por la segunda, reclama el pago de una indemnización, que la Constitución fijó en el importe de tres meses de salario.

Focos años después de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo los abogados de los empresarios y de los trabajadores discutieron el significado de la acción de reinstalación: los primeros tomaron como pretexto la fracción XXI de la Constitución, la que aparentemente autorizaba a los empresarios a no cumplir la sentencia y a substituir la obligación de reinstalar por el pago de una indemnización de tres meses de salario y a una prima de antigüedad igual a veinte días de salario por cada año de servicios, esgrimieron además como argumento principal, que la reinstalación de un trabajador en su empleo era una obligación de hacer, por lo cual y de conformidad con los mandamientos del Código Civil y de la idea de los derechos del hombre, no era lícito forzar a la voluntad a la ejecución de un acto. Los partidarios de las ideas que inspiraron la obra de la Asamblea Constituyente hicieron valer, por una parte, la claridad y precisión de la Constitución, y por otra, la au-

tonomía del Derecho del Trabajo, su naturaleza y el espíritu de sus instituciones; además en oposición con la tesis de los abogados de las empresas, sostuvieron que en la relación de trabajo se dan una obligación y un derecho a cargo y a favor de cada uno de sus miembros: el trabajador tiene el deber de poner su energía de trabajo a disposición del empresario y el derecho de exigir el pago del salario, a su vez el empresario tiene el derecho de exigir y utilizar la energía de trabajo del obrero y la obligación de pagar el salario, sin que exista el deber de utilizar el trabajo; todavía agregaron que si se colocara el problema dentro de la concepción romano civilista del contrato de trabajo, que veía en él un contrato de arrendamiento, habría que decir que el empresario, arrendatario de los servicios, podía usar de ellos, como el inquilino puede utilizar el predio dado en arrendamiento, pero no está obligado a hacerlo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación retardó durante varios años la solución del problema, pero el 29 de julio de 1936 dictó la sentencia Gustavo Adolfo de la Selva, en la que recibió la interpretación defendida por los trabajadores: los empresarios, afirmó el Tribunal Supremo, tienen el derecho pero no el deber, de utilizar la energía de trabajo de los obreros: su obligación consiste en el pago del salario, que es una obligación de dar y no de hacer; en consecuencia, no existe razón jurídica alguna que justifique el incumplimiento directo de la sentencia.

Cuatro años después cambió la Corte su criterio, pues en la ejecutoria del 25 de febrero de 1941 pronunciada en el amparo directo 4271/40/la., promovido por Oscar Cué, en



la cual sostuvo que la obligación del empresario consistía en reponer al trabajador en su empleo, por lo que era una obligación de hacer, cuyo cumplimiento no podía imponerse coactivamente, por ello se decía, que su incumplimiento debía traducirse en el pago de daños y perjuicios. 39

Transcurrieron así más de veinte años, hasta que el 26 de diciembre de 1961 el Poder Ejecutivo Federal envió al Congreso de la Unión una iniciativa de reformas al artículo 123, inciso A de la Constitución, que puso fin al debate.<sup>40</sup>

Con toda oportunidad, el Congreso de la Unión aprobó las reformas aludidas, haciendo pequeñas modificaciones al proyecto original, las legislaturas de los Estados también aprobaron las reformas, y en el Diario Oficial de la Federación del 21 de noviembre de 1962 se publicó el decreto correspondiente. Las fracciones XXI y XXII del artículo 123, quedaron expresadas en los siguientes términos:

XXI. "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por termi

39. Baltasar, Cavazos Flores. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. México. Confederación Patronal de la República Mexicana, pág. 77.

40. Hugo Italo, Morales. La Estabilidad en el Empleo. México. Edit. Trillas, 1987, págs. 63 y 64.

nado el contrato de trabajo."

XXII. "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. - La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

Con la reforma se establece que la obligación de reintegrar al obrero, no se substituye por el pago de los tres meses de la indemnización y la responsabilidad del conflicto, sino sólo en los casos de excepción expresamente señalados por el legislador en la Ley. Es decir, en términos generales, se reconoce nuevamente el principio del derecho a la estabilidad en el trabajo.

Al año siguiente, para ser precisos, el 20 de diciembre de 1962, el Poder Ejecutivo envió al Congreso de la Unión un proyecto de modificaciones a la legislación del trabajo.

Después de algunos debates en la Cámara de Diputados - el 31 de diciembre de 1962, en el Diario Oficial, se publicó el decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, - - abrogada actualmente por la de 1970.

En la parte que se refiere a la separación injustificada, quedó reglamentada en la siguiente forma:

Artículo 123. "Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador - tendrá derecho, a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Tendrá, además, derecho, cualquiera que sea la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde - la fecha del desbido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje."

Artículo 124. "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las - indemnizaciones que se determinen en el artículo siguiente:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años.

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, está 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 aprendices.

IV. En los casos de empleados de confianza.

V. En el servicio doméstico.

VI. Cuando se trate de trabajadores eventuales."

Artículo 125. "Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. En el importe de tres meses de salario;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado, y éste no excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si el término excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado la indemnización consistiría en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

III. En el importe de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones a que se refieren las dos fracciones anteriores."

Todos los principios que hemos descrito conservaron su vigencia: por lo tanto, los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos, sino por causa justificada; asimismo, el trabajador despedido puede ejercitar la acción de reinstalación o la de pago de indemnización de tres meses de salario. La variante se refiere a la ejecución de la sentencia que declara injustificado un despido y decreta la reinstalación del trabajador en el empleo. Los nuevos textos constitucionales adoptaron una solución intermedia: la estabilidad de los trabajadores en sus empleos debe respetarse, pero no puede implicar una violación a los derechos indivi-

duales del hombre, toda vez que a nadie se le puede obligar a convivir con otro.

### CAPITULO III. NATURALEZA JURIDICA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA ANTIGUEDAD

La estabilidad en el empleo es sin duda alguno el más hermoso principio del Derecho del Trabajo, pues le otorga - al trabajador una mayor seguridad de contar con la fuente - de ingresos de él y de su familia, al saber que su permanencia en el trabajo no depende totalmente de la arbitrariedad del patrón; y al mismo tiempo sus servicios cobran todavía más fuerza y valor, pues no se verá en las redes de la desocupación, ni será para el empresario una mercancía.

Pero esta estabilidad sería inservible si no generara consecuencias, como lo es la antigüedad, es decir, la estabilidad es el fundamento para producir otros derechos como los ascensos, la prima de antigüedad, etc., derechos que - sin ella desaparecerían o se debilitarían.

#### A. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Al nacer el Derecho del Trabajo en nuestro país, en el artículo 123 constitucional y hacerse extensivo al mundo, - en virtud de su universalización, los trabajadores mexicanos no sólo adquirieron la dignidad de servicio, sino que - se les otorga el derecho de conservar su empleo, salvo que dieran motivo justificado de despido.

Esta gran conquista de los trabajadores de México se - consigna expresamente en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que consagra la - estabilidad en el empleo , toda vez que sólo pueden ser des

vedidos los trabajadores con causa justa, de manera que - cualquier despido arbitrario les da el derecho de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, es decir, ejercitar la acción de reinstalación, quedando obligado el patrón a cumplir con el contrato de trabajo y a pagar los salarios caídos correspondientes, en los casos de despido injustificado, o bien ejercitar la acción de indemnización de tres meses de salario.

Antes de 1962 los trabajadores carecían de una seguridad en su empleo, estando a expensas del patrón, el cual podía excusarse de reinstalar a los mismos mediante el pago de una indemnización, según las falsas interpretaciones a las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional. Sin embargo la reforma llevada a cabo por el Congreso de la Unión aclaró esta situación de la siguiente manera:

XXI. "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."

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 en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato

o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

Por otro lado, el sector empresarial revisó los contrastes de la estabilidad obligatoria y concluyó que si bien era cierto lo que afirmaba el sector obrero de que normalmente un trabajador rendía más si tenía la certeza de su empleo, también lo era que la estabilidad absoluta es anti-jurídica, anticonstitucional.

"Se dice que la reinstalación obligatoria es anti-jurídica, porque desnaturaliza la esencia del contrato que implica necesariamente acuerdo de voluntades y al obligarse al patrón a reinstalar, se desconoce y se pasa por alto su voluntad. Contraría lo dispuesto en el artículo 50. constitucional, pues si a nadie se le puede obligar a prestar un servicio sin su pleno consentimiento, a contrario sensu, a nadie se le puede obligar a recibirlo en contra de su voluntad." 41



## B. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

### 1. El Principio de la Estabilidad en el Empleo.

El principio en el cual se funda la estabilidad en el empleo es el principio de dignidad, y tiene por objeto evitar que los trabajadores puedan ser expulsados de una relación de trabajo por la decisión arbitraria o caprichosa del patrón, ya que no son cosas o instrumentos objeto de arbitrariedades o caprichos, además el trabajo exige respeto por las libertades y dignidad de quien lo presta.

La estabilidad es un derecho, lo cual significa que el patrón no tiene la facultad de decidir el tiempo que el trabajador va a laborar para él. El principio básico y general relativo a la duración de las relaciones de trabajo, señala que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo en tanto no surja una causa justa de despido, o expresado en otros términos: las relaciones de trabajo son de duración indeterminada mientras subsista la materia que les dio origen, lo que constituye el principio más importante del Derecho del Trabajo.

La consagración de este principio se manifiesta en dos derechos fundamentales:

1) Los trabajadores tienen derecho a que persistan sus relaciones de trabajo hasta cuando exista una causa justificada para su disolución.

2) En caso de despido injustificado, los trabajadores pueden demandar y obtener a su elección, el cumplimiento de la relación de trabajo o el pago de una indemnización.

Esta regla general de la estabilidad está consagrada en el párrafo final del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo que dispone: "A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado."

Por lo que la falta de una estipulación expresa, o dicho en otras palabras contrato de trabajo, no crea una presunción, sino que de manera terminante otorga a la relación la categoría de duración indeterminada, pues la falta de forma únicamente perjudica al patrón.

A su vez el artículo 36 corrobora lo anterior al expresar: "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza."

Los artículos 37 y 38 fijan la esencia del principio al señalar limitativamente los casos de relaciones de trabajo para obra o por tiempo determinado, lo cual implica la imposibilidad de una aplicación analógica.

Por último, el artículo 39 concluye la idea afirmando que: "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."

La conclusión general de estas explicaciones se enuncia diciendo que: la duración indeterminada de las relaciones de trabajo es el principio base, que no depende su eficacia de la voluntad de las partes y que únicamente se flexiona si lo requiere la naturaleza de las cosas. 42

42. Mario, De la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 223.

## 2. Excepciones a la regla general de la Estabilidad

La Ley Federal del Trabajo clasifica las relaciones laborales de acuerdo a su duración en: a. tiempo indeterminado, b. tiempo determinado, y c. obra determinada.

Las dos últimas formas de relaciones de trabajo constituyen excepciones a la regla general de la duración indeterminada de las relaciones laborales, y para que sean lícitas y tengan validez es necesario que exista una causa extraordinaria y transitoria como lo es la construcción de un edificio, la ausencia temporal de un trabajador, etc., que no amerite permanentemente de los servicios de un trabajador<sup>43</sup>

a. Relación de trabajo por tiempo indeterminado. Es aquella que no tiene una fecha fija de disolución, porque - la naturaleza del trabajo así lo exige, y como ya analizamos, constituye la regla general.

b. Relación de trabajo por tiempo determinado. Como excepción a la regla general de la estabilidad en el empleo, es necesario para que surja la relación de trabajo por tiempo determinado que se presente una situación extraordinaria y transitoria que requiera por un lapso de tiempo los servicios de un trabajador.

El artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

"El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estimularse en los casos siguientes:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

43. Roberto, Muñoz Ramón. Ob. cit., pág. 283.

II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador;..."

Este caso se refiere a un trabajador que se encuentre ausente de sus labores, ya sea por haber sufrido un riesgo de trabajo, por maternidad, por permiso sindical, etc. Esta relación de trabajo persistirá hasta que reanude sus labores el trabajador que fue sustituido, si éste no reanuda sus labores y es un trabajador de planta la relación laboral del sustituto se convierte en una relación de trabajo por tiempo indeterminado.

La fracción II del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo establece un requisito de forma a esta clase de relación de trabajo, el cual consiste en señalar expresamente en el documento en el que consten las condiciones de trabajo que se trata de una relación de trabajo por tiempo determinado y consecuentemente, por tratarse de una relación de excepción deberá describirse la causa que la origina, así como las fechas de su iniciación y terminación.

Para que pueda disolverse la relación de trabajo por tiempo determinado es necesario que transcurra el término fijado y cese la materia que le dio origen, ya que si subsiste la materia de trabajo, esta relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, según lo señala el artículo 39 del mismo ordenamiento.

c. Relación de trabajo por obra determinada. Esta clase de relación está limitada en su inicio y disolución por una obra específicamente determinada y únicamente cuando --

así lo exija la propia obra, en otras palabras, la naturaleza de una obra determinada genera el nacimiento y provoca la extinción de una relación de trabajo cuando antes del inicio de la obra no se requiere del trabajo y al concluirse la obra deja de necesitarse el mismo.

Al igual que en el caso anterior el documento en que se orienten las condiciones de trabajo deberá contener que es una relación de trabajo por obra determinada y describirse la obra que la origina.

La prolongación de la relación de trabajo por obra determinada más allá de la fecha pactada para su terminación, la transforma en una relación por tiempo indeterminado.

En el supuesto que se estipule que una relación de trabajo es por tiempo o por obra determinada, pero la necesidad de los servicios resulta permanente, tal estimulación - no surte efectos y nos encontramos frente a una auténtica - relación de trabajo por tiempo indeterminado. En otros términos, una sucesión interrumpida de contratos de duración determinada se suele mirar como un contrato de trabajo de duración indeterminada, ya que surge la sospecha de que, a través de esa reiteración concatenada de contratos sucesivos, se intenta presentar artificialmente deformada una realidad que es diferente. Se fracciona o desarticula una relación laboral única y continua en multiplicidad de fragmentos que no reflejan la auténtica realidad, sino que la disimulan y desfigurán. Es lo que ocurre con la práctica viciosa por parte de algunos empresarios de celebrar contratos sucesivos de veintiocho días. 44

Si un trabajador es separado de su empleo por haber transcurrido el tiempo para el que fue celebrada la relación de trabajo y sin embargo subsiste la misma, esto le da derecho a demandar la prórroga del vínculo laboral por todo el tiempo que subsista la materia de trabajo, pues en estos casos es obligación del patrón prorrogar el contrato de trabajo hasta la extinción de las causas que lo originaron, de tal manera que si no se cumple con esa obligación, su actitud es equiparable a un despido injustificado.

d. Además el artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo contempla una excepción más a la regla general que es el caso de la explotación de minas que carezcan de minerales explotables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

Estos casos pueden ser por obra, o tiempo determinado o para la inversión de capital determinado.

Habiendo explicado las relaciones de trabajo por obra o tiempo determinado nos concretaremos a explicar el último supuesto.

La duración de la relación de trabajo depende del tiempo que dure el capital invertido en la explotación o restauración de las minas. Si se agota el capital previsto, las relaciones de trabajo se disuelven sin ninguna responsabilidad para el patrón.

3. Los trabajos de planta, continuos y de temporada y los trabajos eventuales.

Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931, así como la interpretación a sus artículos 26, frac-

ción III y 28, mencionaron los trabajos accidentales temporales que no excedieran de sesenta días, y dispusieron que no sería necesaria la forma escrita en esos casos. La doctrina y la práctica se orientaron en el sentido de que esos preceptos se referían a un sólo grupo de trabajos llamados eventuales, otra excepción más al principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, opuesto al grupo denominado trabajo de planta. No obstante pronto se observó que existe una tercera especie de actividades, a las que se da el nombre de trabajo de temporada, con lo cual se contempló una trilogía de conceptos.

a. **Trabajadores de Planta.** Son aquellos necesarios e indispensables para los fines de la empresa, sin los cuales la misma no subsistiría, el servicio que desempeñan forma parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. La existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que éste se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos. A su vez se dividen en:

1) **Trabajadores de planta permanentes o continuos.** Son todos aquellos que realizan una actividad normal, permanente, necesaria y que constituyen la finalidad de la empresa, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento; los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados. Y para entenderlos mejor diremos que son los que prestan sus servicios todos los días laborables del año.

2) **Trabajadores de planta de temporada.** Son aquellos que realizan una actividad normal, permanente, necesaria y

que constituye la finalidad de la empresa, pero por así requerirlo las necesidades de la misma, sólo prestan sus servicios durante determinados períodos de cada año, es decir, lo hacen de manera cíclica, por ejemplo: los azucareros en las zafras, los cosechadores de fresas, etc.

La regla general de la estabilidad en el empleo cubre a estos dos tipos de trabajadores, por lo que hace a los útimos esto implica que aún cuando laboren en forma cíclica tienen los mismos derechos y obligaciones que otro tipo de trabajadores, como son las prestaciones que otorga la Ley - Federal del Trabajo: vacaciones, aguinaldo, etc., claro que otorgadas de manera proporcional al tiempo laborado.

Ahora bien, explicaremos los trabajadores eventuales:

**b. Trabajadores Eventuales.** Son todos aquellos que no son necesarios para la empresa, por no constituir su finalidad, ya que realizan una actividad accidental dentro de la misma: y se dividen en:

1) Trabajadores de temporal. Son aquellos que realizan una actividad permanente, necesaria para la empresa, pero - lo hacen substituyendo a otro trabajador, es decir, son los substitutos o interinos.

2) Trabajadores ocasionales. Son aquellos que no tienen permanencia, continuidad en el empleo y que difícilmente pueden volver a ser contratados, ya que sólo trabajan - por evento o función.

Estas últimas clases de trabajadores constituyen la ex



cepción a la regla general de la estabilidad en el empleo; y por lo tanto se encuadran en la categoría de relaciones de trabajo por obra o tiempo determinados, por lo que únicamente podrán ser considerados eventuales o transitorios - cuando lo exija la naturaleza de la obra o del trabajo.

#### 4. Casos de la Estabilidad Relativa

Como el legislador se percató de que no era posible en todas las situaciones lograr una estabilidad absoluta, ya que no se puede obligar tajantemente a un patrón a reinstalar a una persona innecesaria, o simplemente que no es su voluntad convivir con ella, se le concedió en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo la facultad de negarse a reinstalar, mediante el pago de una indemnización a los siguientes trabajadores:

a. Trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.

b. Trabajadores que estén en contacto directo y permanente con el patrón, es decir, trabajadores cuya presencia dificulte el desarrollo normal de la relación de trabajo; quedando dicho criterio al arbitrio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo éstas las que aprecien esas situaciones de hecho y eximan a los patrones de la obligación de reinstalar a este tipo de trabajadores. 45

c. Trabajadores de confianza, por el papel tan impor-

45. Encuerio, Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo, quinta edición. México. Edit. Porrúa, 1971, párr. 108.

tante que desempeñan en las relaciones laborales, ya que -  
comparten con el patrón funciones de dirección y administra-  
ción, cuya reinstalación no sería perjudicial para el em-  
pleado por dicha circunstancia.

d. Trabajadores domésticos, debido a las relaciones en  
su familiares que se presentan entre los domésticos y sus  
patrones se excluyó, dentro de la obligación de reinstalar  
a los trabajadores de esta clase, pues es obvio que en esas  
condiciones la relación de trabajo sería prácticamente imposi-  
ble que continuara normalmente, tanto porque el patrón no  
desea ya recibir en su hogar los servicios de ese trabaja-  
dor al que despidió, como porque éste también tendría mala  
disposición para el patrón que, según su juicio, lo despi-  
dió de manera injustificada. 46

e. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Fuera de estos casos en que por disposición de la Ley  
el patrón puede eximirse de reinstalar al trabajador, a tra-  
vés del pago de una indemnización, el principio constitucio-  
nal de la estabilidad en el empleo deberá aplicarse recur-  
sivamente, mediante el ejercicio por parte del trabajador de  
la acción correspondiente, a fin de hacer efectiva la reing-  
stalación del trabajador, que así lo desee, en los casos de  
despido injustificado. 47

46. Encuerio, Guerrero. Ob. cit., pág. 108.

47. Alberto, Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo.  
Teoría Integral, cuarta edición. México. Edit. Porrúa, 1977,  
pág. 300

### 5. Importancia de la Estabilidad

Es indiscutible que todo hombre tiene derecho a vivir en sociedad y a ser tratado a la altura de su personalidad humana; en esa virtud, y ante la necesidad de prestar un servicio que requiere remuneración, el objeto de su contrato de trabajo no puede tratarse bajo las leyes de la oferta y la demanda, puesto que se estaría considerando el trabajo como una cosa, y no como el servicio de una persona que requiere un mínimo por su labor, independientemente de un trato justo y moral. 48

Esta permanencia en el empleo reviste extraordinaria importancia jurídica, económica y social, pues: "para el patrón representa el mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa y particularmente especializado en la labor encomendada. 49

Asimismo el trabajador al ver segura su fuente de ingresos, trae como consecuencia que éste tenga un mayor interés por la empresa, esmerándose en la labor que desempeña, pues cuanto más se lique a ella, por más modesta que sea su actividad, siempre habrá una relación importante con el resultado de la misma.

La estabilidad en el empleo logra una mayor tranquilidad económica, un incremento de la producción y beneficia tanto al patrón como al trabajador, pues mientras a este último le proporciona la firmeza en sus relaciones laborales, al patrón le asegura la buena marcha en la producción de su

48. Hugo Italo, Morales. Ob. cit., pág. 22

49. Guillermo, Cabanellas De Torres. Ob. cit., pág.

empresa, al tener a su servicio trabajadores con experiencia en su labor.

De la misma manera al prolongarse la prestación del servicio, el trabajador va adquiriendo una cierta antigüedad, la cual se traduce en derechos de preferencia y ascensos.

De acuerdo con lo anterior podemos concluir que la estabilidad en el empleo tiene las siguientes características:

1) Por regla general, la duración de las relaciones de trabajo es indefinida.

2) De manera excepcional podrán celebrarse relaciones de trabajo por obra o tiempo determinados.

3) La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación determinada, prolonga la relación por el término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha originalmente prevista para la terminación.

4) Los trabajadores no podrán ser despedidos de su empleo, sin causa justificada. De lo contrario podrán exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación.

5) Los patronos no pueden negarse a reinstalar a un trabajador, que así lo desee, salvo que se trate de alguno de los casos previstos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

#### 6. La Antigüedad y la Estabilidad en el Empleo

La estabilidad en el empleo es la base indispensable para la antigüedad, pues si los trabajadores pudieran ser -

despedidos libremente no se podrían generar las consecuencias de su prolongación en el trabajo o se volverían obsoletas.

La estabilidad en el trabajo es uno de los principios fundamentales del estatuto laboral, por no decir que es el primordial, pues como hemos dicho en repetidas ocasiones -- significa la certeza del presente y del futuro, y el derecho de antigüedad presunone a su vez la estabilidad.

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo en vigor señaló: "... el trabajo en la empresa, cuando se prolonga durante varios años, es fuente de derechos para el trabajador, pues sería injusto que quien le ha entregado su vida o parte de ella, quince, veinte o más años, pudiera verse obligado, por causas ajenas a su voluntad, a buscar nueva ocupación, con los inconvenientes que ello implica." 50 Esta idea sirvió de base al Poder Revisor de la Constitución para establecer, con toda claridad, que los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos salvo causa justificada y que, cuando sean despedidos, pueden exigir que se les restituya en su empleo.

Por medio de la antigüedad el trabajador tiene derecho a permanecer en su empleo, con excepción de aquellos trabajadores que siendo despedidos injustificadamente, y respecto de los cuales el patrón se puede eximir de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización determinada conforme a la Ley y que debe ser acorde con la antigüedad del traba-

jador, de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 49 y 50 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

#### 7. Cómputo de la Antigüedad

El cómputo de la antigüedad debe iniciarse desde el día en que el trabajador prestó sus primeros servicios en la empresa o, lo que es lo mismo, desde el día en que nació la relación de trabajo.

Ahora bien, ¿qué días del tiempo que persiste la relación de trabajo deben computarse para integrar esta antigüedad?

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió lo siguiente:

**"PRIMA DE ANTIGÜEDAD. FIJACION DE SU IMPORTE.**  
Para fijar el monto de la prima de antigüedad debe tomarse en consideración el tiempo que realmente el trabajador prestó servicios a la parte demandada y no el número de años que duró la relación laboral; porque la Ley Federal del Trabajo, al señalar en la fracción I del artículo 16<sup>o</sup> las reglas para fijar el importe de la prima de antigüedad, se refiere a años de servicios prestados, es decir, a años efectivamente laborados en su integridad y no a los que tuvo de duración la relación laboral entre las partes, término este que, si tuvo interrupciones, lógicamente no deben computarse."

Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Semanario Judicial de la Federación. Tomo 151-156 Quinta Parte. Cuarta Sala.

Séptima Época, párr. 179.

De lo anterior se deduce que se deben computar los años laborados, y no el número de años que tiene la relación de trabajo, es decir, tiempo efectivamente laborado, sin interrupciones.

Por otro lado, la misma Corte distinguió entre tiempo efectivo de servicios y tiempo efectivamente laborado: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO. DIFERENCIAS. El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras este concepto comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, aquél se integra no sólo con este tipo de días, sino también con los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los períodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aun cuando no trabaje, todo lo cual permite concluir que para los efectos del pago de la prima de antigüedad no es posible que se compute únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador, sino que se anique, en todo caso, el concepto de tiempo efectivo de servicios que resulta de acuerdo con los razonamientos que sobre el particular se expresan en la tesis jurisprudencial 181, que con el rubro "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS DEL OBRERO NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO" es consultable en las páginas 176 y 177 de la Quinta Parte del Último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, en cuya parte relativa dice: "... además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5o. de la citada Ley Laboral establece que las disposiciones que de ella emanan son de orden público, esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos...", pues del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, no aparece que la antigüedad a que se refiere se integre con los días efectivamente laborados por el trabajador, sino con su tiempo efectivo de servicios, ya que tanto en este dispositivo como en el 5o. transitorio del citado Ordenamiento, el legislador utili

zó las palabras "años de servicios" como sinónimos de "antigüedad" o "años transcurridos", circunstancias que conducen a entender que dicha prestación se compute con el tiempo efectivo de servicios del empleado, atendiendo al espíritu proteccionista consagrado en el artículo 18 de la invocada Ley Laboral y 123 de la Constitución Federal."

Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Semanario Judicial de la Federación. Tomo 141-156 Quinta Parte. Cuarta Sala. Séptima Época, pág. 188.

Estas interpretaciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación parecen contradictorias, puesto que la primera expresa que para el pago de la prima de antigüedad se computará el tiempo efectivamente laborado, mientras que la segunda manifiesta que es el tiempo efectivo de servicios el que debe computarse.

Nuestro punto de vista coincide con el criterio del autor Roberto Muñoz, apoyado en la primera de estas resoluciones, que establece que en dicho cómputo debemos comprender el tiempo efectivamente laborado. 51

Lo importante aquí es que para efectos del pago de la prima de antigüedad deben tomarse en cuenta tanto los días que materialmente laboró el trabajador, así como también los días festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los períodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aún cuando no trabaje; pues estos días no se pueden excluir,

51. Roberto, Muñoz Ramón. Ob. cit., pág. 242.



ya que la antigüedad se integra con los años de servicios prestados, o lo que es lo mismo años efectivamente laborados.

No se computan como parte de la antigüedad las faltas injustificadas, por enfermedad general, etc.

El artículo 158 da las bases para computar la antigüedad al señalar: "Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 (los que presten servicios en una empresa o establecimiento, supliendo vacantes transitorias y los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada o que no constituyen una actividad normal o permanente de la empresa), 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."

La antigüedad sólo puede fragmentarse si la relación de trabajo se disuelve por despido, retiro o terminación y reiniciarse cuando posteriormente el trabajador vuelva a prestar sus servicios en la misma empresa; y no como acostumbra algunos patrones que de manera absurda pretenden truncar la antigüedad de sus trabajadores liquidándoselas, mediante el pago anual de veinte días de salario.

## 8. La Prima de Antigüedad

a. Naturaleza jurídica de la prima de antigüedad. La prima de antigüedad es una institución jurídica que pronuncia un beneficio por el solo hecho del número de años de trabajo, y nace del desprendimiento de energía de trabajo que cada trabajador entrega anualmente a la empresa.

Algunos juristas queriendo ver en ella una prestación indemnizatoria, rechazan la idea de que los trabajadores despedidos justificadamente tengan también derecho a ella. Concretamente el Maestro Baltasar Cavazos señala que: "Cuando el sector empresarial se percató de que también existía la obligación de cubrir dicha prima a todos los trabajadores que se separan de su empleo con justificación o injustificación se estimó que dicha prestación no se justificaba, sobre todo cuando se trataba de un despido justificado o por la comisión de un delito." 52

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 manifiesta que:

"La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social: éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionan con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el trans-

curso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo, o expresado con otras palabras: es una institución emparejada con lo que se conoce con el nombre de fondo de ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social." 53

Néstor De Buen explica que la prima de antigüedad no constituye un fondo de ahorro, ya que éste supondría una reserva con cargo al salario del trabajador y un derecho incondicional a recuperarlo, y para tal aclaración parte del supuesto de que dicha prima no se cubre con motivo del trabajo, por lo que tampoco se le puede reconocer el carácter de salario, así sea diferido; y concluye que se trata de una prestación sui-generis, legal y condicionada, de importe limitado. 54

Explicación con la cual estamos de acuerdo, puesto que la prima de antigüedad es una institución jurídica que deriva del simple transcurso del tiempo, que es independiente de cualquier otra prestación, y por lo cual no necesita ser equiparada con ninguna otra.

b. Sujetos con derecho a la prima de antigüedad. De acuerdo con el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo sólo tienen derecho a la prima los trabajadores de planta. Los trabajadores eventuales y los de confianza quedan excluidos de este derecho: lo cual nos parece totalmente in-

53. Mario, De la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, párf. 412.

54. Néstor, De Buen Lozano. Derecho del Trabajo. Tomo II, párf. 280 y 281.

justo, pues existen trabajadores eventuales con varios años de antigüedad, que merecen la prima correspondiente.

c. Importe de la prima. El importe de la prima de antigüedad consiste en una cantidad igual a doce días de salario por cada año de servicios.

Para el pago de la prima se debe computar el tiempo efectivamente laborado y no los años que duró la relación laboral.

La cantidad mínima para determinar el monto del salario conforme al cual se pagará la prima, será el salario mínimo general.

Cuando un trabajador de planta no cumple un año de servicios y proceda la prima de antigüedad, se le debiera pagar la parte proporcional, pero en la práctica observamos que en la mayoría de los casos esto no sucede, pues las Juntas de Conciliación y Arbitraje no lo consideran de esta manera, o simplemente tienen pereza de realizar este pequeño cálculo aritmético. Por lo cual estimamos que debería establecerse en nuestra legislación laboral de manera expresa la obligación de indemnizar proporcionalmente a los trabajadores en estos casos: como lo manifiesta la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la ejecutoria siguiente:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA, EN CASO DE SERVICIOS INFERIORES A UN AÑO. Como la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162, establece como pago por concepto de prima de antigüedad el importe de 12 días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar sus labores antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspon

diente a ese lance."

Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Semanario Judicial de la Federación. To-  
mo 151-156 Quinta Parte. Cuarta Sala.  
Séptima Época, n.º. 184.

Conforme al artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo la prima de antigüedad se calcula, tomando en consideración los siguientes aspectos:

1) Para efectos del pago de la prima de antigüedad, -- ésta se pagará en base al salario mínimo, no importando que el trabajador pague menos.

2) Si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponde el lugar de prestación del trabajo se considerará esa cantidad como salario máximo, es decir, si el salario rebasa el doble del salario mínimo se pagará el doble del salario mínimo, sin tomar en cuenta el excedente.

3) Si el salario del trabajador excede del mínimo, pero no llega al doble, se pagará lo que pague el trabajador.

4) Si el trabajo se presta en lugares de diferentes - áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Si el contrato colectivo de trabajo establece algo mejor, el pago de la prima de antigüedad se ajustará a lo que éste disponga.

Respecto al problema que se suscitó al entrar en vigen

cia la Ley Federal del Trabajo de 1970, el cual derivaba de lo dispuesto por el artículo 5o. transitorio de la misma Ley que señalaba:

"Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 a los trabajadores que ya estén presentando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta Ley, se observarán las normas siguientes:

I. Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario:

II. Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario:

III. Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario:

IV. Transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 162; y

V. Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente

te a la fecha en que entra en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les pague doce días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años -- que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entra en vigor esta Ley."

Este problema relativo a los requisitos para el pago de la prima de antigüedad, que manejaba el concierto de la -- no retroactividad de la Ley, quedó actualmente sin efecto, ya que los términos señalados en el citado artículo han -- transcurrido, y en tal virtud todo lo referente a la prima de antigüedad y a su pago deberá anejarse a lo previsto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

d. Casos en que nace la obligación de pagar la prima de antigüedad. Genéricamente la obligación de pagar la prima surge cuando existe una disolución de la relación de trabajo, y para especificar los casos de pago se estará a lo dispuesto por los artículos 54, 162, 424 y 439 de la Ley Federal del Trabajo:

1) Se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince -- años de servicios por lo menor, es decir, en los casos de -- renuncia (artículo 162, fracción III).

2) Tratándose de rescisión de la relación de trabajo a los trabajadores que se separen por causa justificada, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador (artículo 162, fracción III).

3) A los trabajadores que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación - del despido y de la antigüedad del trabajador (artículo 162 fracción III).

4) A los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el trabajo (artículo 54).

5) A los trabajadores cuyos contratos terminen por - fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o por la incapacidad del patrón física o mental, o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata, la terminación de los trabajos (artículo 434, fracción I).

6) A los trabajadores cuyos contratos terminen por incontestabilidad notoria y manifiesta de la explotación (artículo 434, fracción II).

7) En los casos de terminación de los contratos por - agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva (artículo 434, fracción III).

8) Los trabajadores reajustados por la implantación de maquinaria y procedimientos de trabajo nuevos (artículo - - 439).

9) En los casos de terminación de los contratos de trabajo por concurso o quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus tra



bajos (artículo 434, fracción V).

10) En los casos de muerte del trabajador, cualquiera que haya sido su antigüedad. La prima correspondiente se pagará independientemente de cualquier otra prestación a las personas mencionadas en el artículo 501 en el orden de prestación que el mismo artículo establece (artículo 16º, fracciones V y VI).

El caso de la prima de antigüedad, según la Suprema -- Corte de Justicia de la Nación, en el caso de jubilación, -- se debe realizar no obstante que la relación laboral haya -- concluido por mutuo consentimiento y el trabajador gozará -- de una pensión jubilatoria en su caso:

"JUBILACION Y PRIMA DE ANTIÜEDAD. El hecho de que un trabajador sea jubilado por la empresa, por haber cumplido los presupuestos que para tal efecto señala el Pacto Colectivo, -- integra una terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento, lo cual implica el retiro voluntario por parte del trabajador, ya que por una parte el jubilado deja de prestar servicios a la empresa y por la otra, ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como una remuneración a los servicios prestados, creándose así un régimen distinto de prestaciones que tienen su origen en el pacto colectivo. Consecuentemente, debe decirse que si bien -- es verídico que tanto la jubilación como la prima de antigüedad por retiro voluntario a que se refiere la Ley de la Materia tienen -- su origen en la continuidad de los servicios prestados por el trabajador durante determinado lance, lo cierto es que la primera de -- esas prestaciones es una conquista que los sindicatos han obtenido en los Pactos Colectivos; en cambio, la prima de antigüedad es una prestación de carácter general para to--

dos los trabajadores, creada bajo el amparo de la ley laboral vigente, la cual es de orden público, que el artículo 162, fracción VI, literalmente prevé: "La prima de antigüedad a que se refiere ese artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda."

Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Semanario Judicial de la Federación. Tomo 151-156 Quinta Parte. Cuarta Sala. Séptima Época, pág. 148.

El autor Néstor De Buen está en desacuerdo con lo anteriormente expuesto, ya que según su criterio la prima de antigüedad no se debe de pagar en el caso de jubilación, en virtud de que esta prestación no puede equipararse a una renuncia, se entienda o no que constituye un caso de terminación de la relación de trabajo. 55

Tal apreciación, desde nuestro punto de vista es incorrecta, pues como establece la Suprema Corte para efectos del pago de la prima de antigüedad si se termina la relación laboral, con la finalidad de que al pagarse la misma al trabajador jubilado éste la pueda disfrutar en vida, pues de lo contrario la prima se le pagaría a su muerte a sus familiares. Además la jubilación nace de contratos colectivos de trabajo y no de la Ley Federal del Trabajo.

e. La acumulación del pago de primas por retiro voluntario. Con el objeto de evitar a los patrones el problema de pagar la prima de antigüedad conjuntamente a un grupo nu

55. Néstor, De Buen Lozano. Derecho del Trabajo. Tomo II, pág. 275.

meroso de trabajadores que se retirara; en la fracción IV - del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo se establece lo siguiente:

1) Si el número de trabajadores que se retire dentro - del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

2) Si el número de trabajadores que se retire excede - del diez por ciento se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que exceden de dicho porcentaje.

3) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponde a los restantes trabajadores.

#### 9. Derechos legales derivados de la antigüedad.

Néstor De Buen considera que la antigüedad no es un de recho, sino que es un hecho jurídico del cual se desprenden derechos, ya que es un acontecimiento natural que produce - consecuencias de derecho, pues según el autor del hecho anti güedad surgen los llamados derechos derivados de la anti güedad, y que la imprecisión del lenguaje ha conducido a que - se conozca como derecho de antigüedad, a lo que en realidad significa el o los derechos que derivan de la antigüedad.<sup>56</sup>

Estos derechos derivados de la antigüedad son muy amplios, tanto desde el punto de vista de la Ley Federal del Trabajo, como de los contratos colectivos de trabajo, por lo cual solamente mencionaremos los derechos legales que figura en y mejor en el trabajo la antigüedad:

a) Preferencia para los ascensos en vacantes definitivas o puestos de nueva creación (artículos 159 y 160).

b) Estabilidad en el empleo, salvo los casos de excepción (Artículo 123 constitucional, Apartado A, fracción - - XXII, y artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo).

c) Otorgamiento de la prima de antigüedad (artículos - 54, 162, 436 y 439).

d) Incremento del período vacacional (artículo 76).

e) Preferencia para no ser suspendido (artículo 428).

f) Preferencia para no ser reajustado (artículo 437).

g) Constancia de servicios (artículos 132, fracciones VII y VIII y 158).

h) Algunos autores agregan la inmunidad en el empleo - después de veinte años de servicios por faltas leves (artículo 161) la que también se conoce como estabilidad reforzada, lo cual, de acuerdo con nuestro criterio es relativo, - explicando las razones de esta apreciación en el subsecuente apartado.

#### C. EL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Este precepto es un reconocimiento que nuestro legislador quiso hacer a la estabilidad en el empleo, tomando en cuenta como factor primordial la antigüedad del trabajador en el mismo, no obstante deja mucho que desear y none en el la de juicio el más bello principio del Derecho del Trabajo

al señalar:

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

Primeramente este artículo es bastante confuso, pues o  
se rescinde la relación de trabajo por una causal "particu-  
larmente grave", o se le impone al trabajador la corrección  
disciplinaria: la Suprema Corte de Justicia de la Nación re-  
suelve al respecto:

"RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO CON ANTI-  
GÜEDAD DE VEINTE AÑOS. APLICACION DEL ARTICU-  
LO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El ar-  
tículo 161 de la Ley Federal del Trabajo de  
1970, consigna una disposición que tiende a  
proteger los derechos de los trabajadores -  
cuando éstos alcancen una antigüedad de 20 -  
años o más al servicio del patrón, que con-  
siste en que su contrato de trabajo no puede  
ser rescindido válidamente, aún en el caso -  
de que el trabajador incurra en alguna de -  
las hipótesis señaladas en las diversas frac-  
ciones del artículo 47 de la propia ley, a -  
menos que la falta cometida sea particular-  
mente grave o que haga imposible la contin-  
gencia de la relación de trabajo. Si esto últi-  
mo no sucede, el patrón sólo podrá aplicar -  
la medida disciplinaria a que éste autoriza-  
do de conformidad con los instrumentos lega-  
les respectivos."

Suprema Corte de Justicia de la Nación.  
Semanario Judicial de la Federación. Tomo 151-156 Quinta Parte. Cuarta Sala.  
Séptima Época, n.º. 206.

Esta resolución aclara lo anterior, y se comprende que si el trabajador comete una falta leve de las especificadas en el artículo 47 de la Ley respectiva, no se podrá rescindir el contrato de trabajo, aplicándosele únicamente una corrección disciplinaria; y tal rescisión solamente se llevará a cabo si dicho trabajador renitiere la falta o cometiere otras. Pero si la primera falta cometida posee el carácter de particularmente grave, esto da motivo para rescindir inmediatamente la relación laboral.

Sin embargo el término "particularmente grave" sigue siendo obscuro, puesto que es muy amplio, y no nos aporta lo suficiente como para proteger la estabilidad de ese trabajador con más de veinte años de servicios, ya que la Ley no especifica cómo debe de entenderse el mismo, pues lo que para una persona puede ser "grave", para otra puede no serlo, en virtud de que las ideas suelen cambiar de acuerdo a las generaciones, o también puede suceder que en cierto estado de ánimo del patrón, la conducta del trabajador le parezca "particularmente grave", o simplemente sea insignificante, es decir, la gravedad de la falta varía conforme a las circunstancias.

Como lo expresa Dávalos: "Para establecer dicha característica, es necesario considerar la naturaleza de la relación laboral y las circunstancias en que se de alguna de -

las causas de rescisión laboral imputable al trabajador." 57

Trueba Urbina opina: "Por causa particularmente grave debe entenderse aquella que represente un peligro inmediato de daño económicamente irreparable para la negociación e inminente de muerte para el patrón." 58

Ninguna de las catorce causales que señala el artículo 47 son "particularmente graves" por sí mismas, pues este - criterio depende de las circunstancias en que se cometa la falta, así como de la naturaleza del trabajo y de otros factores más, los cuales quedan al arbitrio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Además el propio artículo 151 afirma que para rescindir una relación de trabajo que ha durado más de veinte años, la causa debe ser "particularmente grave", como ya hemos visto, o que haga "imposible su continuación". Es obvio que el legislador al emplear la palabra "imposible" no le dio su sentido específico, sino que quiso indicar que la conducta resulta intolerable. De otra manera, de ser "imposible" en su sentido específico, es decir, que la causa produzca como consecuencia necesaria, inmediata, la interrupción de la relación de trabajo no se trataría de la rescisión, sino de la terminación de la relación laboral. 59

57. José, Dávalos. Derecho del Trabajo I. México. Edit Porrúa, 1985, párf. 241.

58. Alberto, Trueba Urbina. Lev Federal del Trabajo, septuagésima cuarta edición. México. Edit. Porrúa, 1994, párf. 105.

59. Néstor, De Buen Lozano. Derecho del Trabajo. Tomo II, párf. 273.

Por otro lado, la repetición de la falta o la realización de otra u otras faltas que constituyan una causa de rescisión de la relación de trabajo imputable al trabajador deja sin efecto la inmunidad, lo que quiere decir, que si el cometerse alguna causal de rescisión de las previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no se rescinde la relación laboral por no ser "particularmente grave", se le impone entonces al trabajador la corrección disciplinaria, pero si éste vuelve a cometer la misma falta o alguna otra, esto traerá como consecuencia que se rescinda la relación de trabajo, aunque la falta cometida no sea "particularmente grave."

El problema aquí es que la Ley no establece dentro de que término ha de repetirse esta falta que deje sin efecto lo anterior, o si se puede dar en cualquier momento de la relación laboral: los doctrinarios coinciden en que se debe de aplicar la regla general del artículo 516, que señala que el término de prescripción de las acciones laborales es de un año, por lo tanto, si la falta se repite después de un año el patrón queda indefenso al no poder invocar que se ha configurado el supuesto del segundo párrafo del artículo 161, pues la primera conducta ha prescrito, por lo cual no se toma en cuenta.

Néstor De Buen argumenta que es necesario que se levante una constancia de la primera falta para acreditar la conducta, a través de un proceso de averiguación, siguiendo los lineamientos del aviso de rescisión. 60 Es decir, que -

60. Néstor, De Buen Lozano. Derecho del Trabajo. Tomo II, párf. 273.



**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

dicha constancia deberá hacerse del conocimiento del trabajador y si éste se niega a recibirla, el patrón deberá hacerla del conocimiento de la Junta respectiva, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que se cometió la falta, solicitando su notificación al trabajador.

De tal manera que si se produce la hipótesis del segundo párrafo del citado artículo, se rescinda el contrato de ese trabajador con antigüedad de veinte años.

Por su parte la Suprema Corte emitió su criterio en el siguiente sentido:

"RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO CON ANTIGÜEDAD DE 20 AÑOS O MAS. NECESIDAD DE LA ADVERTENCIA DEL PATRON PARA SU PROCEDENCIA... En cuanto a lo dispuesto en el segundo párrafo del citado precepto, la protección legal queda sin efecto cuando la falta cometida por el trabajador invocada por el patrón como causa de rescisión, en repetición de una falta cometida anteriormente, o bien habiendo el trabajador cometido una falta con anterioridad que amerite una rescisión que no fue decretada, cometa una falta posterior de distinta naturaleza pero igualmente invocable como causa de rescisión; pero para que el patrón pueda acogerse a esta disposición del artículo 161, debe acreditar haber hecho una prevención al trabajador sobre la falta o faltas previamente cometidas, a fin de que el trabajador esté advertido de que, en lo sucesivo, la relación de trabajo puede ser rescindida si da causa legal para ello, porque, de no hacer tal prevención, debe considerarse que existió consentimiento o perdón tácito del patrón respecto de tales faltas - y, por lo tanto, que no puede invocar en su beneficio la disposición en cita."

Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Semanario Judicial de la Federación. Tomo 151-156 Quinta Parte. Cuarta Sala.

Séptima Época, n.º 76.

Por lo cual es importante que la inexistencia de este aviso deje sin efecto la falta, como ocurre en el caso de la rescisión, pues así lo establece el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

#### CAPITULO IV. BREVE ESTUDIO DOGMATICO DEL DELITO

En el capítulo anterior pusimos en tela de juicio uno de los más grandes principios del Derecho del Trabajo: la - estabilidad en el empleo, consagrada en el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, que pretende asegurarles la permanencia en su empleo a los trabajadores con más de veinte años de servicios, estableciendo que el patrón sólo podrá - rescindir esta relación laboral por una causa que sea "particularmente grave", sin que se explique lo que debe entenderse por dicho término.

Nosotros consideramos que una causa "particularmente - grave" debe ser aquella que represente un peligro económico inmediato o inminente de muerte para el patrón, lo cual a - todas luces es equivarable a un delito.

Para que una causal de despido sea "particularmente - grave" es indispensable que la conducta realizada se encuentre plenamente descrita en el Código Penal (tipicidad), que vaya en contra de lo establecido por la Ley penal (antijuridicidad), además que el trabajador tenga la capacidad intelectual y emocional para responder por dicha conducta (imputabilidad), y por último que exista una relación entre esa capacidad y el resultado de esa conducta para que al trabajador le pueda ser reprochada la misma (culpabilidad), y de esta manera proceder a la rescisión de la relación de trabajo.

Por lo cual partiremos de que por causa particularmente grave debe entenderse la comisión de un ilícito penal, - realizando así un breve estudio del mismo.

## A. ELEMENTOS DEL DELITO

### 1. Acción o Conducta

Lo primero para que el delito exista es que se produzca una conducta humana, pues solamente ésta puede ser viciada.

Este elemento del delito posee diversas denominaciones, entre ellas: acto, acción, hecho, conducta, etc. Nosotros nos inclinamos por el término conducta, pues abarca tanto el hacer positivo como el negativo, es decir, la acción y la omisión, el actuar y el abstenerse de obrar.

"La conducta es el comportamiento humano voluntario, - positivo o negativo encaminado a un propósito." 61

La conducta a la cual nos referimos abarca únicamente los actos humanos corporales, externos, pues sólo este tipo de conducta tiene relevancia para el Derecho Penal, ya que el hombre es el único ser capaz de voluntariedad; dejando al margen los actos puramente espirituales, así como los pensamientos.

a. Objetos del delito. Los autores distinguen entre objeto material y objeto jurídico del delito. El objeto material lo constituye la persona o cosa sobre quien recae el daño o peligro, la persona o cosa sobre la que se concreta la acción delictuosa. El objeto jurídico es el bien protegido por la Ley y que el hecho o la omisión lesionan. 62

61. Fernando, Castellanos Tena. Ob.cit., pág. 149.  
62. Idem, pág. 152.

b. Formas de Conducta. Dentro del término conducta que den comprendidas la acción (hacer) y la omisión (no hacer), es decir, una forma positiva y otra negativa. En el primer caso, tenemos la acción (acción en sentido estricto, llamada también acción positiva): en el segundo, la omisión (llamada acción negativa).

"La acción en sentido estricto consiste en un movimiento corporal voluntario encaminado a la producción de un resultado consistente en la modificación del mundo exterior o en el peligro de que se produzca. Mientras que la omisión consiste en una inactividad voluntaria cuando la Ley penal impone el deber de ejecutar un hecho determinado." 63

En los delitos de acción se hace lo prohibido, en los de omisión se deja de hacer lo mandado expresamente.

Dentro de la omisión debe distinguirse la omisión simple u omisión propia de la comisión por omisión u omisión impropia, que aunque ambas se conforman por una inactividad, se distinguen en que en la omisión simple hay violación de un deber jurídico de obrar, mientras que en la comisión por omisión se violan dos deberes jurídicos, uno de obrar y otro de abstenerse. La omisión propia sólo comporta un resultado jurídico: la impropia uno jurídico y otro material. En los delitos de omisión simple el tipo se llena con la inactividad; en los de comisión por omisión cuando por la inactividad emerge el resultado material. 64

63. Eugenio, Cuello Calón. Ob. cit., págs. 285-288.

64. Fernando, Castellanos Tena. Ob. cit., págs. 149 y 154.

c. Elementos de la Acción

- 1) La voluntad o el querer, es decir, el nexo psicológico entre el sujeto y la actividad, basta que el sujeto quiera su propio obrar, aunque no quiera el resultado del mismo.
- 2) Actividad o movimiento corporal, es decir, el elemento externo, la exteriorización de la decisión.
- 3) Deber jurídico de abstenerse de no obrar.

d. Elementos de la Omisión

- 1) Voluntad, traducida en un no actuar.
- 2) Inactividad, el sujeto se abstiene de efectuar el acto a cuya realización estaba obligado.
- 3) Deber jurídico de obrar.

Estos dos elementos aparecen tanto en la omisión simple como en la comisión por omisión, más en esta última aparecen otros dos factores a saber: un resultado material (típico) y una relación de causalidad entre dicho resultado y la abstención. 65

e. La Relación de Causalidad. Entre la conducta y el resultado debe de existir una relación causal, esto es, el resultado debe tener como causa un hacer del agente, una conducta positiva. La teoría que explica cuáles actividades humanas deben ser tenidas como causas del resultado es la teoría de la equivalencia de las condiciones, según la cual todas las condiciones productoras del resultado son equivalentes y por ende, todas son su causa: pues basta tener presente que la sola aparición de un resultado típico no es de

lito, se requieren los demás elementos esenciales que integran el delito.

f. Lugar y Tiempo de la comisión del Delito. En la mayoría de los casos, la actividad o la omisión se realizan en el mismo lugar en donde se produce el resultado: el tiempo que media entre el hacer o no hacer humanos y su resultado es insignificante. Pero en otras ocasiones la conducta y el resultado no coinciden respecto a lugar y tiempo, en estos casos estamos en presencia de los llamados delitos a distancia, que son importantes para determinar que Ley es la aplicable.

Para solucionar este problema se han elaborado diversas teorías entre ellas:

1) Teoría de la actividad. Según la cual el delito se comete en el lugar y al tiempo de la acción o de la omisión.

2) teoría del resultado. De acuerdo con ella el delito se realiza en el lugar y al tiempo de producción del resultado.

3) Teoría del conjunto o de la ubicuidad. Para la cual el delito se comete tanto en el lugar y al tiempo de realización de la conducta, como en donde se produce el resultado.

El Código Penal para el Distrito Federal en materia de fuero común, y para toda la República en materia de fuero federal se inclina por la teoría del resultado, así se desprende de su artículo 20., fracción I que señala que se - -

aplicará el Código Penal por los delitos que se inicien, preparen o constan en el extranjero, cuando produzcan o se pretenda que tengan efectos en el territorio de la República.

## 2. Tipicidad

Antes de entrar al estudio de la tipicidad debemos distinguir al tipo de la misma, pues mientras el tipo es la creación legislativa, la descripción que el Estado elabora de una determinada conducta dentro del Código Penal; la tipicidad es la adecuación de la conducta a esa descripción legal formulada: esto es, la acción ha de encajar dentro de la figura de delito creada por la norma penal positiva, ya que de lo contrario dicha acción no constituiría delito.

El catálogo taxativo de las conductas que han de ser objeto de consideración jurídico-penal debe perfeccionarlo el legislador valiéndose de descripciones precisas que señalen las características puramente exteriores de aquellas conductas que en su concepto deben ser incluidas en este catálogo. 66 Ya que en nuestro Derecho rige el dogma "nullum crimen sine lege", lo que significa que no hay delito sin tipo legal al que corresponda la acción, por lo cual la tipicidad es el elemento constitutivo del delito.

### a. Elementos del Tipo

1) Sujeto activo y Sujeto pasivo. El sujeto activo es el ofensor, el sujeto pasivo es el titular del derecho vio-

66. Raúl, Carranca Y Trujillo. Derecho Penal Mexicano, octava edición. México. Edit. Libros de México, 1967, pág. 217.



lado y jurídicamente protegido por la norma, es decir, - -  
aquel sobre quien recae la acción típica.

2) Bien jurídico protegido. Es el bien o la institu- -  
ción amparada por la Ley y afectada por el delito.

3) Objeto material y Objeto jurídico. El objeto mate-  
rial se refiere a la persona o cosa sobre quien recae el da  
ño o peligro.

4) Referencias temporales o espaciales. A veces el ti-  
po describe el comportamiento bajo condiciones de lugar o -  
de tiempo.

5) Medios comisivos. Si la hipótesis legal precisa mo-  
dalidades específicas, éstas han de verificarse para la in-  
tegración del ilícito.

#### b. Clasificación de los Tipos

1.- Por su composición se clasifican en:

a) Normales. Se limitan a hacer una descripción objeti  
va (homicidio).

b) Anormales. Además de factores objetivos contienen -  
elementos subjetivos o normativos, es decir, aquellos en -  
los que es necesario realizar una valoración cultural o ju-  
rídica.

2.- Por su ordenación metodológica se clasifican en:

a) Fundamentales o básicos. Constituyen la esencia o -  
fundamento de otros tipos.

b) Especiales. Se integran agregando otros requisitos al tipo fundamental del cual se forman.

c) Complementados. Se constituyen al lado de un tipo básico y una circunstancia o peculiaridad distinta (homicidio calificado).

3.- En función de su autonomía o independencia se dividen en:

a) Autónomos o independientes. Tienen vida propia por sí, sin depender de otros tipos (robo simple).

b) Subordinados. Dependen de otro tipo, adquieren vida en razón de éste, al cual se subordinan (homicidio en riña).

4.- Por su formulación se clasifican en:

a) Casuísticos. Son aquellos en los cuales no se describe una modalidad única, es decir, prevén varias hipótesis de ejecutar el delito, a su vez se dividen en:

a') Alternativos. En los que se prevén dos o más hipótesis y el tipo se integra con cualquiera de ellas (como el adulterio que precisa su realización en el domicilio conyugal o con escándalo).

b') Acumulativos. En los cuales se requiere el concurso de todas las hipótesis, por exigir el tipo la conjunción de todas las circunstancias.

b) Amplios. Describen una hipótesis única, que puede ejecutarse por cualquier medio comisivo, pudiendo el sujeto activo llegar al mismo resultado por diversos medios (robo).

5.- Por el daño que causan se clasifican en:

a) De daño o de lesión. Protegen contra la disminución o destrucción del bien (homicidio, fraude).

b) De peligro. Cuando se tutelan los bienes contra la posibilidad de ser dañados (omisión de auxilio).

### 3. Antijuridicidad

Para que el acto humano pueda ser delito ha de ser antijurídico, esto es, debe estar en oposición con una norma jurídica, lesionando o poniendo en peligro intereses jurídicamente protegidos.

"Obra, pues, antijurídicamente el que contraviene a las normas del derecho, sólo la violación de éstas puede originar la antijuridicidad." 67

Garranca Y Trujillo se opone al anterior concepto, -- pues explica: "La conducta humana no significa oposición o infracción a la ley positiva, ya que ésta ni manda ni prohíbe. En el articulado del Código Penal encontramos preceptos y sanciones: no órdenes ni prohibiciones. La norma crea lo antijurídico: la ley el delito: por lo cual sólo hay antijuridicidad cuando se obra abiertamente a los fines de la convivencia humana." 68

Ahora bien, una conducta es antijurídica cuando siendo típica no está protegida por una causa de justificación; es decir, que para determinar si una conducta es antijurídica se tendrá que acudir al Código Penal, si esta conducta encaja dentro de alguno de los tipos de delito descritos en el texto legal puede ser antijurídica, sin embargo no existe la seguridad, ya que pueden concurrir causas de justifica--

67. Eugenio, Cuello Calón. Ob. cit., pág. 300.

68. Raúl, Garranca Y Trujillo. Derecho Penal Mexicano, págs. 214 y 215.

ción, llamadas causas de exclusión del delito (artículo 15 del Código Penal).

a. Antijuridicidad Formal y Material. El acto será formalmente antijurídico cuando implique rebeldía a una norma establecida por el Estado, y materialmente antijurídico en cuanto signifique daño o perjuicio causado por esa rebeldía a la colectividad.

#### 4. Imputabilidad

La imputabilidad constituye un presupuesto de la culpabilidad, pues para que un sujeto sea culpable es preciso que antes sea imputable, ya que para que a un individuo le sea reprochable un acto es necesario que conozca la ilicitud del mismo, esto es, que tenga la capacidad de entender y de querer.

Castellanos Tena afirma: "La imputabilidad es, pues, el conjunto de condiciones mínimas de salud y desarrollo mentales en el autor, en el momento del acto típico penal, que lo capacitan para responder del mismo." 69

Por su parte, Carranca Y Trujillo manifiesta: "Será, pues, imputable, todo aquel que posea al tiempo de la acción las condiciones psíquicas exigidas, abstracta e indeterminadamente, por la ley, para poder desarrollar su conducta socialmente: todo el que sea apto e idóneo jurídicamente para observar una conducta que responda a las exigencias de la vida en sociedad humana." 70

69. Fernando, Castellanos Tena. Ob. cit., pág. 218.

70. Raúl, Carranca Y Trujillo. Derecho Penal Mexicano, pág. 227.

Comúnmente se dice que la imputabilidad está determinada por un mínimo físico representado por la edad y otro psíquico, consistente en la salud mental. Son dos aspectos de tipo psicológicos: salud y desarrollo mentales; generalmente el desarrollo mental se relaciona estrechamente con la edad. 71

a. La Responsabilidad. Es la situación jurídica en la que se encuentra el individuo imputable de dar cuenta a la sociedad por el hecho realizado. Son imputables quienes tienen desarrollada la mente y no padecen alguna anomalía psicológica que los imposibilite para entender y querer, es decir, los que poseen al tiempo de ejecutar la acción el mínimo de salud y desarrollo psíquico exigidos por el Estado, pero solamente son responsables quienes habiendo ejecutado el hecho, están obligados a responder por él.

b. Acciones libres en su causa. El estado de imputabilidad debe existir en el momento de la ejecución del hecho, más a veces sucede que el sujeto realiza el acto determinante del resultado en estado de plena imputabilidad, sin embargo al ejecutar el resultado ésta se encuentra anulada completamente, esto es, la acción se decidió en estado de imputabilidad, pero el resultado se produjo en estado de inimputabilidad.

En ocasiones el sujeto, antes de actuar voluntaria o culposamente se coloca en situación inimputable, y en esas condiciones comete el delito. Es a lo que se conoce como acciones libres en su causa, pero determinadas en cuanto a su

efecto.

En nuestro Derecho las acciones libres en su causa son consideradas como dolosas, en virtud de que el dolo se presenta cuando el imputado conoce y acepta la realización del hecho típico, y además pudo prevenir sus consecuencias; ya que el estado en el cual el sujeto carecía de la capacidad de querer y entender se procuró dolosa o culposamente, por ello el resultado le es imputable y da base a declararlo - culpable, responsable y por lo tanto acreedor a una pena.

El fundamento de estas acciones se encuentra en la - - fracción VII del artículo 15 del Código Penal que establece:

"El delito se excluye cuando:

Al momento de realizar el hecho típico, el agente no - tenga la capacidad de comprender el carácter ilícito de - acúel o de conducirse de acuerdo con esa comprensión, en - virtud de padecer trastorno mental o desarrollo intelectual retardado, a no ser que el agente hubiere proyectado su - - trastorno mental dolosa o culposamente, en cuyo caso responderá por el resultado típico siempre y cuando lo haya previsto o le fuere previsible."

##### 5. Culpabilidad

Castellanos Tena considera a la culpabilidad como: "el nexo intelectual y emocional que liga al sujeto con el resultado de su acto." 72

"Una acción es culpable cuando a causa de las relaciones psíquicas existentes entre ella y su autor debe serle -

jurídicamente reprochada." 73

Ello se explica en función de que el hombre es un sujeto con voluntad y conciencia, por lo cual es capaz de conocer la norma jurídica y de decidir acatarla o no, por lo que la reprochabilidad de su conducta consiste en que el sujeto bien pudo actuar conforme a Derecho.

La culpabilidad está siempre referida a un hecho externo, a una conducta, y únicamente puede hablarse de ella en el sentido penal refiriéndose a hechos típicos, antijurídicos e imputables.

a. Doctrinas sobre la naturaleza jurídica de la culpabilidad. Al respecto existen dos teorías: el psicologismo y el normativismo.

1) Teoría psicologista o psicológica de la culpabilidad. Para esta doctrina, la culpabilidad consiste en un hecho de carácter psicológico, es decir, en un nexo psíquico entre el sujeto y el resultado, lo que significa que contiene dos elementos: uno emocional o volitivo y otro intelectual. El elemento emocional indica la suma de dos querereres: de la conducta y del resultado; y el segundo elemento, el conocimiento de que la conducta cometida es antijurídica.

2) Teoría normativa o normativista de la culpabilidad. Para esta concepción la esencia de la culpabilidad lo constituye el juicio de reproche, es decir, la culpabilidad debe dar lugar a una valoración normativa, a un juicio de valor, traducido en un reproche, por no haberse producido la

conducta conforme con el deber jurídico exigible.

Una conducta es culpable, cuando a un sujeto capaz que ha obrado con dolo o culpa, le puede exigir el orden normativo una conducta diversa a la realizada. El normativismo fundamenta la culpabilidad, esto es, el juicio de reproche, en la exigibilidad dirigida a los sujetos capacitados para comportarse de acuerdo al deber jurídico, obligando así únicamente a los sujetos immutables, es por ello que la culpabilidad presupone siempre una conducta immutable, lo cual significa que para que una conducta pueda ser culpable, debe de existir primeramente la immutabilidad de la misma.

El Código Penal para el Distrito Federal en materia de fuero común y para toda la República en materia de fuero federal se inclina hacia la corriente psicológica, lo que se desprende de los artículos 80. y 90. de este ordenamiento.

**b. Formas de Culpabilidad.** La culpabilidad se manifiesta en dos formas: dolo y culpa.

1) El dolo. En esta especie de culpabilidad, el sujeto dirige su voluntad consciente a la ejecución del delito, - pues conoce el significado de su conducta y aún así procede a realizarla.

Elementos del dolo. Contiene dos elementos: uno ético y otro volitivo o emocional.

a) Ético. Esta constituido por la conciencia de que se quebranta el deber.

b) Volitivo o emocional. Consiste en la voluntad de - realizar la conducta.



2) La culpa. En la culpa se realiza el acto con la esperanza de que no ocurra el resultado, descuidándose así - las precauciones indispensables para evitarlo. Existe culpa cuando se obra sin intención y sin la diligencia debida.

Elementos de la Culpa

- a) Un actuar voluntario positivo o negativo.
- b) Que esa conducta voluntaria se realice sin las precauciones exigidas por el Estado.
- c) Los resultados han de ser previsibles y evitables.
- d) Una relación de causalidad entre el hacer o no hacer iniciales y el resultado no querido.

Diversas clases de culpa.

- a) La culpa consciente, con previsión o con representación. Existe cuando el agente prevé el posible resultado normalmente tipificado, pero no lo quiere, abraza la esperanza de que no se produzca.
- b) La culpa inconsciente, sin previsión o sin representación. Esta se presenta cuando el agente no prevé la posibilidad de que surja el resultado típico, a pesar de ser -nprevisible, no prevé lo que debió haber previsto.

Nuestro Código Penal en su artículo 80. señala que: - "Las acciones u omisiones delictivas solamente pueden realizarse dolosa o culposamente." Definiendolas en el artículo 90. de la manera siguiente:

"Obra dolosamente el que, conociendo los elementos del tipo penal, o previniendo como posible el resultado típico, quiere o acepta la realización del hecho descrito por la - ley, y

Obra culposamente el que produce el resultado tífico, que no previó siendo previsible o previó confiando en que no se produciría, en virtud de la violación a un deber de cuidado, que debía y podía observar según las circunstancias y condiciones personales."

#### 6. Punibilidad

Para que una conducta constituya un hecho delictuoso, es preciso que su ejecución se encuentre conminada por la Ley con una pena.

"La punibilidad consiste en el merecimiento de una pena en función de la realización de cierta conducta. Un comportamiento es punible cuando se hace acreedor de una pena."<sup>74</sup>

Algunos autores no consideran a la punibilidad como un elemento del delito; entre los cuales se encuentra Carranca Y Trujillo, el cual al hablar de las excusas absolutorias afirma que las mismas dejan intacto el carácter delictivo del acto, y sólo excluyen la pena: por lo cual la punibilidad no es elemento esencial del delito, ya que si ésta falta el delito permanece inalterable. <sup>75</sup>

Por su parte, Porte Petit considera a la punibilidad como elemento del delito y no como una simple consecuencia del mismo, fundamentando su criterio en el artículo 7o. del Código Penal que define al delito como: el acto u omisión que sancionan las leyes penales"; de lo que se desprende que la misma Ley exige la pena para su integración; en cuan

74. Fernando, Castellanos Tena. Ob. cit., páp. 275.

75. Raúl, Carranca Y Trujillo. Derecho Penal Mexicano, pág. 125.

to la conducta no es punible, no encaja en la definición de delito contenida en el Código Penal. 76

Nosotros estamos de acuerdo con esta última opinión, - pues si bien es cierto que la punibilidad no es un elemento esencial del delito, si contribuye a la integración del mismo.

#### 7. Condiciones Objetivas de Punibilidad

La punibilidad en ocasiones exige, la concurrencia de determinadas circunstancias ajenas o exteriores al delito, e independientes de la voluntad del agente, a las cuales se conoce con el nombre de condiciones objetivas de punibilidad.

Generalmente son definidas como: "aquellas exigencias ocasionalmente establecidas por el legislador para que la pena tenga aplicación." 77

Las condiciones objetivas de punibilidad tampoco son elementos esenciales del delito: la descripción legal puede o no contenerlas, si las contiene se tratará de caracteres o partes integrantes del tipo, y si faltan en éste, entonces constituirán simples requisitos ocasionales. Es suficiente la existencia de un solo delito sin estas condiciones, para demostrar que no son elementos esenciales del mismo.

76. Celestino, Porte Petit Candaudar. Importancia de - la Dogmática Jurídico Penal. México. Edit. Gráfica Panamericana, 1954, págs. 59 y 60.

77. Fernando, Castellanos Tena. Ob. cit., pág. 278.

## B. LAS FUENTES DEL DERECHO PENAL

La expresión fuente del Derecho se utiliza para designar el origen del Derecho, es decir, la manera como el orden jurídico brota para su observancia. De esta manera se distinguen tres tipos de fuentes:

### 1. Fuentes Históricas

Están integradas por todos aquellos documentos del pasado que contienen el texto de una Ley; como documentos, - vestigios, monumentos, etc., permitiéndonos conocer los sig temas jurídicos que estuvieron vigentes en el pasado.

### 2. Fuentes Reales

Son aquellos elementos que determinan el contenido de las normas jurídicas, esto es, todos aquellos fenómenos sociales que contribuyen a la formación del Derecho.

### 3. Fuentes Formales

Son todos los procesos de creación de las normas jurídicas, es decir, las distintas formas como se nos presenta el Derecho: la Ley, la costumbre, la doctrina, la jurisprudencia, etc.

a. La Ley. Es la norma jurídica impuesta por el poder público constitucionalmente facultado y de acuerdo con el propio procedimiento establecido por la Constitución; es una regla obligatoria por imponerla el Estado.

b. La Costumbre. Es la manera constante y uniforme de actuar de los hombres en una colectividad y considerada por

ésta como obligatoria. La costumbre en el Derecho Positivo Mexicano desempeña un papel secundario siendo jurídicamente obligatoria si la Ley la reconoce como tal.

c. La Jurisprudencia. Es el conjunto de principios contenidos en las resoluciones de los órganos jurisdiccionales. La jurisprudencia sólo es obligatoria si emana de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o de los Tribunales Colegiados de Circuito.

d. La Doctrina. Son todos los estudios jurídicos realizados por los hombres de ciencia.

El Derecho Penal sólo puede tener como fuente directa, inmediata y única la Ley; por así establecerlo la Constitución en su artículo 14 en el que prohíbe imponer, por simple analogía y aun por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata.

De lo cual se infiere que para imponer una pena por un delito éste debe estar también descrito específicamente en una Ley penal que con anterioridad lo haya previsto; por lo que la conducta particularmente grave cometida por el trabajador debe encuadrarse perfectamente en alguno de los tipos descritos por el Código Penal.

No debemos caer en el error de identificar a la Ley penal con el Código Penal, que aunque es la más importante Ley penal no es la única, pues existen múltiples disposiciones penales en otros cuerpos legislativos, por esta razón - el artículo 6o. del Código Penal dispone lo siguiente:

"Cuando se cometa un delito no previsto en este Código, pero si en una ley especial o en un tratado internacional de observancia obligatoria en México, se aplicarán éstos, tomando en cuenta las disposiciones del libro primero del presente código y, en su caso, las conducentes del libro segundo.

Quando una misma materia aparezca regulada por diversas disposiciones, la especial prevalecerá sobre la general."

Como ejemplo de otras legislaciones contenidas en diferentes ordenamientos al Código Penal se encuentran el Código de Justicia Militar, la reciente Ley Federal para la Delincuencia Organizada del 7 de noviembre de 1996, y la propia Ley Federal del Trabajo.

Para finalizar consideraremos como elementos principales del delito a la conducta, entendida como acción u omisión: la tipicidad; la antijuridicidad; y la culpabilidad.

La imputabilidad sólo es un presupuesto de la culpabilidad, en cuanto a que una conducta no puede ser reprochada si el sujeto activo no reunía las condiciones psíquicas necesarias para cometer el ilícito: la nuntabilidad aunque forma parte del delito no es un elemento principal del mismo; y las condiciones objetivas de ésta tampoco forman un elemento básico del delito, ya que el tipo legal puede o no contenerlas.

En el caso que nos ocupa es indispensable para que se configure una causal de rescisión de la relación de trabajo que se presente un acto u omisión que implique un incumpli-

miento grave a las obligaciones laborales, y que haya sido el resultado de una actividad o abstención de un trabajador que pudo comportarse en el caso concreto, conforme a su deber, y por tal motivo le es reprochable tal conducta.

**CAPITULO V. LA NECESIDAD DE REGLAMENTAR QUE SE ENTIEN  
DE POR "CAUSAS GRAVES"**

La Ley Federal del Trabajo nos ofrece un catálogo descriptivo de las causas de despido, dejándolo además abierto para otras causas análogas, se trata de acciones u omisiones que implican un incumplimiento de una obligación constitutiva de la relación de trabajo.

El incumplimiento de las obligaciones para que sea -- constitutivo de una causal de despido requiere que el trabajador, autor de la acción u omisión, pueda comportarse en el caso concreto conforme a su deber, ya que el concepto de exigibilidad de una conducta presupone el concepto de poder conducirse de acuerdo a lo debido.

Sin embargo nuestro legislador no califica la gravedad de las causales de despido, formando una gran laguna jurídica que contradice el supuesto beneficio de la estabilidad -- en el empleo que se otorga a los trabajadores con más de -- veinte años de servicios en una empresa, pues se establece que la causa por la cual se puede rescindir la relación laboral sólo puede ser "particularmente grave".

Nosotros suponemos que el legislador se refiere con -- esta expresión a una causa que ponga en peligro los intereses económicos del patrón o la vida del mismo, así como de las demás personas que se encuentran en la empresa; y para tener una idea clara de la gravedad de cada causal en lo -- particular, procederemos a realizar un minucioso análisis -- del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.



A. ESTUDIO DE LAS CAUSALES DE RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN "PARTICULARMENTE GRAVES"

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

1. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las 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.

Para que pueda proceder esta causal es indispensable - que exista engaño, es decir, una maquinación o artificio para dar nacimiento a una relación laboral, esta maquinación puede provenir tanto del propio trabajador como de los sindicatos, alterando la verdad al presentar documentos falsos que muestren facultades que no tiene la persona que solicita el empleo. La alteración de la verdad consiste en atribuirle al trabajador cualidades, habilidades, competencia o preparación de las cuales en realidad carece.

El patrón contrata personal con determinadas calida--des, de las que quedó convencido al entregarsele cartas de recomendación o certificados falsos en los cuales constan esas habilidades, no obstante al comenzar a laborar el trabajador contratado resulta que el patrón se percata de que las habilidades descritas no corresponden a las que en realidad desempeña: tal situación le da derecho a este último

a rescindir la relación de trabajo dentro de los treinta - días siguientes a la contratación, sin ninguna responsabilidad de su parte, solamente teniendo la obligación de probar el engaño, y de no hacerlo durante ese término se entenderá que está conforme con los servicios del trabajador.

El doctrinario Muñoz Ramón expresa lo anterior de la siguiente manera: "Entre el engaño y la aceptación debe - existir directa relación de causalidad, es decir, el engaño ha de ser la causa eficiente y determinante de la contratación del trabajador." 78

Esta fracción ha dado origen a malas interpretaciones por parte de los empresarios, pues con base en ella se ha pretendido despedir a los trabajadores que durante sus primeros treinta días de servicios, no demuestren que poseen - la capacidad necesaria para desempeñar el trabajo pactado.79

También en ella se ha intentado fundamentar los contratos a prueba y los de veintiocho y treinta días prohibidos por el Derecho del Trabajo, pues esta fracción sólo opera, como ya mencionamos, en caso de engaño.

Es evidente que esta causal no puede invocarse como - particularmente grave para efectos del artículo 161 de la - Ley Federal del Trabajo, ya que tal acción del patrón ya - habría prescrito después de veinte años de servicios, pues después de treinta días de labores se entiende que el pa--

78. Roberto, Muñoz Ramón. Ob. cit., pág. 321.

79. Baltasar, Cavazos Flores. Causales de Despido, tercera edición. México. Edit. Trillas, 1992, pág. 33.

trón está conforme con los documentos presentados por el -  
trabajador y que éstos corresponden a las habilitades que -  
este último desarrolla.

2. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en fal-  
tas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos,  
injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus fa-  
miliares o del personal directivo o administrativo de la em-  
presa o establecimiento, salvo que medie provocación o que  
obre en defensa propia.

Esta causal de rescisión comprende varios aspectos, -  
por lo que para su estudio la dividiremos en los siguientes  
elementos:

a. Falta de probidad u honradez. La Suprema Corte de -  
Justicia de la Nación la ha definido como:

"PROBIDAD U HONRADEZ, PALTA DE. CONCEPTO. Por  
falta de probidad u honradez se entiende el  
no proceder rectamente en las funciones enco-  
mendadas, 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 en-  
comendado, o haciéndolo en contra; debe esti-  
marse que no es necesario para que se inte-  
gre la falta de probidad u honradez que exis-  
ta un daño patrimonial o un lucro indebido,  
sino sólo que se observe una conducta ajena  
a un recto proceder."

Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Semanario Judicial de la Federación.

(Apéndice de 1995). Tomo V. Cuarta Sa-  
la. Séptima Época. Tesis 392, páp. 260.

Constituyen faltas de probidad u honradez:

1) La competencia desleal al patrón, cuando el trabaja

dor establece una industria o negociación idéntica a la de éste, o presta sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza. (Jurisprudencia: Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación. Apéndice 1975. Quinta Parte. Cuarta Sala. Tesis 96, - pág. 103).

2) El hecho de que un trabajador disponga de bienes del patrón, cualquiera que sea su valor, es decir, sin im- portar el monto de lo dispuesto. (Jurisprudencia: Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación. Apéndice 1975. Quinta Parte. Cuarta Sala. Séptima Epoca. Tesis 97, pág. 104).

3) El hecho de que un trabajador salga por una hora del centro de trabajo, después de haber checado la tarjeta de entrada respectiva, sin permiso y sin justificar el motivo. (Ejecutoria: Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación. Informe 1975. Segunda Parte. Cuarta Sala, pág. 62).

4) El hecho de que un trabajador oculte la salida de mercancía, con el propósito de que un compañero disponga de ella. (Ejecutoria: Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación. Tomo XCI. Cuarta Sala. Quinta Epoca, pág. 1186).

5) Encontrarse dormido un trabajador en horas de labores. (Jurisprudencia: Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación. Apéndice 1975. Quinta Parte. Cuarta Sala. Sexta Epoca. Tesis 45).

6) El trabajador que tiene a su cargo un vehículo propiedad del patrón y destina el mismo a fines particulares, sin estar autorizado para ello. (Jurisprudencia: Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación, Apéndice de 1995. Tomo V, Parte SCJN. Cuarta Sala. Séptima Época. Tesis 390, pág. 259).

7) Si el trabajador ofrece a la clientela del taller en que trabaja, dar los mismos servicios, por un precio menor del que cobra el patrono. (Ejecutoria: Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación. Tomo LXXIX. Cuarta Sala. Quinta Época, pág. 6626).

La probidad y la honradez no tienen grados, pues simplemente se es o no se es probo u honrado.

"En síntesis, las faltas de probidad u honradez son las acciones u omisiones del trabajador, delictivas o no, lesivas del patrimonio del patrón o que, aún cuando no sean lesivas, implican un comportamiento desleal, falta de rectitud de ánimo de hombría de bien y de integridad en el obrar." 80

Nuestra legislación laboral no se refiere en esta fracción a la comisión de delitos, sino sólo y simplemente a la falta de probidad u honradez, ya que no toda falta de probidad u honradez tipifica un delito (por ejemplo, el dormirse en horas de trabajo), pero si todo delito constituye una falta de probidad u honradez.

Algunas faltas de probidad u honradez de los trabajado

res pueden quedar tipificadas en el Código Penal para el Distrito Federal en materia de fuero común, y para toda la República en materia de fuero federal como delitos en contra de las personas en su patrimonio, por ejemplo: robo genérico (artículo 367), robo de empleado (artículo 381, fracción VI), abuso de confianza (artículo 382), fraude (artículo 386), despojo (artículo 395).

A pesar de que los resultados que el proceso penal y el laboral arrojen pueden ser distintos, ya que el trabajador que cometió dicha falta puede ser condenado en el primero, en materia laboral puede ser absuelto; lo importante en este caso es la valoración de las pruebas que debe seguirse en ambos procesos, es por ello que la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la siguiente jurisprudencia:

"FALTA DE PROBIIDAD DEL TRABAJADOR, APRECIACION EN EL LAUDO DE LAS ACTUACIONES PENALES, EN RELACION CON LA. Las pruebas de un proceso penal deben ser estudiadas en el laudo, no en función del valor que le hubieren merecido a la autoridad penal, sino de acuerdo con la apreciación que la Junta responsable haga de ellas al ser examinadas en el juicio laboral, juzgando en conciencia para precisar si con tales probanzas se ha demostrado o no la falta de probidad."

Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Semanario Judicial de la Federación.

(Apendice 1917-1975). Quinta Parte. Cuarta Sala. Sexta Epoca. Tesis 95, pág.102.

b. Actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos. Estas cuatro expresiones significan falta de respeto dirigida al patrón.

1) Los actos de violencia se distinguen en: actos de - violencia física v actos de violencia moral.

La violencia física consiste en la fuerza material (bofetadas, golpes, ataques, etc.) aplicada directamente al - cuerpo de una persona.

La violencia moral consiste en constreñir psíquicamen- te a una persona bajo una amenaza o un amago para hacerle - saber que va a ser víctima de un mal grave.

2) Por los amagos se amedrenta a una persona dándole a entender por medio de la palabra verbal o escrita o por señas que se le va a provocar un mal futuro e injusto en su - persona o en sus bienes. 81

3) Injurias, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que: "gramatical y jurídicamente tiene la ca- racterística de injuria toda intención dolosa de palabra o de obra que implique una ofensa a otra persona." (Preceden- te: Amparo Directo 1455/60, Lino Rosales Tapia).

El artículo 348 del Código Penal establecía, antes de ser derogado este delito que: "injuria es toda expresión o toda acción ejecutada para manifestar desprecio a otro con el fin de hacerle una ofensa."

La injuria podrá consistir en un insulto o en una acti- tud de desprecio, pero siempre será necesario que se expli- que textualmente y con toda precisión en que consistieron - las injurias o que se describa la conducta, ya que de otra

manera será imposible valorar su gravedad, puesto que bien puede suceder que una palabra pueda ser considerada como muy ofensiva en algún lugar y en otro no lo sea realmente.

Nuestro criterio al respecto es que las relaciones laborales se deben siempre de establecer con un máximo de respeto por más intimidad que exista, y de esta manera la injuria no podrá ser calificada como leve o grave, sino simplemente injuriosa, dando lugar al patrón para rescindir la relación de trabajo, como lo señala nuestro ordenamiento laboral, pues si ésta pudiera ser valorada se dudaría de su eficacia como causal de despido, por lo cual la injuria es una falta de respeto sea cual sea la situación.

4) Los malos tratamientos son muy difíciles de definir, por lo que consideramos que en ellos se encierran los actos de violencia, los amagos y las injurias.

Para que los malos tratamientos constituyan en realidad una causal de rescisión se requiere que sean factibles de probar, como es el caso de la violencia física, además que se efectuen en público.

En este caso ocurre lo mismo que con las injurias, es decir, no deben ser calificados, simplemente son faltas al respeto que debe guardarse en cualquier relación de subordinación.

c. Las faltas de probidad u honradez, así como los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos deben ser en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa.

Respecto a los familiares existe la duda de si el con-



yuge del patrón es familiar o no de éste; debido a que hay algunos abogados con mala fe, que argumentan que no porque no está incluido en el concepto de familiar que establece el Código Civil, y de esta manera los ataques al cónyuge del patrón no deben ser sancionados, puesto que del matrimonio no nace un vínculo familiar sino conyugal.

La mayoría de los doctrinarios opinan que el cónyuge queda comprendido dentro del término familiar de la Ley Federal del Trabajo, ya que el legislador no podría ser capaz de tal sutileza jurídica; algunos estiman que ello en virtud de la cercanía o de la intimidad que lo une con el patrón; otros que por ser una causal de despido análoga y de consecuencias semejantes a lo que al trabajo se refiere.

Nosotros creemos que definitivamente el cónyuge entra en el concepto de familiar de la legislación laboral mexicana, puesto que de la interpretación del artículo 501 se desprende únicamente la dependencia económica como requisito para ser familiar, por lo cual el concubinato queda también incluido dentro de ésta causal.

Por otra parte, el Maestro Néstor De Buen considera que la limitación al cuarto grado que respecto al parentesco consagra el Código Civil podría ser excesiva, para los efectos de la falta cometida en contra de un pariente de grado más lejano que civilmente no integra la familia y que sin embargo, por vivir con el patrón, la agresión que sufra implica una ofensa a aquél. 82

Según nuestro criterio no se deben tomar en cuenta los

grados de parentesco, sino simplemente el daño que se le ocasionó al patrón por medio de sus familiares.

Por cuanto hace al personal administrativo o directivo de la empresa, son aquellos empleados que en representación del patrón ejercen funciones de administrar, planear, organizar, dirigir, mandar y controlar la prestación del trabajo y los bienes empresariales.

d. Además dichas faltas deben ocurrir, sin que medie provocación y sin que se obre en defensa propia.

Si el trabajador es provocado los malos tratos inferidos por éste al patrón, a sus familiares o al personal directivo o administrativo no serán causa de despido. Lo mismo sucede si los amagos, injurias o actos de violencia son ejecutados por el trabajador para repeler una agresión en contra de su persona o de sus bienes.

Por lo que el trabajador que inicialmente hubiese confesado que eran ciertos los hechos que se le imputaban, tendrá la posibilidad de argumentar que los hechos en cuestión se habían realizado por provocación o en defensa propia, correspondiéndole en tal virtud la carga de la prueba para acreditar la supuesta provocación o la defensa propia.

De acuerdo con lo analizado, de esta causal de rescisión se puede concluir lo siguiente:

1) Las faltas de probidad u honradez son graves, aún para efectos del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, si las mismas tipifican delitos; siempre y cuando la -

Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente valore en el laudo las pruebas del proceso penal, pero emitiendo su propio criterio.

2) Los actos de violencia, amagos, injurias y malos tratamientos a todas luces son graves, puesto que en la relación de trabajo subordinada debe de existir un máximo de respeto, sea cual sea el grado de intimidad.

3) Además dicha causal no deja de ser grave por ser en contra de los familiares del patrón y no contra éste.

3. 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.

La presente causal viene a reforzar algunas de las obligaciones que impone la Ley Federal del Trabajo a los trabajadores en su artículo 134 referidas a los compañeros de trabajo: como guardar buenas costumbres, prestar auxilios, comunicar observaciones para evitar daños a los intereses y vidas de aquéllos, observar medidas preventivas contra riesgos, etc.

Para que se pueda alegar el despido en base en esta causal es necesario que se reúnan las siguientes circunstancias:

a. Que las faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos se cometan en contra de un compañero de trabajo.

Por compañeros de trabajo debemos entender: "a todos - aquellos que presten sus servicios en una misma empresa o es tablecimiento, sin estar subordinados unos a los otros." Esto es, siempre y cuando no exista jerarquía de uno sobre el otro.

El trabajador está obligado a guardar respeto a sus - compañeros de trabajo, por lo menos dentro de la empresa, - ya que ésta es una especie de pequeña sociedad en la que es indispensable que existan normas de conducta para lograr - una buena productividad en la misma.

b. La segunda circunstancia es que con motivo de las - faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos se altere la disciplina del lugar - en que se desempeñe el trabajo.

Conservar la disciplina del centro de trabajo es neces- sario para que exista orden y regularidad en el desarrollo de las labores del mismo, pues la indisciplina perturba el orden y en consecuencia la producción o actividad.

Por lo cual, para que pueda invocarse esta causal de - despido es indispensable que debido a la realización de las faltas se altere dicha disciplina, ya que si el patrón omi- te mencionar en la contestación de demanda este aspecto, po drá ser condenado a reinstalar al trabajador o a indemnizar lo, según la elección de éste último.

Existen ciertos actos, como los de violencia física, -

que en sí mismos traen aparejada la alteración de la disciplina; la Suprema Corte de Justicia de la Nación así lo reconoce en jurisprudencia que establece:

"RIÑA, LA PARTICIPACION EN UNA, EN EL CENTRO DE TRABAJO Y HORAS DE LABORES ES CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. El sólo hecho de una riña entre trabajadores, a horas de labores en el centro de trabajo, constituye una alteración de la disciplina y es suficiente para que se configure la causal de rescisión del contrato prevista por la fracción III del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo (Art. 47-III)."

Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Semanario Judicial de la Federación.

(Apéndice 1975). Quinta Parte. Cuarta Sala. Tesis 214, pág. 203.

De acuerdo con el Maestro Cabanellas para que el despido sea justificado es necesario que el trabajador al que se le aplicó tal sanción haya sido el provocador de la agresión, ya que es injustificado el despido del trabajador que se concreta a defenderse ante la agresividad de un compañero o que se limita a repeler la injusta agresión de que es objeto. 84

Criterio con el cual simpatizamos totalmente, pues aun que en esta fracción no se menciona como excepción la provocación ni la defensa propia, es de suponerse que se aplica por analogía la regla de la anterior causal, no obstante es importante que nuestro legislador lo reconozca así de manera expresa.

Como ejemplos de otros agravios causados a los compañeros se pueden suscitar como tales: prestarle dinero a un compañero con intereses usurarios, que constituye una falta de probidad u honradez, además de amargarlo psíquicamente de que se le va a causar una lesión; sin embargo en estos casos no se altera la disciplina de la empresa.

Por cuanto hace a la gravedad de esta falta estimamos que es de tal manera grave no sólo en el despido de cualquier trabajador, sino también en aquellos con más de veinte años de servicios, puesto que al alterarse la disciplina de la empresa se pueden provocar daños morales, físicos e inclusive patrimoniales a los intereses del patrón. Pero sin olvidar lo mencionado al finalizar el estudio de la anterior causal.

4. 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.

Esta causal difiere de las dos anteriores en los siguientes aspectos: a. los agravios cometidos deben ser fuera del servicio y b. deben ser de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

**a. Los agravios cometidos deben ser fuera del servicio.** La expresión fuera del servicio debe entenderse como fuera de la jornada de trabajo, es decir, fuera del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para

desempeñar su labor.

Si el trabajador comete una falta de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o en general malos tratos podrá ser despedido justificadamente, ruego que no sólo dentro de la jornada de trabajo debe comportarse con respeto, sino que éste debe ser de manera permanente. De esta forma lo ha manifestado la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la siguiente jurisprudencia:

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

Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Semanario Judicial de la Federación.

(Apéndice de 1995). Tomo V. Parte SCJN.

Cuarta Sala. Séptima Época. Tesis 391, núm. 260.

b. Que sean de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

El término "imposible" es inapropiado, en virtud de que éste corresponde a la terminación de la relación laboral y no a la rescisión, por lo que en este caso el vocablo adecuado sería insostenible o intolerable; pues como justamente opina el Doctor Baltasar Cavazos nada es imposible en esta vida, por lo cual el legislador se cubrió de gloria con esta frase, ya que en la práctica un trabajador podrá alegar que si bien cometió los actos que se le imputan, éstos no hacen imposible la continuación de la relación de

trabajo; por lo que el juzgador habrá de tener buen cuidado al analizar los hechos. 85

Los términos imposibilidad y gravedad resultan demasiado subjetivos, pues si bien es cierto que al estudiar la segunda causal admitimos que para excluir esa subjetividad era indispensable que reinara el respeto en las relaciones laborales; también lo es que en este caso diferimos nuestro criterio, debido a que consideramos que dicho respeto (entendido como jerarquía no como falta) debe prevalecer dentro de la jornada de trabajo, pero fuera de ella patrón y trabajador podrán ser los mejores amigos del mundo y tratarse como ellos lo deseen, ya que puede suceder que tengan una relación muy estrecha, es decir, a ciertos niveles la violencia del lenguaje entre patrones y trabajadores constituye casi, por más incorrecto que sea, la manera normal de trato, y un incidente fuera del trabajo puede reflejar, simplemente esa forma de ser del trato ordinario y resultaría injusto que una interpretación superficial de los hechos trajera como consecuencia el despido. Por lo cual el legislador tendría que definir en primer lugar cuáles son los actos graves, y en segundo excluir del debido respeto fuera de la jornada laboral a las relaciones familiares y de compañerismo, por lo menos, correspondiéndole a los tribunales valorar los lazos de amistad en cada caso concreto.

Si esta causal resulta imprecisa para un despido ordinario, debido a la subjetividad que encierra; para el caso del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo es ineficaz



porque un trabajador que ha conservado durante veinte años su puesto, es de suponerse que es un trabajador respetuoso, que mantiene buenas relaciones con sus superiores aún fuera de su jornada de trabajo, aunque no representen la manera más normal de trato.

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

Esto es lo que se conoce como sabotaje, es decir, cuando el trabajador dolosamente produce daños en edificios, maquinaria, instrumentos de trabajo, etc. El sabotaje representa una violación fundamental a la obligación de respeto a las instalaciones de la empresa, pues el trabajador debe lealtad a su patrón y está obligado a cuidar los intereses de éste, para evitarle perjuicios; pero también denota una forma natural de venganza a las ofensas del patrón o de sus representantes.

En la historia del movimiento obrero el sabotaje se usaba como instrumento de lucha, para protestar por las malas condiciones de trabajo o para mejorarlas.

El sabotaje como causal de despido se encuentra integrado por los siguientes elementos:

a. Ocasionar perjuicios materiales. Evidentemente nuestra legislación laboral utiliza el vocablo perjuicios en su

sentido gramatical de daño, menoscabo o detrimento, y no en el significado jurídico-civil de ganancia lícita dejada de percibir; por lo que para evitar confusiones la designaremos con la expresión ocasionar daños materiales.

El producir daños materiales consiste en que por medio de procedimientos químicos, mecánicos o físicos se menoscaba una cosa material o se inhabilita para el uso propio de su naturaleza o para cualquier otro uso.

b. Que los daños se ocasionen intencionalmente. La intención como elemento subjetivo del sabotaje estriba en la voluntad del trabajador dirigida deliberadamente a causar un daño en un bien material, o formulado en otras palabras significa la intención dolosa, la maquinación o artificio llevada a cabo por el trabajador, que a pesar de conocer las consecuencias de sus deterioros decide ejecutarlos. Sin embargo dicha intención puede ser muy difícil de probar, pues las pruebas aportadas deben convencer de una manera razonable al juzgador.

c. Que los daños se originen durante el desempeño o con motivo de las labores. Elemento que no amerita mayor explicación.

d. Que los daños se ocasionen en bienes muebles o inmuebles relacionados con el trabajo. Los objetos que se menoscaban o inhabilitan pueden ser muebles como maquinaria, equipos, aparatos, instrumentos, útiles, herramientas, artefactos, materias primas, etc. o inmuebles como edificios, bienes raíces, obras, etc.

Los daños también pueden referirse a los productos ela

borados o a la prestación de servicios, ya que el menoscabo que resiente el patrón es del todo similar y en ocasiones - hasta más grave cuando el objeto o el servicio que adquiere o recibe el público dan lugar a reclamaciones justificadas por los defectos de que adolezcan, por parte de los consumidores y desprestigian el buen nombre de la negociación de - que se trate. 86

Por otra parte, no es necesario que los bienes sean - propiedad del patrón, sino lo que se requiere es que los objetos dañados se encuentren relacionados con el trabajo.

Lo previsto en esta fracción no sólo es causal de des- pido sino que también es particularmente grave para los tra bajadores que contempla el artículo 161 de la Ley Federal - del Trabajo, debido al dolo que ello implica, ya que el pa- trón tendrá siempre la posibilidad de exigir que sean repa- rados los daños y perjuicios que se le hubiesen causado e - inclusive el derecho de ejercitar las acciones penales que correspondan. Es decir, esta causal produce responsabilidad tanto penal como laboral, y aunque como ya mencionamos, son procedimientos autónomos, la Junta correspondiente deberá - valorar las pruebas aportadas en el proceso penal para así poder emitir su propio criterio.

6. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pe- ro con negligencia tal, que ella sea la causa única del per- juicio.

La causal en estudio se distingue de la anterior porque requiere que los daños materiales sean graves, provocados únicamente por la negligencia del trabajador. Esto es a lo que se le denomina conducta culposa, y se integra por los siguientes aspectos:

a. Que los daños causados sean derivados de la negligencia del trabajador. Es decir, debe existir una acción u omisión negligente, esto es, actividades o abstenciones de los trabajadores desarrolladas u omitidas de manera imprudente, imprevista o descuidada.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene que: "la negligencia no es otra cosa que el descuido o falta de atención en la realización de un acto." (Precedente: Amparo Directo 5312/59, Lazaro Oropeza Montes).

Debemos tomar en consideración que para que la acción u omisión negligente sea integrante de una causal de despido es indispensable que el daño producido haya sido previsible por el trabajador conforme a su preparación personal y al puesto que ocupa, y además que lo hubiese podido evitar con un comportamiento distinto.

Para acreditar la negligencia, el juzgador sólo podrá hacerlo mediante la valoración de la conducta, lo cual es muy difícil ya que pueden ocurrir otras causas.

b. Que esos daños sean graves. Al establecer la Ley Federal del Trabajo que los daños ocasionados por la negligencia deben ser graves, presunone la existencia de daños leves.

Doctrinalmente, ante la carencia de una métrica para evaluar la gravedad del daño, se han manejado dos sistemas: para uno, cuando el daño sea mayor al importe de tres meses de salario del trabajador que lo provocó, se trata de un daño grave; se pretende fundar el anterior criterio en que si el daño es menor, el trabajador responde con el importe de su indemnización por despido injustificado (artículo 48). Para otros, el daño es grave cuando excede del importe de un mes de salario del trabajador, pues conforme a la fracción I del artículo 110, es el máximo del adeudo que puede contraer con su patrón.

c. La negligencia debe ser la única causa de los daños. La conducta negligente, sin ninguna otra concausa, por sí sola, debe ser la que produzca, por su propia naturaleza, el resultado dañoso.

En otras palabras, debe de existir una relación de causalidad entre la acción u omisión negligente y el daño material grave, lo cual se presenta cuando las acciones u omisiones imprudentes, por sí mismas, sin ningún otro motivo, son adecuadas para producir, y producen por su propia naturaleza un daño material grave.

Por lo tanto, si un trabajador negligente ocasiona perjuicios graves al patrón, pero su negligencia no es la razón única del perjuicio, el despido será injustificado. Como en el caso de que las deficiencias del trabajo provengan de la mala calidad de los materiales utilizados, de las dificultades de la maquinaria o de otras circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador.

En definitiva esta causal, a pesar de los daños mate--

riales que se puedan provocar no es particularmente grave - como para ameritar el despido de un trabajador con más de veinte años de servicios, ya que en primer lugar la negligencia es una conducta sumamente subjetiva y difícil de probar, en segundo porque los perjuicios graves no se encuentran definidos en la legislación, y por último debido a que se pueden invocar otros motivos como los causantes del daño.

Además en la práctica las autoridades del trabajo ven con mucha simpatía la causal del trabajador que por su torpeza hubiese causado perjuicios al patrón, ya que estiman que éste es el verdaderamente culpable del desastro, por no haberse preocupado por capacitar o adiestrar adecuadamente a sus obreros. 87

7. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

Las obligaciones que viola el trabajador al incurrir en esta causal son las previstas en la fracción IV del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo que impone el deber de: "ejecutar el trabajo con el cuidado y esmero apropiados...", y en la fracción I del artículo 135 de la misma Ley, que prohíbe a los trabajadores: "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."

Comprometer la seguridad consiste en la posibilidad inminente, apoyada en hechos reales de que se produzca un - - acontecimiento dañoso para el establecimiento o para las - personas que se encuentran en él (trabajadores, patrones y terceros).

No es necesario que se llegue a consumir el perjuicio, basta con que exista el peligro de que ocurra, debido a la conducta imprudente del trabajador; porque lo que interesa es precisar la actitud del trabajador en el desarrollo de - las actividades a que se dedica, para estar en condiciones de determinar si las lleva a cabo con celo, con precaución, con empeño y sin desestimar que aún cuando los intereses - que proteja no sean los propios, se relacionan directamente con la fuente de trabajo, que por propia conveniencia está obligado a cuidar y sostener. 88

Un ejemplo de imprudencia sería el caso del trabajador que fumara en algún lugar de la empresa donde existan materiales inflamables, como lo reconoce la Suprema Corte de - Justicia de la Nación al disponer:

"FUMAR EN EL CENTRO DE TRABAJO, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR. Cuando un trabajador fuma en el taller u oficina en que presta sus servicios y en el lugar existen materiales inflamables, esta obrando con una manifiesta imprudencia que pone en peligro el centro de trabajo por lo que su actitud constituye un motivo de rescisión del contrato - de trabajo."

Suprema Corte de Justicia de la Nación.  
Semanao Judicial de la Federación. Informe 1970. Parte II. Cuarta Sala. Séptima Epoca, pág. 30.

Si atendemos a lo expresado anteriormente por el Profesor Dávalos en el sentido de que no es indispensable que se produzcan consecuencias por la imprudencia del trabajador, sino que lo importante en este caso es sancionar la actitud irreflexiva del trabajador en el desarrollo de sus actividades; con ello nos basta para considerar a esta causal como particularmente grave en todos los sentidos; sin embargo un trabajador con más de veinte años de servicios es difícil que cometa este tipo de actos, ya que es de suponerse que es un trabajador con experiencia, delicadeza y empeño en sus labores; pero si se llegara a dar una conducta imprudente el patrón estaría en su derecho de rescindir la relación laboral.

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

Los trabajadores conforme a lo dispuesto por la fracción VII del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, están obligados a observar buenas costumbres, esto es, a comportarse moralmente durante el servicio. Lo moral, cuya manifestación son las buenas costumbres, constituye un concepto cultural, con independencia de los miembros de una sociedad determinada, para precisarlo rige la valoración existente en una época, comunidad y lugar establecidos. 89

La expresión que utiliza la Ley es muy amplia al mencionar actos inmorales, y consideremos que no debe dársele una acepción ni muy restringida ni muy extensa, pues lo pr

89. Roberto, Muñoz Ramón. Ob. cit., pág. 334.



mero conduciría a calificar la inmoralidad sólo cuando implicara la comisión de un delito y lo segundo a extremos ridículos; estimamos que la fracción VII del artículo 47 se refiere a cuestiones relacionadas con la sexualidad. 90 No obstante, el significado de actos inmorales es tan extenso, que inclusive puede encerrar aspectos de otra índole, como el negarse el patrón a cubrir el salario.

El juzgador debe atender a la característica de la materia de la relación laboral para poder valorar si la conducta del trabajador es inmoral o no, puesto que la moral es un concepto subjetivo y circunstancial y lo que en un trabajo resulta inmoral en otro puede no serlo, ya que hay trabajos que son por sí mismos, contrarios a una regla moral, como el teatro o el cine.

Para ayudarnos a precisar el significado de lo moral damos unos ejemplos de actos en contra de las buenas costumbres como: el escribir o pintar en las paredes de los locales de trabajo palabras o dibujos pornográficos, ejecutar actos sexuales en el centro de labores, concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez, etc.

A pesar de que no existe un criterio invariable para juzgar en un momento dado sobre lo que es moral o inmoral, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia de la Nación son las que deben resolver si un acto es conforme o contrario a las buenas costumbres, porque se presume poseen el concepto cultural de moralidad que

imperera en la colectividad.

Esta causal de despido es sumamente relativa y circunstancial y su interpretación restringida puede ser peligrosa, por lo que consideramos inadecuada su aplicación en el caso del artículo 161 como falta particularmente grave.

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

La Ley Federal del Trabajo establece en la fracción - XIII del artículo 134 que son obligaciones de los trabajadores: "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."; lo cual implica un deber de fidelidad.

De acuerdo con lo anterior, por secreto debe entenderse todo cuanto el patrón lleva al conocimiento del trabajador, sigilosamente, en confianza o por necesidad del servicio, o aquello, que siendo reservado por naturaleza llega al conocimiento del trabajador, independientemente de la voluntad del patrón.

Los secretos de fabricación abarcan toda la gama de modos de fabricación que no son patentables o que, siéndolo, todavía no han sido patentados; y van desde los más comple-

los conocimientos científicos y tecnológicos involucrados - en los procedimientos y técnicas industriales hasta las más simples prácticas manuales utilizadas confidencialmente en la producción. 91

Independientemente de los secretos de fabricación, existen asuntos de carácter reservado, ya sean comerciales o administrativos, que son mantenidos celosamente en sigilo por las empresas. Así por ejemplo, podemos considerar asuntos - comerciales reservados: la lista de clientes, los programas de desarrollo de la actividad comercial, las investigaciones de mercadotecnia, las características de un producto - nuevo que se va a lanzar al mercado, los proyectos de una - campaña publicitaria, etc. Algunos asuntos administrativos relativos a la planeación, organización, mandos y controles del personal y los bienes de las empresas, son también reservados.

El Código Penal vigente en su artículo 210 sanciona esta falta al disponer que: "Se impondrán de treinta a doscientas jornadas de trabajo en favor de la comunidad, al - que sin justa causa, con perjuicio de alguien y sin consentimiento del que pueda resultar perjudicado, revele algún - secreto o comunicación reservada que conoce o ha recibido - con motivo de su empleo, cargo o puesto."

El deber de secreto no se viola cuando en razón del interés público debe comunicarse a terceros, por ejemplo: a - las autoridades fiscales; o cuando se está obligado a trans

mitir algunos datos a los inspectores de trabajo o a las Juntas de Conciliación y Arbitraje al ir a declarar como testigo o confesar como representante de la empresa.

Ahora bien, esta causal de despido no sólo es aplicable a los trabajadores de confianza, quienes por la naturaleza de su función tienen en forma característica el deber de fidelidad no en forma general, sino específica, y por tal motivo debe abarcar de manera rigurosa a esta clase de trabajadores como expresa Néstor De Buen,<sup>92</sup> contradiciendo a la mayoría de los doctrinarios en Derecho Laboral que afirman que esta falta es aplicable a todo tipo de trabajadores, ya que es innegable que cualquier empleado tenga conocimiento de algunos asuntos de carácter reservado, debido simplemente al servicio que presta, sin que intervenga la voluntad del patrón en este sentido. Además como opina el Doctor Baltasar Cavazos: "el deber de fidelidad se impone por igual al empleado de más alta jerarquía, como al más humilde de los trabajadores. No se puede ni se deben hacer distinciones al respecto." 93

Por otro lado, la revelación de secretos debe ser con perjuicio de la empresa; lo que significa que es necesario acreditar, en primer lugar que el trabajador reveló secretos de carácter reservado, y en segundo hay que probar que con motivo de tales revelaciones se causaron perjuicios a la empresa.

92. Néstor, De Buen Lozano. Derecho del Trabajo. Tomo II, pág. 89.

93. Baltasar, Cavazos Flores. Causales de Despido, pág. 45.

En consecuencia, qué sucede si se demuestra que el trabajador reveló los secretos, pero no se acreditan los perjuicios que con dicha revelación se hubiesen causado. Baltasar Cavazos manifiesta que al hacer una interpretación simplista, se tendría que condenar al patrón, pero en realidad éste podría reforzar su fundamentación de rescisión, en lo dispuesto por la fracción II del artículo 47, que se refiere a la falta de probidad u honradez, y en tal supuesto, el despido si sería justificado, aunque no se probaran los perjuicios causados. Por ello, y aunque resulte curioso, cuando un trabajador revele secretos más que invocar esta fracción, resulta conveniente alegar la falta de probidad u honradez. 94

El perjuicio puede consistir en el menoscabo del patrimonio o en dejar de obtener algunas ganancias, o en el descrédito de la empresa.

La causal que acabamos de analizar representa una falta particularmente grave, si atendemos al deber de fidelidad que debe tener todo trabajador hacia su patrón, sin importar el cargo que desempeñe, ni la antigüedad generada en el empleo; por lo cual abarca también a los empleador con más de veinte años de servicios.

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

Para explicar esta causal, la desintegraremos en cada uno de sus elementos:

a. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia.

La fracción II del artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo impone expresamente a los trabajadores la obligación de asistir al trabajo. Esta obligación implica los deberes de entrar a la hora de iniciarse las labores y salir a la hora en que concluyan.

Una falta de asistencia consiste en abstenerse el trabajador de presentarse a desempeñar el servicio en la jornada que tiene asignada.

Más de tres faltas de asistencia significa cuatro o más ausencias al trabajo, y no tres y media como piensan algunos autores, por lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación dispuso que:

"FALTAS DE ASISTENCIA. SE REQUIEREN CUATRO PARA QUE OPERE LA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. 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 el criterio sustentado por esta Suprema Corte en la tesis visible en la página 2540 del Tomo XVIII de la Quinta Época 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 permiso del

patrón, o sin causa justificada, lo que quiere decir, atendiéndose a la letra de la Ley, que en este caso es claro y no necesaria interpretación alguna, que tres faltas de asistencia no dan por sí solas derecho al patrón, para rescindir el contrato, sino que se requiere que sean más de tres, es decir, de cuatro en adelante."

Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Semanario Judicial de la Federación. Tomo 115-120 Quinta Parte. Cuarta Sala. Séptima Época, pág. 37.

La noción de falta de asistencia es clara cuando el trabajador no se presenta a sus labores y se trata de una jornada continua, es decir, aquella que no tiene interrupciones. El problema para determinar la falta de asistencia se da en los siguientes casos:

1) El trabajador tiene una jornada discontinua, esto es, aquella que tiene un lapso de interrupción bastante largo, en la cual se presenta a laborar en un período de la jornada, pero se abstiene de presentarse en el otro. El faltarse a un período de la jornada discontinua se computa como media falta que se suma con otras medias faltas u otras faltas enteras para configurar la causal de despido, pues así lo ha establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación al afirmar que:

"FALTAS DE ASISTENCIA, EN CASOS DE JORNADA DIVIDIDA EN DOS PARTES. Cuando la jornada de trabajo se desarrolla en etapas discontinuas, es decir, está dividida en dos partes, la falta de asistencia a una de esas partes, debe computarse como media falta, que puede ser sumada con otras medias faltas o con otras enteras, para interrumpir la causal prevista por la fracción X del artículo 122 (actualmente 47) de la Ley Federal del Trabajo, pues de no computarse la media falta se fo--

mentaría 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 y de la empresa, sin que es to quiera decir que se compute la media falta como falta completa."

Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Semanario Judicial de la Federación. Tomo 187-192 Quinta Parte. Cuarta Sala. Séptima Época, párr. 23.

2) El trabajador tiene una jornada especial, esto es, la jornada semanal de 48 horas se distribuye de tal manera que los trabajadores descansan el sábado completo o sólo - por la tarde. En este caso se sigue el criterio de la tesis anterior, es decir, la ausencia a una jornada diaria aumentada o disminuida por la distribución de la jornada semanal, deberá computarse como una falta de asistencia.

Tratándose de jornadas acumuladas es correcto, si así se convino en el contrato colectivo, resolvió la Suprema - Corte de Justicia de la Nación en el amparo directo 6430/65 que se computen dos o más faltas, según el caso, por cada - inasistencia a esas jornadas acumuladas.

3) Si se acordó, con fundamento en el artículo 75 de - la Ley Federal del Trabajo, la obligación de los trabajado - res en trabajar continuos, de prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio, la ausencia en esos días se - computan como faltas de asistencia, pues la Suprema Corte - de Justicia de la Nación ha señalado que:

"ASISTENCIA, FALTAS DE. CASO EN QUE DEBEN COM - PUTARSE COMO TALES LAS QUE OCURREN EN DÍAS - DE DESCANSO POR PACTO ENTRE TRABAJADORES Y - PATRON. Si se trata de labores continuas y -



existe pacto entre el patrón y sus trabajadores, sustituyendo, de acuerdo con el artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, los días de descanso obligatorio por otros, y un trabajador deja de asistir al desempeño de sus actividades en uno de esos días en que estaba obligado a laborar según dicho pacto, sin justificar su inasistencia, la misma debe tenerse como falta injustificada."

Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Semanario Judicial de la Federación. Tomo 26 Quinta Parte. Cuarta Sala. Séptima Época, pág. 13.

4) El trabajador se presenta después de su hora de entrada o después de transcurrida la tolerancia, y el patrón le impone ingresar a trabajar, la Suprema Corte de Justicia de la Nación dispone al respecto que: "Debe estimarse como faltas injustificadas del trabajador los días que se presente tarde, después de la hora de entrada o después del término de tolerancia al desempeño de sus labores y no se le permite la entrada a la negociación." (Precedente: Amparo Directo 2563/59, Antonio Cervantes Castañeda).

Las especies de faltas de asistencia, como explicamos, pueden ser por: faltar a una jornada normal; faltar a una parte de la jornada discontinua (media falta); faltar a una jornada aumentada (dos faltas), o disminuidas: faltar un día de descanso obligatorio que se estaba obligado a trabajar; y faltar por llegar tarde y habersele impedido entrar.

b. El segundo elemento integrante de esta causal es que las faltas de asistencia las tenga el trabajador en un período de treinta días.

La Ley habla de más de tres faltas en un lapso de - -

treinta días, no importa si son continuas o discontinuas, - ya que para computar las faltas de asistencia no es indispensable que sean continuas, como frecuentemente se piensa, sino basta que el trabajador incurra en ellas durante el período de treinta días calendario. Asimismo, para hacer su cómputo hay que partir de la última falta hacia atrás para fijar la acción recisoria y empezar a correr el término de prescripción.

Los trabajadores tienen, también la falsa creencia de que, como la causal de despido se genera hasta la cuarta -- falta de asistencia tienen derecho a faltar tres días en el período de treinta. No existe tal derecho, pues las empresas conforme a la Ley Federal del Trabajo están facultadas para sancionar a los trabajadores faltistas hasta por ocho días de suspensión en el trabajo, sin goce de salario; siempre y cuando exista un Reglamento Interior de Labores en el que se especifique la causa y la sanción; así como también es necesario que el trabajador sea oído, antes de aplicar - tal sanción.

Si el trabajador alega que las faltas que se le imputan corresponden a una sanción de suspensión que le fue imputada, a él le corresponde acreditar esa suspensión, como lo manifiesta la siguiente ejecutoria:

"FALTAS DE ASISTENCIA, CUANDO SE ALEGA SUSPENSIÓN PREVIA. CARGA DE LA PRUEBA. Si el actor alega que las faltas a sus labores se debieron a que fue suspendido por la demandada, - en los días en que se le imputaron las mismas como injustificadas, a él corresponde - acreditar esa suspensión, y si ninguna prueba rinde al respecto, las faltas de asistencia a sus labores deben considerarse injusti

ficadas."

Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 169-174 Sexta Parte. Séptima Época, n.º. 86.

Por otra parte, si un trabajador es despedido en una fecha determinada, y con motivo de ese evento deja de concurrir a sus labores en los días posteriores, estas faltas no se computan como faltas de asistencia, como lo establece la Suprema Corte de Justicia de la Nación al afirmar que:

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

Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Semanario Judicial de la Federación. Tomo 151-156 Quinta Parte. Cuarta Sala. Séptima Época, n.º. 118.

c. El tercer elemento es que las faltas de asistencia sean sin permiso.

Cuando el trabajador sabe previamente que va a faltar a su trabajo debe obtener antes el permiso, ya que no es suficiente el aviso al patrón, sino que es necesario que éste de su consentimiento, como lo han resuelto los Tribunales Colegiados de Circuito al expresar que:

"FALTA DE ASISTENCIA PERMITIDA POR EL PATRÓN. CARGA DE LA PRUEBA. Si el trabajador afirma que el patrón le concedió permiso para faltar al desempeño de sus labores, indudablemente que a él le corresponde probar que le fue dado el consentimiento, toda vez que de

acuerdo con el artículo 135, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, el empleado le - ésta vedado faltar a sus labores sin causa - justificada o autorización expresa del em- - pleador."

Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo V Según da Parte-1. Octava Época, págs. 214.

d. El último elemento es que las faltas de asistencia sean sin causa justificada.

¿Qué debemos entender por causa justificada?, la Suprema Corte de Justicia de la Nación nos da la siguiente respuesta:

"FALTAS DE ASISTENCIA POR CAUSA JUSTIFICADA. ENFERMEDAD DEL TRABAJADOR O DE FAMILIARES. La causa justificada a que se refiere la fracción X del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, como una excepción para que no se rescinda el contrato de trabajo de quien falta por más de tres veces a sus labores en un período de treinta días, debe entrañar la imposibilidad del trabajador de presentarse a su trabajo por un motivo material o físico - que a él, en lo personal, le impida concurrir a cumplir la labor a que lo obliga su contrato de trabajo. La enfermedad del trabajador puede ser una causa que justifique su inasistencia, si ésta es de tal manera grave que le impida desarrollar sus labores con normalidad y abandonar su hogar para concurrir al centro de trabajo, también la necesidad de concurrir a recibir atención médica urgente es otro motivo que justifica la falta; pero la necesidad que alegue de acompañar a un familiar para recibir esa atención no queda probada en autos si no queda también plenamente probado el padecimiento atribuido al familiar, por lo que en caso contrario no tendrá causa justificada para faltar a su trabajo."

Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Semanario Judicial de la Federación Tomo 32 Quinta Parte. Cuarta Sala. Séptima Época, pág. 19.

Al faltar un trabajador a sus labores con causa justificada debe dar aviso inmediato al patrón de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo, siempre y cuando le sea posible; ya que la falta de aviso, sin que hubiese impedimento para darlo, aún cuando la falta sea con causa justificada la convierte en injustificada.

Independientemente de la obligación del trabajador de dar aviso de la causa justificada que le impide presentarse a desarrollar sus labores, al regresar al trabajo debe demostrar que efectivamente existió una causa justificada de su ausencia.

Tratándose de faltas de asistencia por enfermedades o accidentes el trabajador no tiene la obligación de avisar al patrón, sólo tiene que mostrarle al regresar a su trabajo su incapacidad médica y ni siquiera se da la falta; dichas ausencias justificadas se pueden probar tanto con el certificado de incapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social o por un médico particular, ya que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que:

"FALTAS DE ASISTENCIA POR ENFERMEDAD. JUSTIFICACION. TRABAJADORES INSCRITOS EN EL IMSS. - Si un trabajador está inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social, no es prueba idónea para justificar sus faltas de asistencia la constancia médica que consigna la enfermedad que padece, sino la expedición del certificado de incapacidad médica para laborar, otorgada por dicho Instituto, a menos que se pruebe que el trabajador solicitó el

servicio y éste le fue negado por la Institución."

Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Semanario Judicial de la Federación. Tomo 181-186 Quinta Parte. Cuarta Sala. Séptima Época, pág. 73.

El certificado del Instituto Mexicano del Seguro Social o de un médico particular debe especificar no sólo que el trabajador está enfermo, sino que el padecimiento lo imposibilita para presentarse a trabajar.

El certificado expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social exhibido como prueba en un juicio laboral para acreditar que un trabajador estuvo enfermo durante ciertos días, no requiere, por renutarse como un documento público, que sea ratificado; en cambio, el de un médico particular, por tratarse de un documento privado, debe ser ratificado por el médico que lo emitió para darle la oportunidad a la contraparte de representarlo.

La demostración de la causa justificada de la inasistencia, debe hacerla el trabajador ante el patrón al regresar al trabajo y antes de que lo despidiera, como lo ha establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

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

Suprema Corte de Justicia de la Nación.  
Semanao Judicial de la Federación. To-  
mo 151-156 Quinta Parte. Cuarta Sala.  
Séptima Eraa, pág. 129.

Néstor De Buen opina que lo que se intenta en este caso es evitar que el trabajador se abstenga de exhibir ante el patrón la justificación de la falta para después, al ser despedido, presentarla ante la autoridad intentando acreditar de ese modo la procedencia de su acción indemnizatoria. En realidad este criterio lleva a la necesidad de que el trabajador obtenga del patrón la prueba de que le exhibió los comprobantes. De otra manera la maniobra puede jugar a la inversa: bastaría que el patrón negara haber recibido los justificantes oportunamente presentados para que se declarase improcedente la acción procesal del trabajador. 95

La causal que acabamos de estudiar es una de las más controvertidas por imponer el legislador varios requisitos para su procedencia: por lo que estimamos que también es una de las que mejor deben ser valoradas por los tribunales, y en tal virtud no debe ser calificada como grave para el caso del artículo 161; pues de esta manera lo reconoce la jurisprudencia de los Tribunales Colegiados de Circuito que a la letra dice:

"FALTAS DE ASISTENCIA. NO CONSTITUYEN UNA CAUSA GRAVE PARA EFECTOS DE LO DISPUESTO POR EL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Grave es lo que encierra peligro, dificultad o que puede tener malas consecuencias o un -

95. Néstor. De Buen Lozano. Derecho del Trabajo. Tomo II, pág. 91.

caso de mucha importancia. Luego, la circunstancia de que un trabajador con más de veinte años de servicios falte a sus labores, no representa ningún peligro o dificultad, ni tampoco se convierte en una situación insoportable para la continuación de la relación laboral, siempre que las inasistencias no sean reiterativas al extremo de dificultar el nexo de trabajo por alguna de las anteriores razones."

Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo IV, Noviembre de 1926. Novena Época. Tesis 1. lo.T.57L, n.º. 439.

Además un trabajador con más de veinte años de servicios en una empresa, se presume que es un trabajador cumplido en sus labores, responsable, puntual, etc., y que si incumple con las mismas es porque realmente tiene una causa justificada.

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

En el primer capítulo analizamos la característica más importante del Derecho del Trabajo que es la subordinación, la cual surge de la relación que se establece al otorgar al sujeto que recibe el servicio un derecho subjetivo de mando (artículo 134, fracción III), y al imponer a quien lo presta, un deber jurídico de obediencia (artículo 47, fracción XI).

El derecho subjetivo de mando consiste en la facultad que tiene el sujeto que recibe el servicio de impartir órde



nes en relación con la materia, eficiencia, lugar y tiempo en que se debe desempeñar la actividad laboral; y el deber jurídico de obediencia radica en la obligación que tiene el sujeto que presta el servicio, de desarrollar la actividad laboral conforme a las órdenes recibidas, siempre y cuando sean relativas al trabajo contratado.<sup>96</sup> Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió en la siguiente jurisprudencia que:

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

Suprema Corte de Justicia de la Nación.  
Semanaario Judicial de la Federación.  
(Anéndice de 1995). Tomo V, Parte SCJN.  
Cuarta Sala. Séptima Época. Tesis 144,  
pág. 98.

Las órdenes pueden ser generales o particulares, dirigidas al trabajo principal o a trabajos relacionados, a la eficiencia, intensidad, cuidado, esmero, cantidad y calidad del trabajo a desarrollar, al lugar o lugares donde debe prestarse el servicio, y al tiempo en que se debe iniciar y terminar la jornada.

Para que se configure la causal rescisoria, no es necesario que el patrón constantemente ordene al trabajador que

96. Roberto, Muñoz Ramón. Ob. cit., pág. 343.

cumpla con la obligación de prestar los servicios para los que fue contratado, pues dicha orden debe estimarse permanentemente, durante todo el tiempo que comprenda la jornada de trabajo.

Algunos ejemplos muy generales, de faltas de obediencia son los siguientes:

1) La negativa del trabajador durante el desempeño de sus labores, a entregar un objeto que forma parte de su equipo de protección para que se le substituya por otro en ese mismo acto, en virtud de que el primero estaba sujeto a una medida de mantenimiento del equipo. (Ejecutoria: Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 33 Quinta Parte. Cuarta Sala. Séptima Época, párf. 19).

2) Cuando en un contrato de trabajo se pacta que el trabajador puede ser movilizado a cualquier otra ciudad del país en forma temporal o permanente, y éste no acata la orden girada por la empresa a pesar de tener la obligación de hacerlo. (Ejecutoria: Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación. Tomo CXXVII, Quinta Parte. Cuarta Sala. Séptima Época, párf. 29).

3) Si el trabajador, uno de los días que expresamente el patrón le señaló que laborará en el lugar que le asignó lo hizo en otro distinto de éste, sin causa justificada, con ello desobedeció las órdenes que recibió en relación con el trabajo contratado. (Ejecutoria: Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo IV Segunda Parte-2. Octava Época, párf. 763).

El acto de desobediencia está sujeto a determinadas - condiciones: en primer lugar debe referirse al trabajo contratado; en segundo término la desobediencia deberá presentarse dentro de la jornada laboral; y en último lugar el patrón deberá poner a la disposición del trabajador, si es - que no los tiene anticipadamente, los medios para cumplir - las órdenes emitidas.

Con frecuencia los trabajadores consideran que solamente están obligados a acatar las órdenes de su jefe inmediato y no las de cualquier otro representante del patrón, por ello la Suprema Corte de Justicia de la Nación dispuso que:

"DESOBEDIENCIA DEL TRABAJADOR, RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO POR. Incurre en desobediencia, y en consecuencia se justifica la rescisión de la relación de trabajo en los términos del artículo 122, fracción XI del Código Laboral, quien encontrándose en el desempeño de sus labores al servicio de la empresa, se niega a cumplir una orden dada por un superior inmediato dentro de sus facultades. No se justifica la desobediencia por el hecho de que la orden no fue dada por escrito, si la misma implica una simple maniobra de inmediata ejecución, y explicable por su misma naturaleza."

Suprema Corte de Justicia de la Nación.  
Semanario Judicial de la Federación. Tomo 56 Quinta Parte. Cuarta Sala. Séptima Época, n.º. 31.

Para que un trabajador se pueda dar el lujo de no acatar una disposición del patrón o de sus representantes, es indispensable que exista una causa justificada o que no se trate del trabajo para el cual fue contratado.

Las órdenes relativas al trabajo sólo son exigibles -

cuando el trabajador, en el caso concreto, pueda comportarse conforme a lo mandado. La exigibilidad de una conducta debida presunone la posibilidad de poder comportarse conforme a lo debido. Si el trabajador no puede cumplir con su obligación, por una causa justificada, su omisión no obsta te que implique una violación al deber de obediencia, no es constitutiva de la causal de despido en estudio, por no exiribilidad de otra conducta. 97

En este supuesto el trabajador debe probar las consecuencias nefastas o los perjuicios que se hubiesen producido en caso de que hubiera obedecido dichas órdenes, esto es, el peligro en que ponía su vida y la de las personas que se encontraban en la empresa.

La segunda razón, como ya mencionamos, para que un trabajador se pueda negar a no acatar una orden, puede ser por que ésta no se refiera al trabajo para el cual fue contratado, es decir, corresponde a otros puestos de distinta categoría, que no está obligado a ejecutar conforme a su contrato; por lo cual es de suma importancia excluir del contrato de trabajo las expresiones generales que sirven para toda labor, y establecer claramente las características de los servicios para los que se contrata al trabajador, tratando de definir sus labores con minuciosidad y las órdenes que el patrón está capacitado para dictar y el trabajador está obligado a obedecer.

La presente causal es considerada por los doctrinarios

como indiscutiblemente grave, ya que lo esencial de la relación de trabajo radica en la subordinación, y si el trabajador la quebranta comete la falta máxima para que el patrón pueda rescindir justificadamente dicha relación: además de que la desobediencia origina una indisciplina que no puede tolerarse.

Por todo lo manifestado sería absurdo suponer que aún un trabajador con más de veinte años de servicios en una empresa tuviera pretexto para no acatar las disposiciones recibidas debido a esta antigüedad, y tal falta pudiera ser perdonada; ya que la subordinación no tiene grados y es la característica primordial del Derecho del Trabajo, lo cual conlleva a que el patrón que se encuentre en la hipótesis del artículo 161 y se origine la desobediencia por parte del trabajador, pueda rescindir la relación laboral por ser ésta una causa particularmente grave.

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

La obligación que incumple el trabajador al incurrir en esta causal es la establecida en la fracción II del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo que le impone el deber de 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.

Las medidas de seguridad tienen como finalidad disminuir la peligrosidad en el trabajo, y las medidas de hicie-

ne reducir la insalubridad del medio ambiente para salvar la vida y la salud de los trabajadores.

En este caso el bien jurídico protegido es la salud del personal de trabajo y el deber de manejar con prudencia los instrumentos o sustancias peligrosas.

Las medidas de seguridad e higiene son de una gran variedad: acondicionamiento de los establecimientos, instalación de equipo, implementos de protección de los trabajadores, etc., todas ellas para evitar accidentes o enfermedades.

La causal es más operable en el supuesto de la prevención de accidentes, que en el de la prevención de enfermedades, ya que como bien expresa el Doctor Baltasar Cavazos el despido justificado sería muy discutible, pues según se afirma no hay enfermedades, sino enfermos. 98

Como el legislador no especifica de qué clase de accidentes o enfermedades se trata, tenemos que concluir que se refiere tanto a enfermedades generales como profesionales, habida cuenta de que donde la Ley no distingue nosotros no debemos distinguir.

La facultad que posee el patrón de rescindir la relación de trabajo tiene por objeto evitar al mismo las cargas económicas por concepto de indemnización derivada de riesgos de trabajo y pago de asistencia social por enfermedad.

98. Baltasar, Cavazos Flores. Causales de Despido, págs. 55 y 56.

Esta causal, según nuestro punto de vista, es inoperante para rescindir una relación de trabajo con más de veinte años de servicios, ya que es difícil que un trabajador con esta antiedad se niegue a acatar las medidas preventivas requeridas para desempeñar su labor; así como también es no creíble que un patrón protestara después de tanto tiempo por esta situación. Sin embargo si llegara a presentarse el suceso, el legislador podría calificarla como una falta - particularmente grave, en virtud de la importancia que reviste la seguridad en el empleo.

13. 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 presente causal sanciona dos aspectos, por un lado se habla de que el trabajador concorra a sus labores en estado de embriaguez, y por el otro de que concorra bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante; por lo que las explicaremos por separado.

a. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez.

El trabajador debe asistir a su trabajo en condiciones normales para poder desempeñarlo; un trabajador que concurre a su trabajo en estado de ebriedad no está en circunstancias de desarrollarlo y corre el riesgo de sufrir un accidente o causarlo a sus compañeros de trabajo, es esto lo

que se pretende evitar con esta sanción.

Un trabajador o cualquier otra persona, se encuentra en estado de embriaguez cuando por haber ingerido bebidas alcohólicas presenta, además de aliento alcohólico, congestión de la cara, ojos enrojecidos, dislalia (dificultad en el hablar), incoordinación motora y turbación pasajera de sus facultades mentales. 99

El último párrafo del artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Para los efectos de esta Ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento."

El presentar sólo aliento alcohólico, sin los demás síntomas, no es encontrarse en estado de embriaguez constitutiva de la causal de despido, pues los Tribunales Colegiados de Circuito resolvieron:

"EMBRIAGUEZ, EL ALIENTO ALCOHOLICO NO ES INDICATIVO DE ESTADO DE. No se acredita la causal de rescisión prevista por el artículo 47, fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo, la cual consiste en que el trabajador se presente a laborar en estado de ebriedad, si la constancia de examen médico allegada alude a aliento alcohólico, pues éste por sí mismo no es suficiente para concluir la existencia de aquella condición."

Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo VII-Marzo. Octava Época, pág. 145.



Existen trabajadores que interpretan esta causal a la letra, haciendo alusión al concurrir a sus labores en estado de embriaguez, pero la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito, en una interpretación extensiva, "por ser análogas, de igual manera y de consecuencias semejantes" consideran también como causas de despido los siguientes casos:

"FALTA DE PROBIIDAD. EBRIEDAD. El hecho de que un trabajador infiera bebidas embriagantes en el lugar y a la hora del trabajo, es una falta de probidad y un acto inmoral ejecutado en el lugar donde se prestan los servicios, lo que constituye causa de rescisión del contrato de trabajo."

Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Semanario Judicial de la Federación. Tomo LVII, Quinta Parte. Cuarta Sala. Sexta Epoca, páp. 39.

"EBRIEDAD, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR, INDEPENDIEMENTE DE QUE ACONTEZCA FUERA DEL HORARIO NORMAL DE LABORES. La hipótesis prevista en la fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no debe interpretarse en su simple contenido de expresión gramatical, sino con toda la amplitud que la misma entraña; es decir, en el sentido de que será causa de rescisión sin responsabilidad para el patrón, el hecho de que concurra el trabajador a su centro de labores en estado de embriaguez dentro o fuera de su jornada de trabajo, pues es obvio que estas cuestiones de un modo o de otro tienen relación con la prestación de servicios y, por ende, no son ajenas al trabajo; pensar en la forma contraria a lo expresado, equivaldría a permitir que cualquier trabajador, fuera de su jornada legal, podría presentarse en estado de ebriedad a la empresa en la que presta sus servicios y alterar con su conducta la disciplina del lugar y pese a -

ello el patrón se encontraría impedido para rescindirle su contrato de trabajo, porque se aduciría que tal situación aconteció fuera del desempeño de las labores, circunstancia que haría nupatoria la hipótesis prevista en la fracción XIII del precepto legal citado, lo cual no sería dable ni jurídico."

Quarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 217-228 Sexta Parte. Séptima Época, pág. 264.

Los dos supuestos mencionados pueden ser invocados también como faltas de probidad, actos inmorales o causas análogas, si es que se duda de la eficacia de invocar esta -- fracción.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación establece como exención al estado de embriaguez, el siguiente caso:

"EMBRIAGUEZ. CUANDO NO ES CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO. El estado de embriaguez en que se encuentre un trabajador no es causal para rescindir su contrato de trabajo, si el patrón introdujo bebidas alcohólicas al centro de trabajo y autorizó a los trabajadores para su consumo."

Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Semanario Judicial de la Federación. Tomo 115-120 Quinta Parte. Cuarta Sala. Séptima Época, pág. 35.

Para probar el estado de ebriedad no es indispensable un certificado médico, sino que la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia firme, tesis 79, del Apéndice 1917-1975, resolvió que: "la prueba testimonial es anta para probar el estado de ebriedad bajo la simple apreciación de los sentidos."

b. La segunda circunstancia que encierra esta fracción es la de concurrir el trabajador a sus labores bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

Las drogas enervantes (estupefacientes o psicotrópicos) consisten en cualquier sustancia mineral, vegetal o animal medicamentosa de efectos estimulantes, deprimientes o soboríferos que alteran el sistema nervioso.

A la droga enervante que produce efectos soboríferos (relaja los músculos y embota los sentidos) se le llama específicamente narcótico.

Hay una gran variedad de drogas enervantes: marihuana, coca, cocaína, opio y sus derivados: morfina, heroína y otros alcaloides, además de hongos alucinógenos, barbitúricos, etc.

No obstante que esta fracción sólo consigna expresamente como causal de despido el concurrir el trabajador a sus labores bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, estimamos que, con fundamento en las ejecutorias dictadas respecto al estado de ebriedad, también son causas de despido el presentarse drogado el trabajador fuera de las horas de labores al centro de trabajo, laborar drogado y consumir drogas enervantes en el centro de trabajo; además de que igualmente se puede aplicar por analogía la falta de probidad y los actos inmorales.

El legislador tuvo presente que en algunas ocasiones - por prescripción médica deben consumirse drogas enervantes. Estos casos no son causa de despido, siempre y cuando, antes de iniciar sus labores el trabajador ponga el hecho en

conocimiento del patrón y presente la prescripción médica a éste. Ello obedece a que si los efectos de la droga pueden poner en peligro al propio trabajador o a las personas que se encuentren en el lugar de trabajo, o a los bienes empresariales, se deberá suspender su obligación de laborar hasta que se retire la prescripción.

La causal que acabamos de analizar, por cuanto hace al estado de ebriedad no debe ser considerada como particularmente grave, tratándose de un trabajador con más de veinte años de servicios en una empresa, pues bien puede ocurrir - que no sea habitual en este trabajador concurrir a su trabajo en estas circunstancias, sino que tal hecho se deba a una reunión empresarial, a un problema depresivo, o simplemente no haya sido su intención llegar a laborar en esa forma. Esta tolerancia deberá existir, siempre y cuando no se ponga en peligro la seguridad del personal, la de terceros, o la de los bienes de la empresa.

Por lo que respecta a que el trabajador concorra a sus labores bajo la influencia de alguna droga, esta circunstancia debe ser calificada como particularmente grave, sobre todo en los casos en que se pone en riesgo la vida del trabajador, de las personas que se encuentran en la empresa, o simplemente los bienes empresariales; pero un trabajador - que tuviera este tipo de adicción sencillamente no podría laborar durante tanto tiempo, sin que se le hubiera rescindido ya su contrato; es por ello que resultaría difícil que se invocara después de veinte años de servicios.

14. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de -

la relación de trabajo.

Esta fracción no se refiere a cualquier clase de sentencia, sino sólo a las ejecutoriadas, es decir, aquellas resoluciones dictadas de manera definitiva que ponen fin al proceso penal y que ya no son impugnables por recurso o juicio de amparo alguno.

Dicha sentencia ejecutoriada debe ser condenatoria, imponiendo una pena de prisión consistente en la privación de la libertad, como sanción por la comisión de un delito.

En consecuencia, el simple arresto o detención administrativa del trabajador no implica la posibilidad de rescindir su contrato de trabajo, sin responsabilidad patronal, - debido a que ésta es una causal de suspensión de la relación de trabajo, en cambio la pena de prisión es una causal de despido.

Además del requisito de ser inmutada por una sentencia ejecutoriada, la pena de prisión debe impedir al trabajador el cumplimiento de la relación de trabajo. El impedimento para trabajar es normalmente el resultado de la privación de la libertad; pero puede ocurrir que la sentencia imposibilite al trabajador para el ejercicio de determinada profesión u oficio, en cuyo caso no se estará en presencia de una imposibilidad física, sino jurídica.

La causal que acabamos de explicar ya ha sido calificada como particularmente grave por el legislador, al establecer como requisito para que se pueda invocar la existencia

de una sentencia ejecutoriada condenatoria, que imponga al trabajador una pena de prisión, y no conforme con ésto agrega, a manera de disipar dudas, que dicha pena imida el cumplimiento de la relación de trabajo: por lo cual es obvio - que ni aún el trabajador con más de veinte años de servicio puede escapar de esta disposición.

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

Esta fracción consagra un procedimiento de interpretación extensiva y no, como comúnmente se afirma, un procedimiento de interpretación por analogía.

De esto se desprende que la descripción de las primeras catorce causales no es limitativa, sino sólo ejemplificativa; puesto que esta fórmula se incluyó ante la imposibilidad del legislador de prever todos los acontecimientos - que sean factibles de producirse y que constituyan causas - de rescisión de la relación laboral, buscando con ello abarcar todos los sucesos posibles.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación nos da un ejemplo de una causa análoga al establecer lo siguiente:

"ABANDONO DE LABORES. Aunque el abandono de labores no está previsto específicamente en el artículo 121 del Código Laboral, bien puede estimarse comprendido en su fracción V, - en atención a los perjuicios causados al patrón; en la XI, porque constituye una desobediencia al patrón, dado que se tiene fijada la jornada; en la XVI, tomando el hecho análogicamente con las causas legales, y en la II, tomándolo como falta de probidad, esto -

es atendiendo al efecto económico del mismo o sea la percepción de salarios sin la prestación del servicio correspondiente. También puede considerarse como un incumplimiento del contrato de trabajo, pero de todas maneras, se hace necesario establecer el elemento perjudicial para el patrón, a fin de que opere la rescisión del contrato de trabajo."

Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Semanario Judicial de la Federación. Tomo I, Quinta Parte. Cuarta Sala. Sexta Época, pág. 9.

Con la inclusión de esta hipótesis se deja abierta la posibilidad de que los patrones argumenten causas que en su concepto sean igualmente graves a las enunciadas anteriormente.

A diferencia de las causales expresamente citadas, además de comprobar el incumplimiento de la obligación, la Junta deberá constatar la gravedad de la misma y que las consecuencias sobre el trabajo sean semejantes a las que producen las causas expresas; es decir, en caso de que se invoque esta fracción habrá que relacionarla con otra de las previstas, a fin de establecer la analogía correspondiente, en lo que a gravedad respecta.

A manera de conclusión podemos señalar que de las causales que analizamos, sólo seis de ellas se pueden invocar como particularmente graves para efectos del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, entre las que se encuentran: 1) faltas de probidad u honradez, siempre y cuando tipifiquen algún acto delictuoso, los actos de violencia, amagos, injurias y malos tratos son graves debido al respeto que debe prevalecer en la relación de trabajo; 2) estos actos de

violencia son más graves todavía, si alteran la disciplina del centro de trabajo, puesto que con ello se pueden llegar a causar severos daños morales, físicos e inclusive matrimoniales; 3) el ocasionar intencionalmente daños materiales, ya que el patrón puede llegar a ejercitar las acciones penales que juzgue convenientes; 4) la revelación de secretos - en virtud del deber de fidelidad que debe guardar todo trabajador hacia su patrón sin importar su anti-fidelidad; 5) la desobediencia, ya que la subordinación no tiene grados y es la característica fundamental de la relación de trabajo; y 6) la pena de prisión dictada por una sentencia ejecutoria, sobre todo porque imposibilita el cumplimiento de la relación laboral.

De las otras ocho causas, la presentación de documentos falsos que le atribuyan al trabajador cualidades de las que adolece, no tiene aplicación, debido a que la acción rescisoria del patrón prescribe al mes. Otras cuatro son demasiado subjetivas como el cometer actos de violencia fuera de la jornada de trabajo, esto en razón del tipo de lazos íntimos que pueden existir entre patrón y trabajador, y con secuentemente al tipo de costumbres que posean, es decir, a la manera de tratarse fuera del trabajo; la negligencia es una de las causas que también es subjetiva, por lo difícil de comprobar; los actos inmorales es otra más, debido a que la moral es un término relativo e impreciso. Y podríamos afirmar que inclusive las análogas encierran algo de subjetividad, debido a la infinidad de causales de desvío que se pueden alegar.

La imprudencia o descuido inexcusables, las faltas de



asistencia, la negativa del trabajador de adoptar las medidas de seguridad, así como el presentarse en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante; son situaciones difíciles de presentarse, ya que se presume que un trabajador con más de veinte años de servicios es un empleado cuidadoso y precavido en su labor, que no tiene la costumbre de faltar sin motivo justificado, y mucho menos concurre a su trabajo en estado inconveniente, ni es adicto a algún tipo de narcótico o enervante.

Para finalizar agregaremos que la mayoría de estas causas no son por sí mismas particularmente graves, ya que necesitan para revestir tal carácter de la tipificación de delitos, y consecuentemente de la valoración de las pruebas penales; de la alteración de la disciplina; de que se provoquen daños; de que se refiera al trabajo contratado; o de que como generalmente afirma nuestro legislador hagan imposible el cumplimiento de la relación laboral.

#### B. PROYECTO DE REFORMA DEL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Desde nuestro muy particular punto de vista, las causas particularmente graves se refieren en algunas ocasiones a la comisión de delitos, por lo cual tomando en cuenta lo antes concluido, así como lo explicado en el capítulo que antecede, consideramos que la propuesta de reforma al artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo sería de la siguiente manera:

Artículo 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 siguientes:

I. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez que tipifiquen algún tipo de delito: además de cometer actos de violencia, amagos o injurias, contra el patrón, sus familiares o representantes del mismo, salvo que medie provocación o que se obre en defensa propia;

II. 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;

III. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, daños materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

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

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

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

Si la conducta del trabajador no encuadra en alguna de estas seis causas, el patrón sólo podrá imponerle a éste la corrección disciplinaria a que lo faculta esta Ley o el Reglamento Interior de Labores, siempre y cuando se respeten los derechos derivados de su antigüedad, así como las habi- lidades en el servicio que desempeña. Debiendo el patrón, -

además acreditar haber realizado una prevención al trabajador sobre la falta cometida: conforme al último párrafo del artículo 47, entendiéndose que la inexistencia de este aviso comprenderá que no existió la falta, haciendo injustificada la corrección disciplinaria impuesta.

Si en el año siguiente el trabajador repite la falta o comete otra u otras, de las descritas en el mismo artículo 47, tal circunstancia deja sin efecto la disposición anterior, pudiendo el patrón rescindir válidamente la relación de trabajo, siempre que se haya hecho la prevención respectiva.

Después de este término el patrón únicamente podrá sancionar al trabajador, de acuerdo con el presente ordenamiento o los reglamentos de trabajo.

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

Durante el desarrollo del tema se ha tratado de esbozar algunas deducciones a las que se ha llegado en cada capítulo. No obstante, volveremos a presentarlas aquí en forma sumaria:

1a. La estabilidad en el empleo comprende la solidez - de las relaciones de trabajo, así como la seguridad plena - de que tanto en el presente como en el futuro la satisfacción de las necesidades del trabajador y de su familia no - dependerá de la arbitrariedad ni del capricho de un patrón.

2a. El fenómeno de la estabilidad hunde sus raíces en el siglo XIX, pero no es hasta el año de 1917 cuando realmente se consolida, siendo hoy en día el principio fundamental del Derecho del Trabajo.

3a. Esta estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo que la naturaleza de la relación - lo exija, mientras que no surja una causa ajena a las partes que haga imposible su continuación, y siempre y cuando el trabajador cumpla con sus obligaciones laborales.

4a. De esta manera, la estabilidad en el empleo debe - respetarse, pero no puede implicar una violación a los derechos individuales del hombre, pues si a nadie se le puede - obligar a prestar un servicio sin su pleno consentimiento, tampoco a nadie se le puede obligar a recibirlo en contra -

de su voluntad, por lo que el legislador optó por una solución intermedia al crear la fórmula de la estabilidad relativa.

5a. Asimismo, esta estabilidad sería inservible si no generara consecuencias como lo es la antigüedad, ya que la estabilidad es la base para producir otros derechos como los ascensos, la prima de antigüedad, etc., derechos que sin ella desaparecerían o se debilitarían.

6a. La permanencia en el empleo reviste extraordinaria importancia jurídica, económica y social, pues mientras al trabajador le proporciona la firmeza en sus relaciones laborales, lo cual trae como consecuencia que éste tenga un mayor interés y esmero en la labor que desempeña: al patrón - le asegura la buena marcha en la producción de su empresa - al tener a su servicio trabajadores con experiencia en su función.

7a. El incumplimiento de las obligaciones para que sea constitutivo de una causal de despido requiere que el trabajador autor de la acción u omisión, pueda comportarse en el caso concreto conforme a su deber.

8a. En lo que respecta a las causas particularmente graves por las cuales puede rescindirse una relación de trabajo bajo de más de veinte años de servicios, las consideramos imprecisas y oscuras, puesto que dicha expresión es muy amplia, y la Ley no nos especifica como debe de entenderse la misma, pues lo que para una persona puede ser grave para otra puede no serlo, en virtud de que este término suele va

riar de acuerdo a las circunstancias.

9a. Una causal de despido para que sea particularmente grave no depende necesariamente de la comisión de un delito, pues tal carácter puede derivar simplemente del incumplimiento de obligaciones laborales como lo son la fidelidad, la subordinación o la disciplina.

10a. En los casos en que la causal de despido particularmente grave constituya un delito es indispensable que la conducta se encuentre plenamente descrita en el Código Penal, que vaya en contra de lo establecido por la Ley penal, además que el trabajador tenga la capacidad intelectual y emocional para responder por dicha conducta, y por último - que exista una relación entre esa capacidad y el resultado de esa conducta para que al trabajador le pueda ser reprochada la misma, y de esta manera proceder a la rescisión de la relación de trabajo.

11a. De las causales de despido que analizamos, sólo - seis de ellas pueden invocarse como particularmente graves para efectos del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo dichas causales no revisten por sí mismas - tal carácter, ya que requieren de algunos otros elementos - para que se les atribuya esa característica, como de la tipificación de delitos y consecuentemente de la valoración - que hagan las Juntas de las pruebas ofrecidas en el proceso penal: de la alteración de la disciplina; de que se provoquen daños a la empresa; de que se trate del trabajo contratado; o de que hagan imposible el cumplimiento de la relación laboral.

L E G I S L A C I O N

- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 107a. edición. México. Edit. Porrúa, 1994.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 74a. edición. México. Edit. Porrúa, 1994.
- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. 62a. edición. México. Edit. Porrúa, 1993.
- CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL. 57a. edición. México. Edit. Porrúa, 1996.

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

- BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo. México Edit. Harla, 1985, 627 págs.
- CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. 3a. edición. Buenos Aires, Argentina. Edit. Heliasta, 1992, 1207 págs.
- GARRANCA Y TRUJILLO, RAUL. Derecho Penal Mexicano. 8a. edición. México. Edit. Libros de México, 1967, - 634 págs.
- GARRANCA Y TRUJILLO, RAUL. Interpretación Dogmática de la - definición del delito en la legislación penal mexicana. México. Edit. Botas, 1991, 39 págs.
- CASTELLANOS TENA, FERNANDO. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. 13a. edición. México. Edit. Porrúa, 1992, 361 págs.
- CASTORENA, J. DE JESUS. Manual de Derecho Obrero. 6a. edición. México. Edit. Tin para Offset "Ale". -

- 1984, 317 págs.
- CAVAZOS FLORES, BALTASAR. Causales de Despido. 3a. edición. México. Edit. Trillas, 1992, 99 págs.
- CAVAZOS FLORES, BALTASAR. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. México. Confederación Patronal de la República Mexicana, 1972, 576 págs.
- CURILLO CALON, EUGENIO. Derecho Penal. Tomo I. 3a. edición. Barcelona, España. Edit. Bosch, 1935, 739 págs.
- DAVALOS, JOSE. Derecho del Trabajo I. México. Edit. Porrúa, 1985, 446 págs.
- DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomos I y II. 6a. edición. México. Edit. Porrúa, 1986, 641-802 págs.
- DE LA CUEVA, MARIO. La Estabilidad en el Empleo. México. - Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Derecho, 1966, 19 págs.
- DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 8a. edición. México. Edit. Porrúa, - 1982, 647 págs.
- DESPONTIN, LUIS A. El Derecho del Trabajo, Su Evolución en América. Buenos Aires, Argentina. Edit. Biblioteca Argentina, 1947, 429 págs.
- GONZALEZ BLACFALLER, CIRO E. Síntesis de Historia de México. 7a. edición. México. Edit. Herrero, 1969, 417 págs.
- GUERRERO, ENQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. 5a. edición. México. Edit. Porrúa, 1971, 529 págs.
- MORALES, HUGO ITALO. La Estabilidad en el Empleo. México. - Edit. Trillas, 1987, 112 págs.



- MUÑOZ RAMON, ROBERTO. Derecho del Trabajo. Tomo II. Vol. 2. México. Edit. Porrúa, 1983, 450 págs.
- NAPOLI, RODOLFO A. Aspectos de la Estabilidad en el Empleo. Buenos Aires, Argentina. Universidad Nacional de la Plata, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1972, 310 págs.
- PORTE PETIT CANDAUDAP, CELESTINO. Aruntamientos de la Parte General de Derecho Penal. 4a. edición. México. Edit. Porrúa, 1978, 557 págs.
- PORTE PETIT CANDAUDAP, CELESTINO. Importancia de la Dogmática Jurídico Penal. México. Edit. Gráfica Panamericana, 1954, 95 págs.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría - Integral. 4a. edición. México. Edit. Porrúa, - 1977, 510 págs.