

317



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

CAMPUS ARAGÓN

LA OBLIGACION DEL PATRON DE PAGAR UNA
INDEMNIZACION ADICIONAL CUANDO SE DEMUESTRE EN
JUICIO SU RESPONSABILIDAD DE SIMULAR UN DESPIDO
INJUSTIFICADO COMO RENUNICA DEL TRABAJADOR.

T E S I S

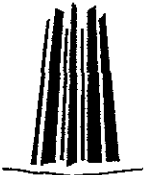
Q U E P R E S E N T A :

MORALES VALDESPINO JOSE JUAN

P A R A O B T E N E R E L T I T U L O D E

L I C E N C I A D O E N D E R E C H O

ASESOR: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ



MEXICO, D.F.

2000

287381



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

112
Com. 112/11/11

A la Universidad Nacional
Autónoma de México.

*Quien me ha brindado la
oportunidad de obtener la licenciatura
en derecho y poder servir a mi pueblo.*

A mis padres y a mi esposa

Por el sacrificio, apoyo y fe que
me brindaron para salir adelante y
poder ver realizado el más grande
anhelo.

A mis Maestros

Por dedicarme parte de su tiempo para orientarme y transmitirme los conocimientos básicos para el desarrollo profesional.

Agradezco de manera especial a la Lic. Martha Rodríguez Ortiz por brindarme su confianza, apoyo y compartir sus conocimientos, para la realización del presente trabajo.

*Al Lic. Roberto Oriol
Rios,*

*A quien estimo y respeto, por
brindarme la oportunidad de
ingresar a la vida práctica del
litigio laboral.*

INDICE

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL EN MÉXICO

1.1 EN MÉXICO PREHISPANICO.....	1
1.2 DURANTE LA COLONIA.....	3
1.3 MEXICO INDEPENDIENTE.....	6
1.4 DURANTE LA REVOLUCION MEXICANA.....	11
1.5 MÉXICO MODERNO.....	13
1.6 EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, DESDE SU CREACIÓN HASTA NUESTROS DIAS.....	16

CAPITULO II

EL DESPIDO INJUSTIFICADO

2.1 CONCEPTO DE DESPIDO INJUSTIFICADO.....	22
2.2 CAUSAS DE DESPIDO (Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo).....	24
2.3 FORMALIDADES DEL DESPIDO.....	57
2.4 LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DESPIDO INJUSTIFICADO.....	58
2.4.1. SU OBJETO Y SU FIN.....	60
2.4.2. INVERSIÓN Y REVERSIÓN DE LA PRUEBA.....	61
2.4.3. PRESCRIPCIÓN.....	63
2.5. ACCIONES DE REINSTALACIÓN E INDEMNIZACIÓN Y SUS EFECTOS JURÍDICOS.....	65
2.6 EXCEPCIONES.....	66

CAPITULO III

LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

3.1 ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.....	69
3.2 RESCISIÓN Y TERMINACIÓN INDIVIDUAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	72
3.2.1 RESCISIÓN INDIVIDUAL DE LA RELACIÓN LABORAL.....	73
3.2.2 LA TERMINACIÓN INDIVIDUAL DE LA RELACIÓN LABORAL.....	84

CAPITULO IV.

DESPIDO INJUSTIFICADO COMO RENUNCIA

4.1 CONCEPTO DE RENUNCIA.....	91
4.2 ELEMENTOS DE LA RENUNCIA.....	95

4.3 CAUSAS DE LA TERMINACIÓN LABORAL.(Artículo 53 Frac. I de la L.F.T.).....	97
4.4 VICIOS EN EL CONSENTIMIENTO DE LA RENUNCIA.....	99
4.5 EFECTOS JURIDICOS.....	100
4.6 EXCEPCIONES.....	101
4.7 LA PROBLEMATICA DEL TRABAJADOR ANTE EL DESPIDO INJUSTIFICADO SIMULADO COMO RENUNCIA.....	102
4.8 LA MALA FE, DOLO O VIOLENCIA EN LA RENUNCIA.....	105
4.9 LA FALTA DE PROBIDAD POR PARTE DEL PATRON.....	107
4.9.1 SANCIÓN A LA CONDUCTA DEL PATRÓN.	109
4.9.2 LA NECESIDAD DE CREAR EL ARTÍCULO 48 BIS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	110
CONCLUSIONES.....	112
BIBLIOGRAFÍA.....	116

INTRODUCCIÓN

El derecho del trabajo se modifica y actualiza constantemente con la finalidad que exista un equilibrio y una justicia social en las relaciones obrero-patrón, sin embargo, es indudable que nos enfrentamos al problema cotidiano del despido injustificado, el cual, en ocasiones es simulado por el patrón como renuncia del trabajador. Esta problemática se presenta cuando el patrón al percatarse de la ignorancia o necesidad del trabajador para obtener un medio de subsistencia lícito, se aprovecha de ello para que éste firme un documento en blanco o redactado, en donde se manifiesta una renuncia y sin fecha, como un requisito para poder obtener el empleo solicitado. El trabajador no se detiene a reflexionar sobre los efectos o consecuencias jurídicas que le puede acarrear en un futuro dicho acto, por lo que firma el documento, previo al nacimiento de la relación laboral.

En otros casos, se presenta otra circunstancia, cuando el patrón obliga al obrero a firmar su renuncia, previamente redactada por aquel, haciendo uso de la violencia física o moral, la que ejerce de forma privada, con la finalidad de que no exista elemento de prueba alguna en contra del acto ilícito y tal proceder trae como consecuencia la inexistencia de testigo alguno que pueda declarar en juicio, a favor del trabajador.

Esta práctica se ha llevado acabo, en diferentes medidas, desde los inicios de la relación laboral; iniciando en la época de los aztecas, pasando por la colonia, la independencia hasta llegar hasta nuestros días.

En el presente trabajo se realiza un análisis referente a esta cuestión, durante las diversas etapas históricas antes mencionadas, estableciendo una propuesta con la cual se puede frenar la referida actividad ilícita. Logrando aportar un grano de arena para poder tener un derecho laboral que proteja más los derechos de los obreros.

CAPITULO I



1.1 EN MÉXICO PREHISPANICO.

Es importante conocer nuestro pasado para poder entender nuestro presente; pero en esta etapa de nuestra historia se carecen de datos exactos y fehacientes respecto de la relación laboral. Son pocos los autores que mencionan en sus obras esta etapa del derecho laboral precolonial. Sahagún, en su obra *Historia General de las Cosas de la Nueva España* (citado por Néstor De Buen, p.265); hace mención que los antiguos mexicanos tenían diversos artes y oficios, como eran: *"Oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacia bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etc...los obreros y artesanos en general empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o arte que hubieran aprendido, después de haber aprobado el examen correspondiente."*¹ ... Los trabajadores aztecas tenían una organización laboral; los artesanos y obreros formaban gremios. Donde cada gremio tenía su demarcación en la ciudad, un jefe una deidad o Dios tutelar y festividades exclusivas.

Un ejemplo es la Segunda Carta de Relación, dirigida a Carlos V por Hernán Cortés donde informa respecto a Tenochtitlan: *"...Hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad, muchas personas trabajadoras y maestros en*

¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. T. II, Porrúa, México, 1977, p.263

todos los oficios, esperando quien los alquile por sus jornales."² Como podemos ver, nuestros antepasados, tenían oficios, más no una relación laboral; es decir, que no existió en forma una relación de trabajo, sino que mediante un incipiente acuerdo de voluntades, se establecían las condiciones para la realización de algún servicio, incluyendo el pago por su realización y el tiempo para concluirlo.

Es de resaltarse, que las ideas sociales del pueblo azteca, contenían un espíritu humano, donde se respetaba la libertad de trabajo, ya que nunca se práctico la explotación del hombre por el hombre, ni siquiera llegó a ser objeto de explotación el trabajo de los prisioneros de guerra. A la concepción del trabajo libre, se hizo corresponder la percepción íntegra de la remuneración. La causa principal, por la cual se impidió la explotación, fué que se permitiera las formas familiares de trabajo y a la organización corporativa incipiente, antes mencionada. Sin embargo existieron los trabajos forzosos que estuvieron a cargo de los esclavos, los siervos y los tamemes; es pertinente hacer la aclaración de que, la esclavitud en el pueblo azteca, no debe entenderse como la conocemos actualmente; ya que el esclavo no dejó de considerarse como una persona humana ni como una entidad jurídica; al respecto el Lic. Castorena nos señala *"El esclavo podía tener patrimonio, adquirir bienes, enajenarlos; si bien tenía la obligación de trabajar para el señor, podía también hacerlo en beneficio propio; el hijo del esclavo no nacía esclavo... Las causas de esclavitud eran la comisión de un delito, la celebración de un pacto del padre, para poner en esclavitud al hijo, o*

² Idem.. p.265

del hombre libre a sí mismo... El esclavo que quería dejar de serlo, lo lograba por el simple hecho de repudiar la esclavitud ampararse en el templo."³

Por lo anterior, nos podemos percatar de que no se practicó la esclavitud, la explotación inhumana del hombre por el hombre; pero a pesar de ello, esos artesanos y obreros libres debieron generar diversas relaciones contractuales con quienes los contrataban; sin embargo, no se conserva con claridad ningún indicio que conduzca a determinar las posibles formas de jornada, de salario y demás condiciones relativas a prestación de servicios que se daban en aquella etapa de vida indígena.

Así pues, podemos determinar que si bien es cierto que nuestros antepasados trabajaban mediante la prestación de sus servicios, teniendo una organización entre los de su misma actividad mediante de sus gremios, sin explotar al hombre despiadadamente; también es cierto que no hay antecedentes que precisen la existencia de la relación de trabajo como tal, y por ende, tampoco se contempló la problemática de la figura jurídica del despido injustificado.

1.2 DURANTE LA COLONIA

Con la llegada de los españoles a nuestro continente, llega también la injusticia, la esclavitud y la desgracia; ya que al ver los encomenderos las

³ CASTORENA, J. Jesús. MANUAL DE DERECHO OBRERO. 6ª edición, Porrúa, México, 1984, p.38, 39

riquezas del nuevo mundo, se despierta la ambición, y con pretexto de cristianizar a los indígenas, empieza la explotación masiva de todos los recursos naturales de nuestro país; lo que trajo como consecuencia un cambio radical en la costumbre, religión y política de nuestros antepasados; condenándolos a una vida inhumana.

Al llegar las noticias, de las condiciones en que se encontraban los nativos del nuevo mundo, los reyes de España, establecieron un régimen jurídico. *"En las leyes de indias. España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Estas leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel La Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, a los antiguos imperios de México y del Perú, de la explotación despiadada de los encomenderos"*.⁴

En materia de trabajo, las Leyes de Indias, tocaron una fibra bastante sensible, ya que en ellas se tiende a la igualdad humana entre el amo y el indio, y a asegurar la percepción efectiva de un salario, entre otros beneficios para los indios.

Estas Leyes de Indias trataron de otorgar derechos a los indios trabajadores como eran: *La idea de la reducción de la hora de trabajo; La jornada de ocho horas; Los descansos semanales; El pago del séptimo día, La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en*

⁴ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho del Trabajo*. 14^o Edición, Porrúa. México, 1996, p.38.

efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, La tendencia a fijar el salario; La protección a la mujer en cinta; La protección contra labores insalubres y peligrosas; El principio procesal de "verdad sabida" que operaba en favor de los indios; El principio de las cosas higiénicas y por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad".⁵

Las Leyes de Indias contienen un espíritu humanitario y justo para los indígenas del nuevo continente, pero éstas, no se llevaron a la práctica, toda vez que debido a la gran distancia y a la falta de comunicación de ese entonces, los españoles dueños de tierras del nuevo mundo, así como de los indígenas del mismo, no conocían de las legislaciones protectoras del indio; de igual manera la corrupción y el fraude, impidieron la aplicación de dichas leyes; por lo que no funcionaron en práctica, de ahí la conocida expresión del Marqués de Lacroix "obedézcanse pero no se cumplan".

En las Leyes de Indias no se contempló la problemática jurídica del despido injustificado, ya que a los indios de América se les otorgó derechos con el fin de protegerlos y pudieran trabajar más tiempo. Pero nunca se pensó que cuando el amo se cansaba de ellos, bastaba con echarlos del centro de trabajo o de sus tierras, sin remuneración alguna que los pudiera ayudar durante su inactividad.

⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit. pp.266, 267, 268.

En la práctica los conquistadores no llevaron a cabo estas Leyes de Indias, y por lo tanto, siempre se les consideró, a los indígenas, como esclavos; por consiguiente, no existió el despido ni la renuncia, por no prevalecer una relación laboral.

1.3 MEXICO INDEPENDIENTE.

Después de trescientos años de represión española, los indígenas, motivados y guiados por las ideas de libertad de Don Miguel Hidalgo; tomaron las armas para liberarse del yugo español; lo que dió lugar al movimiento Insurgente, y una vez libres los indígenas, se decreta la abolición de la esclavitud en México, por lo que la sociedad vuelve a cambiar radicalmente y con ello las relaciones de trabajo.

El primer acto legislativo fue el Decreto de abolición de la esclavitud, dado por Miguel Hidalgo en la ciudad de Valladolid el día 19 de octubre de 1810, que fue confirmado por el Bando del Generalísimo de América en la ciudad de Guadalajara, el 6 de diciembre de 1810, en donde se establece en su artículo 1º lo que se constituyó un incipiente esbozo de su programa social.

Posteriormente, en los Elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón, en su artículo 24, también determina la prescripción de la esclavitud; y en

el artículo 30 se decreta la abolición de los exámenes de artesanos, quedando calificados tan sólo por su desempeño.

José María Morelos y Pavón, junto al movimiento insurgente, establecen las bases del nuevo Estado Mexicano; convocando a un Congreso, mismo que se instaló en Chilpancingo el 14 de septiembre de 1813, integrado por Rayón, Liceaga, Verduzco, Bustamante, Cos, Quintana Roo, Murguía y Herrera; entre otros distinguidos personajes; en la apertura de las sesiones se leyó el documento más importante que haya redactado José María Morelos, denominado "Los Sentimientos de la Nación", que en sus 23 puntos contiene la esencia y la concepción de la justicia social; en los puntos 9 y 10 disponía que los empleos sólo se otorgaran a los americanos, y excepcionalmente a los extranjeros que fueran artesanos capaces de instruir. Pero su punto más importante fue el 12 que señala: *"que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a la constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y, de tal suerte, se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto."*; y en su punto 15 insiste en la prohibición de la esclavitud y en la distinción de castas.

En la época inmediata posterior a la iniciación del movimiento armado y durante algunos años más se seguían aplicando los ordenamientos jurídicos de Las Leyes de Indias, Las Siete Partidas y la Novísima Recopilación.

El 5 de febrero de 1857 fue jurada la Constitución por el Congreso y por el Presidente Comonfort. Su fino corte liberal le impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores, que pudieran normar las condiciones en la prestación de los servicios. Al respecto el Lic. Briceño Ruiz en su obra señala: *"Con tibieza establece garantías ya contenidas en proyectos y disposiciones anteriores. El artículo 4º faculta al individuo a 'abrazar la profesión, la industria o trabajo que le acomode siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos'. El artículo 5º, modificado en 1873 y en 1898, prevé que 'nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.', careciendo de valor el contrato, pacto o convenio que tuviera por objeto 'el menoscabo, la pérdida, o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre'".*⁶

Como podemos apreciar, ya se reconoce la relación laboral y se empieza a dar una formalidad a dicha relación, mediante pactos convenios y contratos; pero a pesar de ello se sigue explotando al trabajador.

A la llegada de Maximiliano de Habsburgo, quien estaba convencido de que el progreso de la nación no podía desarrollarse mediante la explotación de los trabajadores, expide una legislación social, en defensa de los campesinos y trabajadores; y así, el 10 de abril de 1865, suscribió el Estatuto Provisional del Imperio. *"... y en sus arts. 69 y 70, incluidos en el capítulo de 'las garantías individuales', prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía*

⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Harla, México, 1985. p.81.

*obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.”⁷ De igual manera, el 1º de noviembre de ese mismo año, expide la Ley del Trabajo Del Imperio en donde se establece “... **libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complemeritarias.**”⁸*

Maximiliano de Habsburgo, en esta última legislación, le da el derecho a los trabajadores de renunciar al trabajo cuando así le convenga a sus intereses. Por primera vez se habla de la renuncia como figura jurídica entendiéndose como la separación del obrero de su trabajo por su propia voluntad, y podrá hacerlo en cualquier tiempo y sin perjuicio.

En 1870, nuestros juristas elaboran un Código Civil, en donde se procura dignificar el trabajo al hacer la distinción entre la prestación de servicios y el contrato de arrendamiento, porque el ser humano no debería ser tratado como cosa; el mandato, el ejercicio de las profesiones y contrato de trabajo formaron un sólo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, en el

⁷ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p.41.

⁸ Idem. p. 41.

capítulo 1º y 2º de del título XII del libro III, de dicho código, que se refirió al servicio doméstico y al servicio por jornal, y en específico, en sus artículos 2577 al 2587 regularon el servicio por jornal, **protegen de una manera totalitaria al patrón, dejando a su arbitrio la terminación del contrato, sin responsabilidad alguna.** En la exposición de motivos del Código dice: *“Los jornaleros han estado por mucho tiempo reducidos entre nosotros a la condición de parias y sujetos al capricho y arbitrariedad de los que los emplean. La Ley 1ª, Título XVI, Lib. 7º, Nov. Rec. Establece el tiempo que deben trabajar: esto es desde la salida hasta la puesta del sol. La comisión no creyó conveniente conservar este precepto, y si deja a voluntad de las partes del modo y tiempo del servicio ...muchas veces el jornalero es recibido, por decirlo así, a prueba sin determinar tiempo ni obra; y en tal caso es justo, como establece en el artículo 2586, que pueda despedirse y ser despedido a voluntad suya o del que lo empleó, sin que por esto pueda exigirse indemnización; lo que deberá entenderse sin perjuicio del pago de los jornales justamente vencidos”.* Esto no cambia en nada la condición laboral del trabajador, ya que sí bien es cierto que las partes establecen el horario de trabajo, también es cierto que por lo general es el patrón quien señala el horario de trabajo, que obviamente es esclavizante; así como la libertad de despedir al trabajador a voluntad del patrón sin responsabilidad alguna y sin derecho a una indemnización; esto lleva implícito la figura del despido injustificado, ya que basta la voluntad del patrón para despedir al trabajador sin causa justificada. Con lo anterior podemos ver que este Código no benefició a los trabajadores en aquellos años.

1.4 DURANTE LA REVOLUCION MEXICANA.

La inquietud social y política empezó a crecer en 1900; ya que la mayoría de la población se dedicaba al campo, quienes eran tratados peor que animales de carga por los hacendados, viviendo en una miseria total. Además de ello, se agregaron otras circunstancias como la férrea dictadura de los jefes políticos quienes tenían el poder de ese entonces; la ocupación de los mejores trabajos por extranjeros; el gobierno central donde la única voluntad era la del presidente; la inseguridad jurídica, donde el poderoso todo lo puede y al pobre se le niega la protección de ley; las deudas con los patrones que se transmitían de padres a hijos; y la asfixia de la clase media ante la burguesía; provocaron que esa inquietud se manifestara en el movimiento armado, que de acuerdo con el maestro Mario de la Cueva, inició el 20 de noviembre de 1910.

El maestro en comento, también establece que el 5 de octubre de 1910 Francisco I. Madero expidió el plan de San Luis desconociendo al régimen Porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de no-reelección; lo que trajo como consecuencia que el pueblo reflexionara y exigiera la renuncia de Porfirio Díaz a la Presidencia; y en su lugar se nombró como Presidente interino a Francisco León de la Barra. Posteriormente en las elecciones electorales de 1911, resulta triunfador Francisco I. Madero, quien asume la presidencia el 6 de noviembre de 1911. Una vez en el poder, no sólo no implementa ninguna reforma social trascendente, sino que pone de manifiesto una ideología de carácter burgués, al reprimir y atacar a

través de la prensa, el movimiento obrero; defraudando las esperanzas de los obreros y campesinos, dando pie, a motivar la rebelión, a cargo del Caudillo Sureño Emiliano Zapata, quien bajo el lema de "Tierra y Libertad", retoma los ideales de José María Morelos.

La usurpación de Victoriano Huerta, que se inicia con los asesinatos de Madero y de Pino Suárez, el 22 de febrero de 1913, representa el regreso de las etapas más crueles del antiguo régimen. Irónicamente, durante su gobierno, el 1º de mayo de ese mismo año, se conmemora por primera vez en México, la manifestación obrera y ceremonia auspiciadas por la ya entonces denominada "Casa del Obrero Mundial", la muerte de los mártires de Chicago. El 1º de mayo de 1913, La Comisión Organizadora de la manifestación llevó a ésta frente del recinto de la Cámara de Diputados, donde hizo entrega de una petición para que se reglamentara por ley la jornada de ocho horas, que se dictará otra ley sobre las indemnizaciones por pago en accidentes de trabajo y que se reconociera, obligatoriamente por los patrones, la personalidad de los directivos sindicales.⁹

El movimiento armado, aunado a la promulgación de decretos y leyes, da forma a las inquietudes de la clase trabajadora, dan el inicio del triunfo del movimiento constitucionalista, que es encabezado por Venustiano Carranza. Las consecuencias sociales de la Revolución se produjeron no gracias a Venustiano Carranza, sino a pesar de él. En rigor, con la notable excepción de Emiliano Zapata, los demás caudillos como Álvaro Obregón y a Francisco Villa que tuvieron

⁹ Idem. p. 43

interés en el poder; Carranza puso los medios para que otros le dieran, a la Revolución, la orientación social con un carácter formal.

Pese a toda la inestabilidad social de esos momentos, se lograron otorgar varios derechos para la clase trabajadora, pero lo que respecta a nuestra investigación no se encuentran antecedentes respecto al despido injustificado, ya que al parecer los legisladores se preocuparon por otras cuestiones legales que tenían mayor prioridad.

1.5 MÉXICO MODERNO.

El Constituyente Queretano se percató de dos causas importantes, entre otras, por las cuales el país se fragmentó y dió lugar a la lucha armada. La primera fué la Constitución de 1857, siendo tan libérrima, había establecido el desequilibrio económico entre la clase asalariada y la de la clase capitalista, lo que arrojó como resultado, de esta descomunal diferencia social, el descontento de los poco privilegiados. El Constituyente consideró que la clase trabajadora es quien da las riquezas a las naciones, y que debe de vivir con los derechos inherentes del ser humano.

La segunda causa que analizó el Constituyente, fue la dictadura de Porfirio Díaz, ya que fue una época donde faltó desarrollo independiente; se postergó la industria nacional, se acentuaron los privilegios que castrarán el

desenvolvimiento capitalista de la producción agropecuaria, y la rapiña generalizada del capital extranjero; todo ello en el marco político de una dictadura personalista que pronto se hizo decrepita que se desencadenó en la tormenta revolucionaria en razón directa del estancamiento, que no se supo superar.

Una vez que el Constituyente de 1916-1917 analizó varias causas por la cual se desató la lucha revolucionaria, decide que el derecho obrero debería ser salvaguardado por la Constitución. (Cuyo proceso histórico veremos en el siguiente punto para una mejor comprensión.).

Con el nacimiento de la Constitución Federal de 1917, y en específico la fracción XXII, del texto original; reconoce, por primera vez, la figura jurídica del despido injustificado; en donde establece, que si el patrón despide a un obrero sin causa justificada o por que éste ingreso a una asociación o sindicato, o por participar en una huelga lícita; el patrón esta obligado a reinstalar al trabajador en su empleo o pagarle tres meses de salario como indemnización; según elija el trabajador.

Cada entidad federativa tenía su Legislación Laboral, lo que trajo problemas con sus respectivas interpretaciones; esto llevó a que se unificaran las diversas leyes, dando como resultado la Ley Federal del Trabajo de 1931, así como sus respectivas reformas; se plasman los derechos y obligaciones de los trabajadores, así como la de los patrones; e incluye el procedimiento para

resolver los conflictos laborales ante las autoridades que señala. Dentro de esta ley se indican las causas de rescisión del contrato de trabajo; y si el patrón despide a un trabajador sin causa que considere la ley como justificada, nos encontraremos con el despido injustificado. Otra forma de rescindir el contrato de trabajo es mediante la voluntad de las partes, como es la renuncia.

Así pues, el derecho del trabajo va ampliando sus horizontes, es decir que el derecho del trabajo trata de comprender los nuevos fenómenos que se van dando en el quehacer humano, en las más variadas formas que presenta la vida moderna y el desarrollo tecnológico. Respecto a esta expansión del derecho obrero, el maestro Néstor de Buen sostiene que *"en un futuro próximo, toda prestación de servicios, cualquiera que sea su naturaleza, ... quedará amparada por el derecho laboral"*¹⁰. Por nuestra parte sólo podemos establecer que la realidad social y económica deberán de llevarnos a nuevas fronteras, a cambios en que se enfrentará el derecho laboral; pero para que nuestro bello país tenga una economía sólida y próspera, se tendrá que empezar por los verdaderos productores de la riqueza, el trabajador, a quien se le debe de dar seguridad jurídica real, eficiente y llevada a la práctica, con el efecto de que la familia de un obrero no carezca de lo más importante para subsistir; y no como a la fecha, en donde un salario mínimo apenas le alcanza para comer; por lo que nuestra labor para proteger al obrero en el campo jurídico es un camino largo por recorrer.

¹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit. p. 62.

1.6 EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, DESDE SU CREACIÓN HASTA NUESTROS DIAS.

La Revolución se levantó por la reivindicación del proletariado, que trajo como consecuencia, el nacimiento del derecho social en nuestro territorio plasmándolo en el artículo 123 de la constitución de 1917, misma que fue la primera en el mundo en elevar, el derecho social a un rango constitucional.

Por otra parte, tenemos que por los decretos del 14 y 19 de septiembre de 1916 Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes del Congreso Constituyente que se abocaba a la tarea de [modificar la Constitución, y en su proyecto señala "*Según las crónicas de la época, el proyecto de Constitución produjo una profunda decepción en la asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedo debidamente asegurado*"¹¹ En la exposición de motivos se señala, que en artículo 127 de la Constitución de 1857, si bien fijo el procedimiento para la reforma, por medio de un órgano revisor de la constitución, integrado por poderes constituidos, esa norma no podía ser obstáculo para el pueblo, titular de la soberanía, según señala el artículo 39 de la Constitución, ejerciera el inalienable derecho de alterar y/o modificar la forma de gobierno.

Por su parte, Heriberto Jara, diputado por Veracruz propuso la inclusión de los derechos del trabajo en la Constitución en los siguientes términos: " *Pues*

¹¹ DAVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. Porrúa, México, 1996, p.63.

bien, los Jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentren hasta ridícula esta proposición, ¿cómo va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de trabajo? ¿Cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día?, Eso, según ellos, eso es imposible; eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero, precisamente, señores, esa tendencia, esta teoría, ¿qué es lo que ha hecho? Que nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado como la llamaban los señores científicos, 'un traje de luces para el pueblo mexicano', porque faltó esa reglamentación de las leyes; porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y allí concluyó todo. Después, ¿quién se encarga de reglamentar? Todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma...La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta hora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación. Dejémosle en libertad para que trabaje así ampliamente, dejémosle en libertad para que trabaje en la forma que lo conciba; los impugnadores de esta proposición quieren, sencillamente, dejarlo a merced de los explotadores, a merced de aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce o dieciséis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo para atender a la más imperiosas necesidades de su familia. De allí que resulta que día a día nuestra raza, en lugar de mejorarse,

en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia. Señores, si ustedes han precisado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez cómo sale aquella gleba, macilenta, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro que no habría ningún voto en contra de la jornada máxima que proponemos... Después de que hablaron otros diputados, hizo uso de la palabra el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, que en su discurso dijo: "El artículo 5º ... debe trazar sus bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras las siguientes: descanso semanario, jornada máxima, salario mínimo, descanso higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición de trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, e indemnizaciones, etcétera" ¹².

Cuando le llegó el turno, de usar la palabra, al diputado Froylan C. Manjarrez, establece en su discurso de una forma más concreta y con una visión más clara que debido a la importancia y magnitud de las cuestiones del trabajo, que era conveniente, se le dedicara un título o capítulo especial dentro de la Constitución, sacándolas del artículo 5º.

Alfonso Cravioto ratificó la idea de Froylan C. Manjarrez, añadiendo que así como en Francia, después de su revolución, ha tenido el honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de consagrar ante los ojos del

¹² Idem., p. 64

mundo, que es la primera en consignar en una constitución, los sagrados derechos de los obreros.

Las discusiones hicieron comprender a Carranza, que ya se había tomado una decisión y encargó al constituyente José Natividad Macias, la redacción del novedoso título laboral; integró una comisión con Pastor Rouaix, Secretario del Gabinete Constitucionalista; José Inocente Lugo Director de la Oficina de Trabajo de la Secretaría de Fomento; y del Diputado Rafael L. de los Rios, Comisión que elaboró un ante proyecto basado en ideas de Macias. El anteproyecto se sometió a la consideración de numerosos Diputados y una vez depurado se turnó a la Comisión Respectiva.¹³

La comisión de Constitución presentó el Proyecto a la Asamblea, ésta no le hizo modificaciones de fondo y así el 23 de enero de 1917, en Querétaro fué aprobada por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes; entrando en vigor el 5 de febrero de ese mismo año. De este modo, México, pasó a la posteridad como el primer país con una Constitución que consagra los derechos laborales.

Así pues nace el artículo 123 de nuestra Constitución Política Federal, reconociendo el despido injustificado y el irrenunciable derecho a la indemnización por dicho despido; en su fracción XXII y XXVII inciso g), de su texto Original, señala:

¹³ DAVALOS, José. Op. Cit. pp.42-45.

"XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga ilícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en 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."

"XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aun que se expresen en el contrato:

- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra".¹⁴*

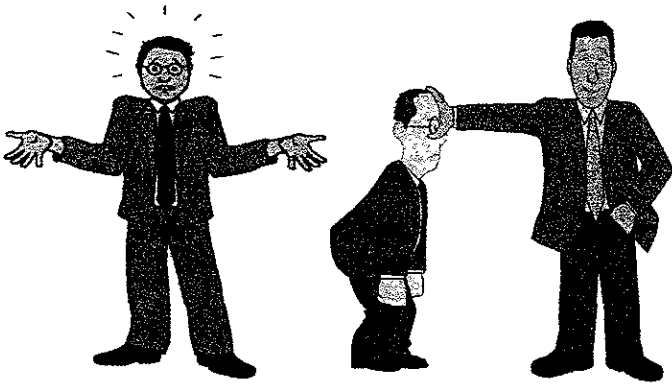
Como podemos apreciar el texto original del artículo 123 Constitucional, en sus fracciones antes señaladas, se encierra el derecho que tiene un trabajador al ser despedido injustificadamente, así como la obligación que tiene el patrón al despedir sin causa legal

¹⁴ DAVALOS, José.. Op. Cit., pp.65-69.

En noviembre de 1962 se reforman las fracciones XXI y XXII con el objeto de que el patrono, sin causa justificada, pueda dar por terminada la relación laboral, salvo en los casos que señale la ley reglamentaria. (D.O.F. 21 de noviembre de 1962.).

CAPITULO II

EL DESPIDO INJUSTIFICADO



2.1 CONCEPTO DE DESPIDO INJUSTIFICADO

Gramaticalmente la palabra despido significa quitar a uno el empleo, apartar del trabajo, pero en materia laboral, el despido es el acto que realiza el patrón, consiste en separar justificada o injustificadamente, del trabajo o servicio al trabajador.

Al respecto el maestro Mario De la Cueva afirma que el despido es: *"...el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo, o con la separación del trabajador de su trabajo,..."*¹⁵

Por su parte Néstor De Buen Lozano sostiene que: *"Que el despido es catalogado por la ley, como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador."*¹⁶

El Lic. Francisco Ramírez Fonseca señala que *"llamamos despido a la ruptura del contrato fundada o no, en causa justa, por voluntad unilateral del empresario."*¹⁷

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p.251.

¹⁶ DE BUEN, Néstor, Op, Cit. p. 42.

¹⁷ RAMÍREZ FONSECA, Francisco, *El despido. Comentarios y Jurisprudencia*. 9ª Ed., PAC, México, 1989, p.45

El Licenciado José Dávalos Morales define al despido como "el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; se equipara al despido la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar su trabajo, o que se rehúse a ministrarle trabajo..."¹⁸

Rosalío Bailón Valdovinos conceptúa al despido como el separar al trabajador del empleo o del trabajo, existiendo dos clases de despido según la doctrina y la ley, el despido justificado y el despido injustificado. "**Despido injustificado** es el acto por medio del cual el patrón separa al trabajador de su empleo sin dar razones, motivos o causas para ello. **Despido justificado** es el acto por medio del cual el patrón da aviso al trabajador de la causa y fecha en que queda separado del trabajo"¹⁹

Existe jurisprudencia al respecto, la cual al rubro dice: "**DESPIDO INJUSTIFICADO, QUE DEBE ENTENDERSE POR.** Aunque en la Constitución General de la República y en la Ley Federal del Trabajo no se da una definición de lo que es el despido injustificado, la misma puede obtenerse por exclusión si se atiende a lo que disponen los artículos 46, 47 y 48 del segundo de los ordenamientos legales citados; o sea que siempre que el patrón rescinda unilateralmente el contrato de trabajo, y dentro del juicio respectivo no compruebe la causa de la rescisión, existirá la figura de

¹⁸ DÁVALOS, José. Op. Cit. P. 145.

¹⁹ BAILÓN, VALDOVINOS, Rosalío. Despido, Rescisión y Cese. IUS SEMPER, México D.F., 1994. p.17

despido injustificado y dicho patrón se hará acreedor a las sanciones que para tales casos señalan la propia Constitución y la Ley.” Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación Quinta Parte, Página: 20, Amparo directo 3379/73. Luis Felipe del Castillo Carrillo. 25 de octubre de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

De lo anterior, e interpretando en contrario sensu el concepto de despido, podemos deducir que el despido injustificado es el acto por el cual el patrón separa al trabajador de su actividad laboral sin causa imputable a este último; y en tal virtud, el patrón recaerá en responsabilidad.

2.2 CAUSAS DE DESPIDO (Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo)

El artículo 47 de nuestra Ley Laboral nos señala claramente las causales por la cual el patrón puede despedir a un trabajador sin responsabilidad, y como consecuencia, rescindir el contrato individual de trabajo. Al respecto analizaremos las causales que menciona el citado artículo.

FRACCIÓN I

***Engañarlo el trabajador o en su caso, el
sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado***

con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. En esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

En este supuesto la causa del despido es engañar al patrón; donde el engaño consiste en haber presentado referencias en donde se la atribuyen facultades, capacidad o destreza de las que carece el trabajador; o en todo caso le presenten certificados falsos. Una vez que presenta sus servicios el trabajador, el patrón, tendrá un término de treinta días para rescindir el contrato; ya que pasando este término se entiende que está conforme con la capacidad, destreza o facultad necesaria para realizar el trabajo.

FRACCIÓN II

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

En esta fracción se señalan varias causas, como son la falta de probidad, actos de violencia, amagos, injurias, y malos tratamientos; causas que analizaremos.

a) Falta de Probidad.

Para el Lic. Euquerio Guerrero la probidad debe de entenderse como "la rectitud, la hombría de bien, la decencia en el obrar, la lealtad, de tal modo que una falta de probidad no implica necesariamente la comisión de un delito contra la propiedad"²⁰

El Lic. J. Kaye define a la probidad como "la rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar"²¹

Existe jurisprudencia emitida la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la cual nos determina el concepto de probidad, y que al rubro dice: "**PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO.** *Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, ósea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre a falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido sino solo se observe una conducta ajena y un recto proceder.*" A.D. 2910/79. José Enrique González Rubio Olán. A.D. 3991/79.

²⁰ GUERRERO, Euquerio. *Manual del Derecho del Trabajo*. 9ª edición, Porrúa, México, 1977, p. 247.

²¹ J. KAYE, Dionisio. *Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo*., 2ª Edición, Themis, México, 1995, p. 301

Loreto García Islas. A.D. 3181/79. Humberto Hipólito Alvarado. A.D. 4909/75. Ferrocarriles Nacionales de México. A.D. 2817/73. Transportes de Papantla, S.A. de C.V.; resoluciones emitidas el 3 de marzo de 1980, 8 de octubre de 1979, 13 de agosto de 1979, 2 de febrero de 1976, y 15 de noviembre de 1973; respectivamente.

De lo anterior, podemos conceptualizar a la falta de probidad como el incumplimiento de las obligaciones que adquiere el trabajador y a su recto proceder, por lo que, consecuentemente, afecta de manera grave a la empresa o establecimiento donde labora y a su patrón.

Por ejemplo. Si un médico del Seguro Social manifestó a un derechohabiente del Instituto Mexicano del Seguro Social que los estudios clínicos que recomienda deben de realizarse en un laboratorio particular, ya que los que se efectúan en la institución no se practican correctamente, tal actitud constituye la falta de probidad por deslealtad hacia el patrón, que puede traducirse en un desprestigio del mismo.

Otro ejemplo sería si un trabajador presenta sus servicios como cobrador en un autobús de pasajeros, dispone en su provecho del importe del pasaje de un usuario sin entregarle el boleto respectivo, y sin hacer llegar el importe del mismo al patrón, es evidente que comete con su conducta, faltas de probidad que llevan imbitas la carencia de bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar, que hacen procedente la rescisión de su contrato.

b) Iniurias, actos de violencia, amagos y malos tratamientos.

Las cuatro expresiones que aquí se utilizan constituyen una gama de violaciones al respeto que los trabajadores deben de tener al patrón, sus familiares, o del personal directivo o administrativo. Néstor de Buen sostiene que el proceso de conducta, por lo general, empieza en la amenaza (amagos) y pueden culminar en la violencia (agresión de hecho), en la violencia moral (injuria, insulto o actitud de desprecio), o simplemente en el mal trato. En realidad el bien jurídico tutelado lo constituye la obligación de observar buenas costumbres durante el servicio.²²

Mario de la Cueva señala que la circunstancia excluyente de esta causal de despido es la que medie provocación o que obre en defensa propia el trabajador; ya que es frecuente que los capataces o jefes de grupos traten despectivamente o injurien o intenten golpear a los trabajadores, y en segundo lugar y principalmente, porque si el patrón o su personal directivo provocan al trabajador; y si éste obra en defensa propia no existe acto culposo, sino que, el responsable de los sucesos será el trabajador.

Es oportuno hacer una observación respecto del alcance de esta causal, en cuanto a los familiares del patrón o los del personal directivo o administrativo de la empresa; ya que no se especifica el grado de parentesco. Néstor de Buen y José Dávalos coinciden en que, por familiares, se debe de entender a todo

²² DE BUEN, Néstor. *Derecho del trabajo*. Tomo II, 2ª Edición, Porrúa, México, 1977, p. 87.

familiar sin importar el grado de parentesco antes referido. Sin embargo, el artículo 123 de la Constitución Federal, apartado "A", fracción XXII se especifica quienes son los familiares del trabajador (cónyuge, padres, hijos o hermanos del trabajador), más no a los familiares del patrón, así como tampoco al personal directivo o administrativo de la empresa. Esto implica una violación de la garantía de igualdad; ya que tanto el patrón como el trabajador tienen el derecho de que se les respeten sus respectivas familias, así como la obligación de respetar la de cada cual, sin limitar el grado de parentesco. En ese sentido se tendría que reformar la Constitución Federal, o en todo caso, se reforme en el sentido de limitar el grado de parentesco conforme al Código Civil para ambas partes.

FRACCIÓN III

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

Esta causal, el trabajador esta obligado a aguardar respeto a sus compañeros de trabajo, ya que de lo contrario se romperá con la disciplina y el orden en el centro de labores. En estos casos se presume que la alteración de la armonía laboral es consecuencia de un conflicto entre dos o más trabajadores. Esta causal, expresamente, no contempla una salvedad como la anterior, razón por la cual, todos los que se adecuen a la hipótesis planteada serán sancionados con la rescisión del contrato individual de trabajo.

Como ejemplo podemos mencionar la circunstancia de usar las funciones de jefe para apoyar un orden de trabajo mediante un golpe, por leve que pudiera ser, implica una alteración indiscutible de la disciplina laboral y maltrato incuestionable en contra de los demás trabajadores. Asimismo si de lo anterior se deriva en una fragmentación del orden en el establecimiento de trabajo, por lo que dicha actitud arriba en la causal de rescisión de la relación laboral.

FRACCIÓN IV

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

Si el trabajador realiza alguno de los actos antes mencionados, en contra del patrón sus familiares o personal directivo o administrativo, a pesar de estar fuera del horario de labores; siempre y cuando por la gravedad del acto se haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, implica un despido justificado o rescisión del contrato individual de trabajo.

Al respecto el Doctor Baltasar Cabazos Flores señala: *“Lo que hay que tener en cuenta siempre, con motivo de la presunta aplicación de esta fracción, es que la misma sólo resulta procedente cuando las faltas que se le imputen al*

trabajador, hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo. Es decir, si las ofensas o los insultos proferidos no hacen imposible la continuación de la relación de trabajo, entonces no es procedente su invocación."²³

Efectivamente, 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 y como consecuencia, la carga de la prueba será para el patrón; o en su caso el juzgador determinará cuáles son los actos que, en cada caso concreto, hagan imposible la continuación de dicha relación.

La Tesis Jurisprudencial emanada por la Suprema Corte de justicia, sostiene este criterio; y al rubro dice: "**PROBIDAD, FALTAS DE, DESPIDO JUSTIFICADO.** Basta con que el obrero, a un fuera de su jornada, incurra en faltas 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 solo en 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." **A.D. 5090/80.** Carlos Herrera López y Raúl A. Gallardo Rsygadas . 2 de marzo de 1981. **A.D. 8085/79.** Áureo Villalba Flores 9 de junio de 1980. **A.D. 2874/78.** José Santos Garza Campos. 23 de agosto de 1978. **A.D. 6546/75.** Joaquín Medina Subikurski. 11 de junio de 1976. **A.D. 1921/76.** Carlos Heredia Cruz. 19 de agosto de 1976.

²³ CABAZOS FLORES, Baltasar, *40 Lecciones de Derecho Laboral*. 8ª edición, Porrúa, México, 1994.

Es importante enfatizar que, en cuanto a la expresión "de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo", nos encontramos en presencia de una situación meramente subjetiva, en virtud de que por muy violentos que hayan sido los insultos o unos golpes, ello no imposibilita la continuación de la relación de trabajo, y en todo caso, será el juzgado quien deberá de analizar de forma meticulosa los hechos, puesto que a ciertos niveles de violencia del lenguaje entre patrones y trabajadores constituye casi, por más que sea indebida, la circunstancia normal de trabajo y un incidente fuera de trabajo puede reflejar, simplemente, esa manera de ser del trato ordinario y resultaría injusto que una interpretación superficial de los hechos trajera consigo la pena máxima que puede derivar en el despido.

FRACCIÓN V

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

Para José Dávalos Morales esta causal se establece debido a que el patrón sufre una merma en su patrimonio con la conducta del trabajador.

Para que pueda ser procedente esta causal se requiere que el trabajador ocasione perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo

de éstas, siempre y cuando intervenga la voluntad del trabajador para provocar un perjuicio al patrón y que deberán recaer en edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

Rosalío Bailón Valdovinos sostiene que *"... si el patrón en juicio maneja la causación de perjuicios materiales como causal de rescisión de la relación de trabajo, tal causal sería inoperante porque tendría que acreditar, no que sufrió daños, sino que sufrió perjuicios, que dejó de percibir una ganancia lícita por causa imputable al trabajador; ..."*²⁴

Estamos de acuerdo con esta opinión, ya que la causal es específica respecto a daños materiales que recaen sobre edificios, obras maquinaria, instrumentos, materias primas, y demás objetos relacionados con el trabajo; más no sobre las pérdidas económicas que puedan imputarse al trabajador, que en todo caso estaríamos ante la figura de daños y perjuicios; y por ende ante un despido injustificado.

Cuando se hace mención a edificios, obras, maquinaria, instrumentos y materias primas, de una manera de enunciativa y a título de ejemplo, la Ley se refiere a especies de género "objetos relacionados con el trabajo". Esto significa que la Ley elude a cualquier objeto material relacionado con el trabajo y no precisamente con los utilizados por el trabajador para realizarlo, sino con cualquier objeto con el que el trabajador pueda tener contacto en ocasión de

²⁴ BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Op. Cit. P.35.

trabajo. Sólo así puede entenderse que sea causal de rescisión el daño causado en un edificio o en una máquina que no esté al cuidado del trabajador. Así, por ejemplo si un trabajador ocasiona un perjuicio material en una máquina que esta colocada en el trayecto que sigue éste de la puerta de la puerta de entrada a la negociación a su puesto de trabajo. Estará ocasionado el perjuicio con motivo de sus labores, pues para desarrollarlas tiene que correr ese camino, pudiéndose rescindir el contrato respectivo.

FRACCIÓN VI

Ocasionar el trabajador los perjuicios que habla la fracción anterior siempre que sean graves; sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

A diferencia de la causal anterior, donde interviene el dolo y la mala fe, aquí interviene la negligencia, que es el descuido o falta de pericia en la realización de un acto. Pero será procedente esta causal cuando el perjuicio al patrón sea grave y a causa, únicamente, de dicha negligencia. Es decir que debe de existir una relación directa de causa a efecto y que sea ésta la única causa del perjuicio material. Esta causal, interpretada en contrario sensu, se entiende, que si un trabajador negligente ocasiona perjuicios materiales al patrón, pero su negligencia no es la causa única del perjuicio, el despido resulta injustificado.

Un ejemplo de despido justificado por negligencia por parte del trabajador sería que un trabajador coloca mal una pieza de una máquina y de forma inmediata la hace funcionar, provocando un daño en la misma. Otro ejemplo será el que un trabajador de una empresa de valores, que tiene a su cargo el reparto de dinero en efectivo, abandona momentáneamente su vehículo con el motor encendido, permitiendo la comisión del delito de robo. En ambos ejemplos intervino la negligencia notoria del trabajador, que trajo como consecuencia un perjuicio grave para el patrón, por lo que reúne los supuestos de la causal de rescisión en comento,

FRACCIÓN VII

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

Al respecto Mario de la Cueva manifiesta que la intención de causar perjuicios por parte del trabajador es prueba de bajeza del alma, especialmente el poner en peligro la seguridad del establecimiento o la vida de los que se encuentren en él. Además de este artículo, nos podemos remitir al artículo 135, fracción I del mismo ordenamiento legal en el que prohíbe a los trabajadores ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro la seguridad de las personas o de los establecimientos en los que preste el trabajo.²⁵

²⁵ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. P 245

Baltasar Cabazos Flores opina que para que esta fracción sea procedente se requiere que exista imprudencia o descuido inexcusable e imputable al trabajador, que será lo primero que el patrón tendrá que acreditar en juicio, y posteriormente se demuestre el supuesto peligro de la seguridad del establecimiento o de la vida de las personas que se encuentren en él.²⁶

José Dávalos Morales dice que la imprudencia o descuido inexcusable. El trabajador, al incurrir en tales supuestos, compromete la seguridad del establecimiento o de las personas que estén en el mismo. No es necesario que se llegue a consumir un perjuicio; basta con que exista el peligro de que ocurra.²⁷

Es obvio que no se trata de una causal que suponga la realización del daño. basta sólo que produzca el peligro, esto es el riesgo o contingencia inminente de que suceda algún mal.

A manera de ilustración de esta causal tenemos que en la industria de la fundición de metales, un obrero encargado de vertir el metal líquido, pero en su descuido, al vertirlo, no cae en el recipiente respectivo, por lo que causa quemaduras a sus compañeros de trabajo.

²⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar Op. Cit. p.78

²⁷ DAVALOS MORALES, José. Op. Cit. p.153.

FRACCIÓN VIII

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

Por actos inmorales deben entenderse todos aquéllos que ofendan a la moral o a las buenas costumbres. Para el Lic. Euquerio Guerrero señala que "la sociedad tiene sus normas éticas que forman las buenas costumbres y al actuar en contra de ellas es lo que un hombre normal puede calificar como un acto inmoral; y en especial esta fracción se refiere a cuestiones de referentes con la sexualidad."²⁸

El Maestro Néstor De Buen al respecto señala que "hay trabajos que son, por sí mismos, contrarios a una regla moral como es el cine o el teatro, y que lícitamente podría dudarse de la moralidad de ciertas actividades económicas."²⁹

A nuestro parecer el juzgador debe atender a la característica de la materia de la relación laboral para poder determinar si la conducta del trabajador es inmoral o no, ya que lo moral es un concepto subjetivo y en lo que en un trabajo resulta inmoral, en otro puede no serlo. En última instancia será la Junta de Conciliación y Arbitraje quien determine la calificación del acto como inmoral o no.

Si un trabajador, durante las horas de trabajo abraza y manosea a una trabajadora, es claro que ejecuta actos inmorales durante sus labores, pues con

²⁸ GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. p. 251.

²⁹ DE BUEN, Néstor. Op. Cit. p. 89.

ello ofende las buenas costumbres y el pudor de sus compañeros, máxime, si se toma en consideración la significativa connotación que se da al verbo "manosear" en nuestro país.

FRACCIÓN IX

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

El hecho de que un trabajador revele los secretos, técnicas y procedimientos de fabricación, así como asuntos internos de la empresa, que sean de carácter reservado, motivan el despido si al revelarlos, causan un perjuicio moral o económico a la empresa. Por lo general esta causal de despido es aplicable a los trabajadores de confianza, ya que por la naturaleza de su función tienen, en forma característica, el deber de fidelidad en una forma específica; pero también, puede incurrir en esta causal, no sólo los trabajadores de confianza, sino cualquier trabajador. Al respecto Víctor Russomano señala que "se entiende por secreto todo aquello que lleva el empleador al empleado, sigilosamente, en confianza o por necesidad del servicio; o aquello que siendo reservado por naturaleza, llega a conocimiento del empleado, independientemente de la voluntad del empleador. En consecuencia podemos entender que cualquier trabajador puede revelar secretos del patrón."³⁰

³⁰ RUSSOMANO MOZART, Víctor. *El Empleado y el Empleador*. Ed. Cárdenas, México 1982, p. 373.

Los asuntos pueden referirse a sistemas o métodos de producción, a los de ventas, a las políticas laborales y, en general, a todo lo relacionado con el patrón, de lo que el trabajador tenga conocimiento por cualquier medio, aunque no sea en ocasión de su trabajo. En cuanto a que asuntos sean reservados, lo cual le tocara calificar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, es indudable que la Ley se refiere a lo que no conviene al patrón que se conozca o que se haga del dominio público.

FRACCIÓN X

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

La falta de asistencia se debe entender como la inasistencia al trabajo, y para que opere el despido justificado se requiere que el trabajador se ausente injustificadamente de su trabajo por lo menos cuatro días en un mes. El computo del mes será de 30 días a partir de la primera falta, y por ende no implica que dichas faltas ocurran durante un sólo mes de calendario, ya sean continuas o discontinuas.

Para fundamentar lo manifestado, invocaremos las siguientes jurisprudencias: **"FALTAS DE ASISTENCIA, COMO CAUSAL DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.- Es justificada la rescisión del contrato, cuando el trabajador falte por más de tres días en un mes sin causa justificada y no es**

violatoria de garantías el laudo que absuelve al patrón de la demanda formulada en su contra por este motivo." Quinta parte: **Tomo XLVI**, p. 1,626 R.2088/32. Montiel Esther. **Tomo LXI**, p. 4,372. A.D. 4488/39. Cía. Hotelera de la Costa Occidental. **Tomo LXIII**, p. 1,955. A.D. 8426/39. García Genaro. **Tomo LXIX**, p. 4,372. A.D. 3226/41. García Luna José. **Tomo LXXIII**, p. 1,489. A.D. 2275/42. Márquez Manuel.

Respecto del período de treinta días, el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a sido el mismo por mucho tiempo, el cual es el siguiente: *"En relación con la causal de rescisión a que se refiere el artículo 121 (después 522 y hoy 47, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo), no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador ocurran durante un solo mes de calendario, sino que, para hacer el computo de ellas, debe de entenderse por un mes un lapso de treinta días a partir de la primera falta."* Sexta Época, Quinta Parte: **Volumen II**, Pág. 52. A.D. 7257/56. Emidgio de la Fuente. **Volumen XIV**, Pág. 133. A.D. 1340/57. Salvador Solana Ceballos. **Volumen LII**, Pág. 78. A.D. 1366/61. Francisco Huerta Lara. **Volumen LXIV**, Pág. 14. A.D. 3327/62. Simón Flores Alva.

Para que el trabajador pueda saber con exactitud, las faltas de asistencia al trabajo, que se le han acumulado, se recomienda que cuente las inasistencias hacia atrás, a partiendo de la última. Así tendrá la seguridad del número de dichas faltas obtenidas en el transcurso de los treinta días a que se hace alusión.

Otra cuestión importante es, ¿ante quién se deben justificar las faltas al trabajo y en que tiempo?. Las faltas se deben de justificar ante el patrón lo antes posible, ya que, si existe el despido por esta causal, y el trabajador pretende acreditar su falta justificada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, se le negará valor probatorio. Al respecto existe jurisprudencia sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y al rubro dice: *"FALTAS DE ASISTENCIA, ANTE QUIEN DEBE DE HACERSE LA JUSTIFICACIÓN DE LAS.- Para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de las causas de las mismas y acreditar cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión que del contrato haga el patrón será justificada. Así pues, carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la junta de conciliación y arbitraje correspondiente."* Sexta época, quinta parte: **Volumen VII**, p.82. A.D. 2629/56. Planta Pausterizadora, S. A. **Volumen XXXIX**, p.20. A.D. 734/60. Hotel Caleta de Acapulco, S. A. **Volumen LIV**, p.23. A.D. 4884/60. Humberto García Jurado. **Volumen XLV**, p.25. A.D. 6416/60 José María Morales Rodríguez. **Volumen LV**, p.61. A.D. 4935/61. Servando Galindo.

Mario de la Cueva esta en desacuerdo con este criterio, ya que sostiene que el hecho de que se le niegue valor probatorio a la justificación de la falta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, implica que se le otorgue, tácitamente, el carácter de juzgador al patrón, que decide sobre la situación concreta.

A esta opinión nos adherimos, toda vez que el patrón puede actuar de mala fe y, en tal circunstancia, bastaría con el sólo dicho de él, negando que el trabajador nunca le justificó su inasistencia al trabajo.

Por otra parte, los retardos del trabajador al trabajo pueden considerarse como falta, siempre y cuando, lo establezca el Reglamento Interior del Trabajo y obviamente se le niegue el acceso al trabajador a laborar.

Existen algunas causas por las cuales la Ley exime al trabajador del cumplimiento de la obligación de asistir al trabajo, en algunos casos liberando al patrón de pagar salario y en algunos otros subsistiendo la obligación de pagarlo.

El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo señala que son causas de suspensión temporal de la obligación de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón; así como el artículo 43 de la misma Ley que establece cuando surte sus efectos la suspensión. La suspensión será cuando el trabajador se enferme por enfermedad contagiosa, o por incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no sea por riesgo de trabajo (la suspensión empezará a partir de que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad o de la incapacidad hasta que termine el periodo fijado por el I.M.S.S.); la prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria, pero si obró en defensa de la persona o intereses del patrón, éste pagara los salarios que dejó de percibir; cuando arresten al trabajador (en este caso como la prisión preventiva, la suspensión empezará desde el momento en

que esta a detenido y a disposición de la autoridad Judicial o Administrativa, hasta que termine el arresto o cause ejecutoria la sentencia absolutoria); el cumplimiento de los servicios y desempeño de los cargos que menciona el artículo 5ª y 31 fracción III de la Constitución; la designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores de las Utilidades de las Empresas y otros semejantes (en ambos casos surtirá sus efectos, la suspensión, cuando deban presentarse los servicios o desempeñar los cargos, hasta un periodo de seis años); la falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador (la suspensión empezará desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta un periodo de dos meses).

Otra de las causas por la que el trabajador goza de plena justificación para no asistir al trabajo, sin goce de sueldo, es la inasistencia derivada de una sanción disciplinaria impuesta justamente por el patrón, misma que deberá estar contenida en el Reglamento Interior de Trabajo; pero si dicha sanción es injusta se le deberá pagar al trabajador su salario; otra causa para que el trabajador se ausente al trabajo sin la obligación del patrón de pagar el salario es la que se origine por la sanción impuesta por el sindicato; así como el caso de huelga declarada inexistente no imputable al patrón, pero, dicha huelga es imputable al patrón, éste tendrá que pagar los salarios (artículo 470 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo).

El artículo 479, de la ley en mención, señala que la "incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.". por lo que en este orden de ideas, el trabajador podrá faltar al trabajo, sin responsabilidad para él, cuando sufra una incapacidad permanente parcial, y el patrón tendrá la obligación de pagar el salario íntegro del salario que deje de percibir el trabajador mientras subsista la imposibilidad de trabajar como lo ordena el artículo 491 de la Ley Federal del Trabajo

Por último, son causas para no concurrir al trabajo: la fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos; la falta de materia prima, no imputable al patrón; el exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las consecuencias del mercado; la incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación; la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la procuración normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y la falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables (artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo). En tales circunstancias la Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, sin que exceda el monto de un mes de salario (artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo).

FRACCIÓN XI

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

El trabajador tiene obligación de cumplir con los deberes establecidos en su contrato de trabajo o inherentes a su relación laboral, lo que implica que debe acatar las órdenes del patrón, siempre y cuando sean dadas en la jornada respectiva, y que dicho trabajador tenga los elementos para cumplirlas; ya que sino las obedece en las citadas condiciones, la causa del despido se da, y será un despido justificado. Interpretando esta causal a *contrario sensu*, encontramos una excepción, el trabajador puede desobedecer al patrón o a sus representantes cuando exista causa justificada.

Por lo que hace a la desobediencia justificada, Mario de la Cueva afirma que "debe de existir una razón para la negativa, la que puede ir desde la circunstancia que lo ordenado no coincida con el trabajo que debe cumplirse, hasta el peligro que deba significar para la vida del trabajador; por lo que será en última instancia la Junta de Conciliación y Arbitraje quien determine si las circunstancias justifican o no el desobedecer al patrón."³¹

³¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. P. 248.

Por su parte la Cuarta Sala de nuestro Máximo Tribunal a emitido jurisprudencias bajo los rubros: **"DESOBEDIENCIA, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR. La manifestación que el trabajador hace al patrón o a sus representantes en el sentido de que no le es posible cumplir con las órdenes que se le den con relación al trabajo contratado, implica una desobediencia a éstas, si dicho trabajador no demuestra la causa que alega como justificación de su desobediencia, por lo que debe estimarse que el patrón prueba la defensa de despido justificado que apoye en la fracción XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo"**. Amparo directo 1046/84. Alejandro Montes Alcántara. 25 de octubre de 1984. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. *Volumen 67, Pág. 15. Amparo directo 5875/73. José Blancas González. 17 de julio de 1974. 5 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. *Volumen 63, Pág. 19. Amparo directo 2947/73. Mario Lasso Pérez. 29 de marzo de 1974. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. NOTA (1): *En la publicación original esta tesis aparece bajo el rubro: "DESOBEDIENCIA, JUSTIFICACION DE LA. CARGA DE LA PRUEBA". NOTA (2): Esta tesis aparece en: Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, tesis relacionada con la jurisprudencia 75, pág. 69. SEMANARIO JUDICIAL. 7ª EPOCA. VOLUMEN 187-192. QUINTA PARTE. CUARTA SALA. PAG. 18. **"DESOBEDIENCIA, RESCISION 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” Volumen 41, Pág. 15. Amparo directo 273/72. Carlos de Luna Navarro. 8 de mayo de 1972. 5 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Volúmenes 133-138, Pág. 24. Amparo directo 780/80. Carlos Eduardo M. Ramírez. 5 de junio de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. *Volúmenes 145-150, Pág. 26. Amparo directo 5899/80. Mercedes Suárez Martínez. 9 de marzo de 1981. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Volúmenes 151-156, Pág. 16. Amparo directo 7499/80. Olga Guzmán Luengas. 5 de octubre de 1981. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Volúmenes 157-162, Pág. 17. Amparo directo 4710/81. Instituto Mexicano del Seguro Social. 11 de enero de 1982. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. APENDICE. SEMANARIO JUDICIAL. 7ª EPOCA. VOLUMEN 157-162. QUINTA PARTE. CUARTA SALA. PAG. 87.

Como ejemplo podemos mencionar que a un trabajador se le ordena por escrito registrar la entrada y salida a sus labores y no obstante tal orden únicamente registra sus entradas, tal hecho constituye no sólo una clara desobediencia a las órdenes del patrón, sino incluso configura la causal de falta de probidad, toda vez que la palabra probidad significa rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar, y falta al deber de probidad para su patrón, el trabajador que habiéndosele ordenado registrar la salida de sus labores no lo hace, con lo que incurre no sólo en desobediencia, sino que asume tal actitud a fin de que su patrón no pueda controlar su permanencia en el trabajo. No es óbice la consideración consistente en que las instrucciones para

registrar asistencias no constituya una orden sobre el trabajo contratado, ya que todo lo concerniente al control sobre el tiempo que un trabajador debe estar al servicio del patrón se relaciona con las obligaciones que el contrato impone. Otro ejemplo sería que el patrón le ordene realizar labores que están dentro de su contrato de trabajo y el trabajador se niega a realizarlo. Para que el trabajador quede eximido de toda responsabilidad, se requiere que la causa por la cual desobedezca debe de ser justificada y no basta la existencia de un hecho que implique una equivocación del trabajador para justificar su despido, pues para ello se requiere que el proceder del trabajador pueda estimarse con la gravedad suficiente como para afectar la relación laboral.

FRACCIÓN XII

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

El patrón tiene sobre sus hombros la obligación de brindar seguridad e higiene a sus trabajadores durante el tiempo que desempeñen su actividad laboral, por lo que tiene el correlativo derecho de exigir a éstos de que cumplan con los procedimientos y las medidas de seguridad.

Esta causal de despido trata de proteger el bien tutelado que es la salud de los trabajadores al realizar su labor, es decir, busca evitar que los trabajadores sufran un accidente o contraigan enfermedades que vayan en contra

de su integridad física y de su salud. Por otra parte, también beneficia al patrón en la cuestión económica, ya que evita que pague indemnizaciones por riesgos de trabajo y pago por asistencia social por enfermedad.

Es obvio que para evitar accidentes de trabajo, el trabajador debe de asumir la responsabilidad de utilizar los equipos de protección para la elaboración de su trabajo, y del patrón el proporcionarlo. Por lo que la desobediencia, por parte del trabajador, de usar el equipo y cumplir con las medidas preventivas es causal suficiente para rescindir la relación de trabajo.

FRACCIÓN XIII

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

El artículo 135 fracción IV, prohíbe al trabajador presentarse al trabajo en estado de ebriedad, ya que si se presenta en dicho estado, no puede realizar su labor de manera eficiente y corre el riesgo de sufrir un accidente o causarlo a las demás personas de su alrededor, así como el de causar daños materiales a la

empresa. En tales circunstancias, el trabajador, es acreedor de una sanción, la cual es la rescisión del contrato.

La ebriedad del trabajador, no es necesario comprobarla con exámenes médicos, sino que basta con el testimonio de las personas que se encuentren a su alrededor, en virtud de que es un hecho evidente que la simple condición de la persona que a ingerido bebidas alcohólicas, permite apreciarlo cuando sus facultades físicas le impiden desarrollar sus actos de manera normal y su aliento, así como su dificultad para hablar, trasciende a quienes lo rodean.

Existe jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual al rubro dice: ***"EMBRIAGUEZ, APRECIACION DEL ESTADO DE. La embriaguez es un estado que puede ser apreciado a través de los sentidos con la sola observación del hecho; esto es, que es posible percatarse que una persona se encuentre intoxicada por haber consumido bebidas alcohólicas, cuando su aspecto y su conducta son distintas de las normalmente siguen las demás personas; y para lo cual no son necesarios conocimientos especiales, como tampoco es necesario que se detallen todos los síntomas que presente ese estado para llegar a esa conclusión". Amparo directo 348/84. Esaú Rivera Martínez. 8 de agosto de 1984. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Volúmenes 121-126, pág. 31. Amparo directo 6201/78. 12 de marzo de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. *Volumen 70, pág. 19. Amparo directo 2192/74. Luis Felipe Sánchez Hernández. 3 de***

octubre de 1974. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

NOTA (1): En la publicación original esta tesis aparece con la siguiente leyenda: "Véase: Séptima Epoca, Quinta Parte, Volumen 55, pág. 21".

**En la publicación original esta tesis aparece bajo el rubro: "EBRIEDAD, ESTADO DE APRECIACION". NOTA (2): Esta tesis también aparece en: Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, tesis relacionada con jurisprudencia 94, pág. 84. SEMANARIO JUDICIAL. 7ª EPOCA. VOLUMEN 187-192. QUINTA PARTE. CUARTA SALA. PAG. 21.*

No hay que confundir el estado de ebriedad con el aliento alcohólico, ya que el segundo no constituye el primero y menos si médicamente se demuestra que hay conciencia y lenguaje articulado, y por tal razón es inaplicable esta causal. A este caso concreto es aplicable la siguiente jurisprudencia: **"EBRIEDAD, EL ALIENTO ALCOHOLICO NO ES SUFICIENTEMENTE INDICATIVO DEL ESTADO DE. El aliento alcohólico no puede por sí solo ser suficiente para concluir que hay estado de ebriedad en la persona que lo tiene, menos aún cuando exista una opinión autorizada de médico que señale que existe estado de conciencia y lenguaje articulado que no posee un ebrio".** Amparo directo 279/82. *Petróleos Mexicanos. 19 de julio de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Volúmenes 133-138, pág. 29. Amparo directo 6326/79. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 de junio de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. SEMANARIO JUDICIAL. 7ª EPOCA. VOLUMEN 163-168. QUINTA PARTE. CUARTA SALA. PAG. 21.*

Por lo que toca al uso de las drogas enervantes, el patrón debe de estar enterado de que el trabajador las esta consumiendo, obviamente este último debe de presentar la prescripción médica al patrón antes de empezar a laborar; ya que es quien determinará si se corre peligro para la salud o vida del trabajador laborar bajo un tratamiento médico.

Sin embargo, si el patrón proporciona las bebidas embriagantes a los trabajadores, cuya actividad se desempeña en bajas temperaturas, con la intención de suministrarle calorías, que a falta de equipo científicamente adecuado contra resten la baja temperatura en que se ven obligados a prestar sus servicios, no es lícito que rescinda el contrato de trabajo a sus trabajadores, ya que él es quien proporciona los medios de llegar a ese estado; sin que pueda servirle de disculpa el que sólo suministra cantidad insuficiente para producir la ebriedad incompleta, ya que ninguna dosificación, al arbitrio del mismo patrón puede ofrecer la garantía de ser inofensiva para todos los organismos y de no crear el hábito inherente a la ingestión de esta clase de bebidas

En lo que se refiere al consumo de enervantes por el trabajador, y se presente a laborar intoxicado o las consuma durante el trabajo, es indubitable que repercutiría en su comportamiento y eficiencia de su actividad, teniendo los mismo efectos jurídicos que proceden cuando se presenta el trabajador en un estado de ebriedad; sin embargo, es de resaltar que no es motivo justificado para rescindir la relación laboral, si el uso de ellas no lo hace en las horas de trabajo o en las inmediatas anteriores de modo que la intoxicación se presente mientras

trabaja, pues las causa que pueden invocarse para rescindir dicha relación sin responsabilidad del patrón, son los que de un modo u otro tiene relación con la prestación de los servicios, más las que no son totalmente ajenas al trabajo.

Por último, se a emitido jurisprudencia respecto a estos casos bajo el rubro de: "CONTRATO DE TRABAJO, RESCISION DEL (INTRODUCCION DE BEBIDAS EMBRIAGANTES O DE DROGAS ENERVANTES). Debe sancionarse con la rescisión del contrato de trabajo, el hecho de que un obrero introduzca al lugar del trabajo bebidas embriagantes o narcóticos y substancias enervantes, así como el hecho previsto expresamente por la fracción XIII del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, relativo a que el obrero concurra a sus laborales en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante. Esto es, la gravedad de introducir un obrero a los centros de trabajo bebidas embriagantes y en especial narcóticos o drogas enervantes, es indiscutiblemente mayor que la de concurrir el propio obrero a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, porque en este último caso el patrón, por conducto de sus representantes, está en la posibilidad de impedir al obrero su entrada al trabajo y, por tanto, que se causen los riesgos consiguientes al laborar en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. En cambio, si se llegara a estimar que la introducción a los centros de trabajo de drogas enervantes no justifica la rescisión del contrato de trabajo, además de autorizarse la comisión de un acto ilícito y delictuoso, supuesto que la simple tenencia de narcóticos o drogas es conceptuado por la legislación penal como delito, se autorizaría que el obrero, dentro del desempeño de sus labores,

se intoxicara y corriera los riesgos de trabajar en ese estado". Amparo directo 6253/55. Casimiro Neri Rosales. 28 de agosto de 1957. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Luis Díaz Infante. SEMANARIO JUDICIAL. SEXTA EPOCA. 4ª SALA. TOMO II. Pág. 28.

FRACCIÓN XIV.

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

Debemos entender por sentencia ejecutoriada, como aquella sentencia que no puede ser revocada o modificada, es decir que en el juicio ya se agotaron los recursos ordinarios legales como es la Apelación, Revocación, etc. e inclusive el Juicio de Amparo. En tales circunstancias se dice que la Sentencia a causado Estado y por lo tanto es ejecutoriada.

Si al trabajador se le condenado a una pena privativa de la libertad, es lógico que no puede continuar con el desempeño de sus labores y por lo tanto el patrón podrá rescindir el contrato individual de trabajo.

Es de hacerse notar que mientras no haya la sentencia ejecutoriada, nos encontramos en el supuesto que señala el artículo 42 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto la relación laboral quedará suspendida y en tal

virtud el patrón no podrá dar por rescindida dicha relación, ya que de lo contrario será un despido injustificado.

FRACCIÓN XV.

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

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

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

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

El legislador consideró que las causas de despido justificado, antes mencionadas, no son las únicas que se pueden dar en la relación laboral; es

decir, estas causas no son limitativas para que se pueda rescindir el contrato laboral, sino que pueden existir otras muy similares. Esta fracción deja abierta la posibilidad de que se pueda rescindir el contrato por otras causas imputables al trabajador las cuales representen un incumplimiento de una obligación principal o importante de naturaleza grave, y cuya consecuencia se produciría como una causa de rescisión expresa. La Junta de Conciliación y Arbitraje será quien determinará si es una causa análoga o un despido Injustificado.

Un ejemplo que podemos mencionar como causa análoga es el del abandono del trabajo, que no esta prevista por la Ley de manera específica. En la práctica, cuando un trabajador deja de presentarse al trabajo, se confunde la falta de asistencia al trabajo con el abandono del trabajo. Esto implica un error, ya que no es necesario de que el abandono del empleo se entienda como la inasistencia al trabajo, sino que basta conque el trabajador desatienda, por un lapso prolongado, su labor, o bien, puede constituirlo la ausencia momentánea del trabajador.

Para este caso concreto es aplicable la siguiente ejecutoria: ***"ABANDONO DE LABORES COMO CASA DE DESPIDO.- No es sólo el factor tiempo o el deseo de dar por concluida la relación laboral, lo que determina la existencia o inexistencia del 'abandono de labores', pues para precisarlo como causa justificativa de despido, basta con que se desatiendan, aun que por breve lapso, las labores inherentes al puesto que desempeña"***.

A.D. 3816/74. Silvino Cruz Maqueo. 8 de mayo de 1975. Unanimidad de 4 votos.

Ponente: Jorge Saracho Álvarez.

2.3 FORMALIDADES DEL DESPIDO.

Cuando el patrono realiza un despido deberá de hacerse por escrito y del conocimiento del trabajador en el cual se señale la o las causas de rescisión del contrato laboral. En el caso de que el trabajador se negare a recibirlo el patrón tendrá un término de 5 días, a partir de la fecha de rescisión, para hacerlo del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitando que le notifique en el domicilio del trabajador del aviso en cuestión. El aviso dirigido a las Juntas deberá de contener los siguientes requisitos:

- a) Que el que dé aviso acredite fehacientemente su personalidad. Si se trata de persona moral será a través de poder notarial correspondiente.
- b) Se debe de asentar en el aviso que el trabajador se negó a recibirlo.
- c) Se deben relatar los hechos que originaron el despido, a fin de que el trabajador no quede en estado de indefensión.
- d) Señalar el domicilio del trabajador en donde deban de notificarle tal aviso. Por lo general se señala el domicilio en el que se le dió de alta en el I.M.S.S.

En el caso de que el patrón no haga del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje del multicitado aviso en el término señalado, se le tendrá por injustificado el despido.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación a emitido tesis jurisprudencial, la cual señala: **"AVISO DE LA CAUSA DE RESCISIÓN LABORAL POR EL PATRÓN, FALTA DE. - Si el patrón, al rescindir el contrato individual de trabajo no cumple con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dicho despido esta afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda."** A.D: 3395/82. María de los Angeles Leal Martínez. 6 de septiembre de 1982. - 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Constantino Martínez Espinoza. Informe 1982. Cuarta Sala, Núm. 36, Pág. 34.

2.4 LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DESPIDO INJUSTIFICADO.

La carga de la prueba representa el gravamen que recae sobre las partes, de facilitar el material probatorio necesario al juez para formar su convicción sobre los hechos alegados por las mismas.

El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal dispone en sus artículos 281 que señala: "Las partes asumirán la carga de la prueba de los hechos constitutivos de sus pretensiones". El 381 del mismo Código establece que: "El que tiene a su favor una presunción legal, sólo esta obligado a probar el hecho en que se funda la presunción". Es decir, que el que afirma esta obligado a probar, por lo tanto, el demandante debe de probar los hechos constitutivos de su acción y el demandado a probar sus defensas y excepciones.

Tratándose de conflictos laborales en donde la litis derive del despido de un trabajador y éste ejerce su acción demandando la reinstalación o la indemnización constitucional; cambia el principio jurídico civilista; ya que la carga de la prueba corresponde principalmente al trabajador que al patrón; el trabajador debe probar su acción con la existencia del contrato y el hecho de no estar laborando, cuando estos hechos han sido negados por el patrón; y al patrón le toca probar los hechos que dieron origen a la rescisión del contrato individual de trabajo es de observarse que el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo afirma que la Junta exime de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios este en posibilidad al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación de conservar la empresa, bajo el apercibimiento de que, no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso corresponde el patrón probar su dicho cuando haya controversia sobre: fecha de ingreso del trabajador; antigüedad del trabajador; causa de rescisión de la relación de trabajo; terminación de la relación o contrato de trabajo para obra

o tiempo determinado; constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa del despido; el contrato de trabajo; duración de la jornada de trabajo; pago de días de descanso y obligatorios, disfrutes y pago de las vacaciones; pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; monto y pago de salario; pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa; Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Como podemos ver, en el despido, la carga de la prueba será para el patrón en base al artículo antes mencionado, ya que éste debe de acreditar las causas por la cual da por terminado la relación laboral, y si no lo acredita, se tendrá por no justificado el despido.

2.4.1. SU OBJETO Y SU FIN.

La carga de la prueba tiene como objeto el que las partes faciliten el material probatorio, cuyo fin es el de crear convicción al juzgador sobre los hechos controvertidos por las partes.

En la distribución o reparto de la prueba influyen prácticamente razones de oportunidad y de igualdad de las partes que aconseja dejar la iniciativa de cada una de ellas hacer valer los hechos que quiera que sean considerados por el juzgador, lo que, consecuentemente, lleva el interés del actor a probar los hechos

constitutivos de su acción y el demandado a facilitar las pruebas con la finalidad de acreditar que aquellos no existen.

2.4.2. INVERSIÓN Y REVERSIÓN DE LA PRUEBA.

La reversión de la prueba es el acto por el cual una de las partes, quien tenía la carga de la prueba, la reinvierte. Mediante negaciones o afirmaciones, con la finalidad de que la parte contraria sea quien prueba su dicho. En el caso concreto del despido injustificado, el trabajador, frecuentemente, se encuentra incapacitado para probar su separación, pues sólo en casos excepcionales, en los que el patrono obra en forma irreflexiva y violenta, el despido se efectúa delante de algunas personas que puedan testificar, en forma cierta, la separación. En tales condiciones, en donde el patrón despide de forma injusta a un trabajador, podrá interponer alguna de las causales que señala el artículo 47 de la ley laboral. Cuando el trabajador demanda al patrón la reinstalación o el pago de la indemnización constitucional, una vez emplazado a juicio este último, al contestar la demanda, niega el despido y manifiesta que el trabajo esta a disposición del trabajador, esto hace que se invierta la carga de la prueba. Ya que, si el trabajador opto por la reinstalación, de antemano la tenía, pero si intento el pago de la indemnización, esta se ve frustrada. Si el trabajador insiste en que en que fué despedido injustamente, será él quien debe de probar su dicho.

Lo anterior se fundamenta en la jurisprudencia dictada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte y que al rubro dice: **"DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA. Cuando el patrono niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fué despedido, ya que en tal caso se establece la presunción que no fue el patrono quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones"**. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1965, quinta parte, página 64. La reversión de la carga de la prueba opera, siempre y cuando el trabajador rechace el trabajo ofrecido; mismo que debe de hacerse en la etapa de demanda y excepciones, es decir, al momento en que el patrón de contestación a la demanda. El objetivo que el patrón persigue al ofrecer el trabajo al obrero es el de liberarse de la carga de la prueba, así como el pago de la Indemnización Constitucional.

Con este criterio que sostiene la Suprema Corte obliga al trabajador a probar algo, que si no es imposible, es sumamente difícil, al no contar con los suficientes medios de prueba, y en tal virtud, se tiene que allegar de pruebas falsa que por tal naturaleza resultan inconsistentes.

Existen cuestiones lógico-jurídicas que no toma en cuenta nuestro máximo tribunal al emitir sus tesis jurisprudenciales, cuestiones que benefician al obrero como es el hecho de que el patrón al ver que el trabajador se ausenta al trabajo (con lo que se presume que así fué al ofrecer nuevamente el trabajo), y si la

ausencia se prolonga por más de cuatro días, puede dar aviso de la rescisión del contrato a la Junta como lo dispone el artículo 47 fracción X y XV y así evitar responsabilidad. Pero al no existir dicho aviso se tiene por injustificado el despido; en tales circunstancias se debería de relevar al trabajador de la carga de la prueba.

En la práctica es común que se presente la reversión de la prueba cuando el patrón niega el despido y ofrece el trabajo. Este forma de actuar por parte del patrono es, a nuestro criterio, improcedente toda vez que la Junta prejuzga como cierto lo que dice el patrón, en razón de que se presume que actúa de buena fe, antes de que las partes ofrezcan sus pruebas y se desahoguen las mismas, esto trae como consecuencia la omisión de la suplicia de la queja en favor del trabajador y por ende lo deja en un estado de indefensión y sobretodo nulifica un derecho legítimo consagrado en el artículo 123 Constitucional de su apartado "A".

2.4.3. PRESCRIPCIÓN.

El Código Civil en su artículo 1135 nos establece el concepto de la prescripción y señala que es un medio de adquirir bienes o de liberarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo, y bajo las condiciones establecidas por la ley.

Todo plazo de prescripción se puede interpretar a contrario sensu, en donde una de las partes gana un derecho y la otra lo pierde. El artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo establece que prescriben en un mes las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en su salario, y las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo. En los casos mencionados la prescripción corre a partir en que se tenga conocimiento de la causa de separación o de la falta, desde el momento que se comprueben los errores cometidos, pérdidas o averías imputables al trabajador, desde el momento en que la deuda se pueda exigir, todas respectivamente. El artículo 518 fracción II de la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajador podrá ejercer su acción, respecto a la separación del trabajo, en el término de dos meses para demandar la reinstalación o la indemnización (Art. 123 fracción XXII constitucional y Art. 48 de la L.F.T.) la prescripción corre a partir del día siguiente del despido.

La prescripción no puede comenzar ni correr contra los incapaces mentales, sino hasta que tengan un representante legal, ni contra los trabajadores que sean incorporados al servicio militar en tiempo de guerra. Tampoco corre cuando el contrato o la relación laboral se encuentran suspendidos, sino hasta que la causa de la suspensión cese (Art. 520 de la L.F.T.).

En cambio la prescripción se interrumpe con el simple hecho de presentar la demanda o cualquier promoción dentro del término señalado por la legislación

laboral, aun que no se le notifique a la demandada o no sea la Junta competente (Art. 521 de la L.F.T.).

El computo ante los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aun cuando no lo sea, pero el último debe de ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción, sino hasta el siguiente día hábil que corresponda. (Art. 522 de la L.F.T.).

2.5. ACCIONES DE REINSTALACIÓN E INDEMNIZACIÓN Y SUS EFECTOS JURÍDICOS.

Cuando un trabajador es despedido de forma injusta, puede ejercitar una de dos acciones consagradas en el Artículo 123 fracción XXII de la Constitución General y reglamentado por el Art.518 de la Ley Laboral. Estas acciones son la reinstalación o la indemnización Constitucional.

El trabajador podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la reinstalación, es decir, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba el obrero. Aunado a esta acción, como efecto de la reinstalación, se encuentra la de los salarios vencidos o caídos, que es el derecho que tiene el asalariado de devengar el importe de su sueldo desde el momento del despido hasta que se cumplimente el laudo (Art. 48 fracción II del Código Laboral).

Por lo que hace a la acción de la indemnización, nace del despido injustificado del que es objeto el obrero, cuyo derecho se encuentra entrañadas en nuestra Carta Magna y reglamentado por la Ley Federal del Trabajo, dicha indemnización consiste en el pago de tres meses de salario, además tiene como efecto jurídico el de los salarios vencidos antes mencionados, siempre y cuando el patrón no acredite que el despido fué justificado, y por ende también deberá de pagar veinte días por año laborado como lo señala el Art. 50 fracción II y III de la aludida ley.

Es importante resaltar que el trabajador despedido injustificadamente tiene que elegir una de estas dos acciones, ya que ambas son contradictorias, es decir, la reinstalación pretende que se continúe con la relación laboral y la indemnización tiene por objeto resarcir económicamente al trabajador por concluir con la relación laboral.

2.6 EXCEPCIONES.

La excepción la podemos definir como la oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de una acción ante el órgano jurisdiccional, ya sea para contradecir la acción jurídica que el actor pretende

hacer valer, con el objeto que en la sentencia se le absuelva a la demandada total o parcialmente.

En el caso concreto que nos ocupa, la demandada puede interponer sus excepciones respecto de la reinstalación, ya que si un trabajador ha ejercido la acción del cumplimiento del contrato de trabajo, en el supuesto de un despido ilegal y la Junta de Conciliación y Arbitraje determina, mediante el laudo que emite, la reinstalación del actor; la demandada podrá hacer valer sus excepciones en contra de dicha obligación conforme al artículo 49 de la Ley obrera que establece que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador cuando: 1) se trata de trabajadores con una antigüedad menor a un año. 2) si el patrón comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeñe, 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. 3) En los casos de los trabajadores de confianza, ya que, como es natural, el patrón pierde la confianza de su subordinado. 4) En el servicio doméstico, en virtud de que se tiene un contacto directo e inmediato con el patrón. 5) cuando se trate de trabajadores eventuales. En todos estos casos el patrón se exceptonará de la referida obligación mediante el pago de la indemnización que establece el artículo 50 de la ley en referencia en los siguientes términos: 1) Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad de tiempo de servicios prestados; si excediera 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 hubiese prestados sus servicios. 2) Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados. 3) Además de lo anterior, la indemnización consistirá en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

CAPITULO III

ESTABILIDAD EN EL TRABAJO



3.1 ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

La estabilidad en el trabajo es el derecho o facultad que tiene el trabajador a efecto de que no se le puede separar del empleo sin causa legal para ello, es decir que el patrón no podrá separar a su capricho al asalariado de su fuente de trabajo a capricho, salvo exista una conducta del empleado contemplada en la ley que motive la causal de despido.

Al respecto el maestro Néstor de Buen señala que " La estabilidad en el empleo debe de 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 existiera causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá seguir laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso habrá de subsistir hasta su terminación natural.³²

Por otra parte, el maestro Mario de la Cueva sostiene que: "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de

³² DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. P 547

circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación. Esta descripción pone de relieve, con la más diáfana claridad, por una parte, que la estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, pues en ella se dice, en aplicación del artículo. Quinto de la Constitución, depende de la voluntad trabajador; y por otra, que es un deber para el patrono, que la hipótesis de disolución de una relación están determinadas... por la naturaleza de las cosas".³³

En ese mismo orden de ideas, el Licenciado Víctor Russomano sostiene que: "La estabilidad en el trabajo es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido".³⁴

Por lo anterior, podemos establecer que la estabilidad en el trabajo es un derecho del trabajador consistente en permanecer éste en su empleo, sin que esto implique un derecho de propiedad del trabajador, respecto a supuesto, hasta que exista cusa legal para su separación. De lo contrario, esto rompería con la naturaleza de la relación laboral.

³³ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. P.205

³⁴ RUSSOMANO MOZART, Victor. *La Estabilidad del Trabajador en la Empresa*. U.N.A.M. 2a Ed, México, 1981, p. 41.

La estabilidad en el trabajo es un principio de seguridad para el trabajador, ya que, no padecerá la incertidumbre sobre la duración de la relación laboral de la que es sujeto.

Algunos juristas han clasificado el principio de estabilidad en el empleo en estabilidad *absoluta* y *relativa*.

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 causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.

Es de resaltarse que la estabilidad en el empleo no es absoluta, ya que tiene sus excepciones tipificadas en la ley obrera en sus artículos 49 y 50 que son derivados de la fracción XXII del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Federal y donde se establece que la ley determinará los casos en el que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Por lo que respecta a la estabilidad en el trabajo relativa, la ley laboral de 1931, consignó a dicha estabilidad limitando los motivos por los cuales alguna de

las partes pudieran dar por concluido el contrato de trabajo, ya que si el trabajador lo hace de forma injustificada, tiene como sanción la responsabilidad civil (artículo 32): por su parte, si el patrón da por terminado el contrato de trabajo sin causa justificada, se estipula una dualidad de sanciones, que puede ejercer el trabajador ofendido, las cuales son la reinstalación o la indemnización constitucional (artículo 48).

3.2 RESCISIÓN Y TERMINACIÓN INDIVIDUAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

A pesar de que estos dos conceptos tienen como finalidad el romper con la relación laboral, no significan lo mismo, ya que la ley de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones de trabajo en causas de rescisión y causas de terminación.

Para el maestro Mario de la Cueva "La terminación es la disolución de las relaciones trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación. La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones".³⁵

³⁵ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. P. 241.

Por su parte el licenciado Roberto Muñoz sostiene que: "comprendemos bajo el común denominador de terminación a la disolución de la relación de trabajo originada por cualquier causa distinta al despido o al retiro"³⁶.

Por lo antes expuesto podemos definir a la rescisión de la relación laboral como la ruptura del vínculo de trabajo, la cual se le imputa, al patrón o al trabajador por no cumplir con sus respectivas obligaciones. La terminación de la relación laboral la podemos definir como la disolución de la relación laboral por voluntad de las partes o a causa de una circunstancia no imputable al trabajador o al patrón.

3.2.1 RESCISIÓN INDIVIDUAL DE LA RELACIÓN LABORAL.

Como ya mencionamos con anterioridad la rescisión de la relación laboral se define como la ruptura del vínculo de trabajo, la cual se le imputa, al patrón o al trabajador por no cumplir con sus respectivas obligaciones. Es necesario hacer mención que aun cuando existen relaciones laborales individuales y colectivas, la rescisión sólo operará en las individuales, ya que en nuestra normatividad jurídica en materia laboral no contempla disposiciones de esta naturaleza sobre las relaciones colectivas de trabajo.

³⁶ MUÑOZ RAMON, Roberto. *Derecho del Trabajo*. Tomo II, Ed Porrúa, México 1983, p.377

La rescisión de la relación de trabajo tiene ciertas características que la caracteriza como tal, ya que es un acto:

- a) Unilateral.- supone la conducta de una de las partes de la relación de trabajo
- b) Potestativo.- En el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien le corresponde ese derecho, puede ejercerlo o no.
- c) Formal.- Se debe de dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, aclarando que es una obligación exclusiva para el patrón, conforme a lo dispuesto por los tres últimos párrafos de artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

La rescisión puede ser producto de la realización de una conducta imputable al trabajador como el cometer actos inmorales en el lugar de establecimiento o trabajo; o de una negación a las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades, es decir las causales de despido que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, las cuales ya se analizaron con anterioridad.

La rescisión interrumpe la relación de trabajo en el supuesto de despido; mientras se dicta el laudo sobre la acción de cumplimiento contrato o de indemnización, ya que una vez decretada improcedente la reinstalación o condena al patrón a pagar la indemnización, la relación laboral se disolverá, lo que no sucede cuando se condena al patrón con el cumplimiento del contrato o reinstalación, lo cual se determina que la relación laboral se vio suspendida.

La rescisión también, como ya se mencionó, puede darse por parte del trabajador, cuando el patrón comete faltas graves en contra del trabajador, el trabajador puede rescindir el contrato individual de trabajo, es decir, poner fin a la relación laboral de forma unilateral y con fundamento a una conducta patronal que viola la convivencia laboral. Estas violaciones las determina el artículo 51 del Código Obrero, mismo que establece que son causas de la rescisión de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

En esta hipótesis la relación laboral nace viciada y por ende el obrero puede ejercitar la acción de la rescisión; en donde el empleado tiene un término de treinta días a partir de haber iniciado sus servicios

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

Es importante aclarar que la falta de probidad u honradez debe entenderse como mala fe, engaño, abuso en la influencia moral que el patrón pudiera ejercer sobre el trabajador en su provecho. Existirá faltas de probidad u honradez cuando el patrón omita, de forma dolosa, el cumplimiento de las más importantes

obligaciones a su cargo. Hay algunas obligaciones cuya omisión expresamente constituye causa de retiro o terminación del vínculo laboral, como el pago de salario en fecha o lugar no convenidos o acostumbrados.

En el caso de las injurias y amenazas, si el trabajador decide ejercer su acción, se debe plasmar, textualmente y con claridad, en el escrito inicial de demanda las palabras, ademanes o hechos que las constituyeron. Así lo dispuso la jurisprudencia emitida por el Tribunal Colegiado del Noveno Circuito cuyo rubro es: **"INJURIAS Y AMENAZAS COMO CAUSA DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, DEBEN PRECISARSELAS, EN LA DEMANDA LABORAL.** Cuando se hacen valer como causales de rescisión del contrato laboral la de injurias y amenazas, es necesario precisar en la demanda en qué consistieron tales injurias y amenazas, expresando con toda claridad las palabras que se vertieron o los hechos que se realizaron, a fin de que la Junta pueda calificarlas y determinar si realmente constituyen injurias y amenazas. Además, es necesaria tal precisión para no dejar en estado de indefensión a la contraria, quien debe conocer las palabras que se dice pronunció o los hechos que se le imputan como realizados, para formular su defensa respectiva. Así, si el actor se limita a expresar en su demanda que en cierta fecha el patrón se presentó en casa del trabajador amenazándolo e injuriándolo, pero no indica cuales fueron en concreto las amenazas e injurias que profirió, ante tal falta de precisión no puede prosperar la causal de rescisión respectiva". SEMANARIO JUDICIAL. 7ª EPOCA. VOLUMEN 151-156. SEXTA PARTE. TRIBUNALES COLEGIADOS. PAG. 99.

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

Esta fracción se remite a la fracción anterior, referente a los actos graves que puede realizar el patrón en contra del trabajador, pero aquí se prevé sobre los actos graves que puede realizar el patrón de forma indirecta, las cuales imposibilitan al trabajador cumplir con la relación de trabajo. Así mismo es prudente aclarar que en la presente fracción se utiliza el vocablo "trabajadores" es equivalente al de "dependientes", conforme a la buena lógica y a la fracción XXII, del apartado "A", del artículo 123 constitucional. Los dependientes son empleados de confianza o trabajadores vinculados estrechamente con el patrón: gerentes, directores, etc. En sus actitudes se supone que éstos obran con el consentimiento o tolerancia del propio patrón.

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador;

En cuanto a esta fracción el Lic. Dionisio J. Kaye sostiene que " no sólo la Ley en este precepto a impedido a los patrones la comisión de este tipo de actos, SIMO también la Suprema Corte de Justicia de la Nación en diversas ejecutorias lo ha establecido. Reducir el salario al trabajador, en circunstancias normales, significa una flagrante violación al contrato de trabajo, por lo que nunca podrá arbitrariamente el patrón reducirle el salario al trabajador, ya que dentro de la

misma ley se establece que a trabajo igual corresponde salario igual, desarrollado en iguales circunstancias de trabajo”.³⁷

Por su parte el Lic. José Dávalos establece que “El patrón no puede unilateralmente reducir el salario de un trabajador, esto constituye un a grave causa de retiro. Sin embargo, existen supuestos en los cuales la disminución del salario no implica una causal de retiro, como es el caso en que el trabajador y el patrón convienen la reducción de la jornada, consecuentemente se reduce el salario proporcionalmente. Lo mismo puede decirse en el caso de la instalación de un trabajador que ha sufrido un riesgo de trabajo, en un puesto adecuado a sus facultades físicas y mentales. En ambos casos se reduce el salario, pero no se configura una causa de retiro”.³⁸

No estoy de acuerdo con lo que señala el Lic. Dávalos, ya que si bien es cierto que las partes pueden acordar la jornada de trabajo, sin que ésta sea mayor a 8 hrs. diarias, también lo es que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, es decir que si el patrón y el trabajador convienen en reducir la jornada de trabajo no implicará que también se reduzca el salario de trabajador, ya que el artículo 123 apartado “A”, fracción XXVII, inciso b) y h) de la Constitución establecen serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque expresen en un contrato... cuando se fijé un salario que no sea remunerador a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje y todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del

³⁷ J. KAYE, Dionisio. *Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo*. Editorial Themis, S.A. de C.V., 2ª Edición, México, 1995, p. 313.

³⁸ DAVALOS, José Op. Cit. p. 167.

ESTA TESIS NO SALE DE LA BIBLIOTECA

obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores. De igual manera establece el artículo 33 de la Ley Federal de Trabajo que es nula la renuncia de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. Por lo tanto el hecho de que el trabajador renuncie a parte de su salario, mediante un convenio con el patrón, implica una renuncia de derechos y por ende resulta nulo. Independientemente de lo anterior, supongamos que el obrero percibe un salario mínimo, resultaría inconstitucional reducirle el salario, a pesar de que este de acuerdo el trabajador, porque, además de los preceptos legales antes señalados, la fracción VIII del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Carta Magna establece que el salario mínimo queda exceptuado de descuento, en ese mismo sentido, la Ley que regula el citado artículo en su artículo 5º, fracción V dispone que no tendrá efecto legal la estipulación verbal o escrita en donde se acuerde un salario inferior al mínimo por ser disposición de orden público. Por lo antes expuesto y fundado concluyo que la pretensión de convenir la reducción del salario del trabajador implica una causa de rescisión imputable al patrón.

Es prudente señalar que el trabajador que invoque esta fracción para rescindir la relación laboral debe de acreditar que se le dejó de cubrir el salario, que realizó las gestiones necesarias para lograr el cobro y que el patrón se negó a cubrir dicho salario; de lo contrario resultará improcedente la rescisión. Así lo establece la tesis jurisprudencial bajo el rubro **"SALARIOS, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FALTA DE PAGO DE. BASE DE LA ACCION.**

Para que la rescisión de un contrato de trabajo por falta de pago de salarios sea procedente, se requiere que el trabajador demuestre que, ante la falta de pago de salarios, realizó las gestiones pertinentes para lograr su cobro y que el patrón se negó a efectuarlo, y si no se prueba que así se hizo, la rescisión por tal motivo, resulta improcedente”.

Volumen 54, Pág. 31. Amparo directo 5469/72. Melquiádes Frausto Becerra. 7 de junio de 1973. 5 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra. Volumen 59, Pág. 37. Amparo directo 4067/73. Adelina Hernández Hermoso. 14 de noviembre de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz; Volumen 69, Pág. 25. Amparo directo 2921/74. Heliodoro Gutiérrez Alfaro. 18 de septiembre de 1974. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo; Volumen 69, Pág. 25. Amparo directo 758/74. Carlos Sánchez Fuentes. 30 de septiembre de 1974. 5 votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez; Volumen 78, Pág. 27. Amparo directo 702/75. Pedro Pérez Estévez y otros. 30 de junio de 1975. 5 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. APENDICE. SEMANARIO JUDICIAL. 7ª EPOCA. VOLUMEN 78. QUINTA PARTE. CUARTA SALA. PAG. 45.

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

Una de las obligaciones del patrón es al de pagar el salario, los artículos 108 y 109 de la Ley Federal de trabajo establecen que el pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presenten sus servicios, asimismo el pago deberá efectuarse en día y hora laborable, fijando por convenio entre el

trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Esta norma jurídica tiene por objeto proteger el salario de los obreros en virtud de que éste debe tener una seguridad en el tiempo y lugar donde reciba su salario.

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

El patrón tiene la obligación de proporcionar los elementos necesarios para que el trabajador pueda desarrollar su actividad de forma satisfactoria, debiendo ser estos elementos, de buena calidad, en buen estado, de buena calidad y reponerlos cuando dejen de ser eficientes, siempre y cuando los trabajadores no se hayan comprometido a usar herramienta propia, tal como lo establece la fracción tercera del artículo 132 de Código Obrero. Cuando el patrón actúa con mala fe, al no proporcionar los medios idóneos en comento, está poniendo en peligro la seguridad de los trabajadores y por ende éste puede dar por terminada la relación laboral.

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

El hecho de que el patrón al no cumplir con esta disposición se pone en peligro grave la seguridad e integridad del trabajador o de su familia, esto implica una situación grave que tiene como resultado una causa de rescisión laboral no imputable al trabajador.

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

Esta fracción tiene relación con la anterior, más supone una conducta más directa al patrón con el señalado por la Ley de que se imprudencia o descuido sea inexcusable.

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

El legislador deja abierto cualquier otra causa por la cual el trabajador se vea en la necesidad de residir la relación de trabajo, es decir, las causales de rescisión sin responsabilidad para el trabajador, no se debe de interpretar restrictivamente por ser normativas, por lo que cualquier causa cuya gravedad y consecuencias, en cuanto a la relación obrero-patrón, sean semejantes a las expresamente indicadas serán una causa legal para que el trabajador de por terminada la relación laboral.

Mario de la Cueva determina al respecto: "El legislador no es omnisciente, por lo tanto, no puede prever la multitud de acontecimientos que pueden producirse en la vida de las relaciones de trabajo; de ahí que las fracs. XV del art. 47 y IX del 51, cuya relación es idéntica: (Por causa) análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

La aplicación de las dos normas presupone algunos requisitos; a) La causa alegada debe de ser análoga a alguna de las enumeradas expresamente en la Ley; b) ha de ser de naturaleza grave, o de conformidad con la explicación que ofrecimos, ha de implicar un incumplimiento grave de una obligación principal o importante; c) las consecuencias del sobre el trabajo deben de ser semejantes a las que produciría una causa de rescisión expresa.

Por otra parte, la fuerza de las dos especies de causa es diversa: frente a una causa expresa, comprobado el incumplimiento de la obligación, La Junta de Conciliación y Arbitraje debe de limitarse a conocer la justificación de la rescisión; en cambio, en la segunda hipótesis, después de comprobado el hecho generador, la Junta tendrá que considerar si están cubiertos los requisitos señalados en el párrafo anterior".³⁹

³⁹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 249.

3.2.2 LA TERMINACIÓN INDIVIDUAL DE LA RELACIÓN LABORAL

Como ya se mencionó con anterioridad, la terminación de la relación de trabajo se puede definir como la disolución de la relación de trabajo que coexiste entre el patrono y el empleado por su propia voluntad o bien, por una circunstancia ajena a ésta.

Entre las causas individuales de terminación de la relación de trabajo, los establece el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, las siguientes:

I.- El mutuo consentimiento de las partes.

Las partes de una relación pueden común convenir en recíprocamente disolviendo la relación de trabajo sin responsabilidad para ninguno de éstos, esto es, para que se configure dicha terminación es necesario que frente a la declaración unilateral del trabajador de dar por terminada la relación de trabajo, concorra la voluntad del patrón de dar por aceptada esa renuncia, puesto que es lógico que la decisión unilateral no libera por sí misma al trabajador de las responsabilidades en que puede incurrir si de inmediato deja el trabajo. La aceptación del patrón es necesaria para los casos de los trabajadores que tienen menos de un año de antigüedad. La responsabilidad en que puede incurrir el trabajador antes del un año es civil sin que en ningún caso pueda ejercerse

coacción sobre la persona, puesto que lo establece el artículo 5º de la Constitución Federal.

Esta causa de terminación implica la renuncia del empleado a su trabajo y la conformidad por parte del patrón.

En la práctica las mencionadas renunciaciones son en realidad despidos injustificados. Se presiona de diversas formas al trabajador para que renuncie y generalmente se otorgan esas renunciaciones por escrito, a cambio, de tan sólo de una gratificación, por debajo de las indemnizaciones marcadas por la ley. No se pueden impugnar porque al estar firmadas por el trabajador se presume que fueron hechas conforme a derecho; la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido el criterio que el trabajador que afirme que fue engañado u obligado al momento de firmar la renuncia que, previamente estaba redactada o en papel en blanco, tiene la carga de la prueba acredita su dicho, circunstancia que veremos más adelante.

II. La muerte del trabajador

Es obvio que cuando el trabajador fallece la relación laboral se extingue, ya que la característica del servicio es personalísima, es decir, la muerte del trabajador origina la terminación automática del contrato individual de trabajo, por la falta de uno de los sujetos del vínculo contractual. Por otra parte muerte sólo acarreará consecuencias jurídicas en favor de los beneficiarios del trabajador muerto y a cargo del patrón, si ha tenido su origen en un riesgo profesional o

bien si en los contratos individuales o colectivos de trabajo existen estipulaciones en favor de los parientes a dependientes económicos de los trabajadores que mueren a consecuencia de una enfermedad o de un riesgo no profesionales. En el primer caso el origen o la fuente de la obligación del patrón y el correlativo derecho de los beneficiarios de la víctima del riesgo profesional serán las disposiciones relativas del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, y en el segundo la fuente de la obligación estará en las estipulaciones individuales o colectivas que el trabajador o su sindicato hayan convenido con el patrón. Conforme a este orden de ideas resulta que si un trabajador muere de enfermedad ordinaria o como resultado de un riesgo no profesional y en los contratos individuales o colectivos de trabajo no existe estipulación alguna en favor de los parientes o dependientes económicos del trabajador, estos no podrán reclamar del patrón indemnización alguna, ya que tampoco la Ley Federal del Trabajo contiene disposición alguna al respecto.

III, terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36 37 y 38.

Esta causal contiene los casos, en los cuales se deriva la celebración de los contratos por tiempo o por obra determinada, o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas. Es importante resaltar que en el contrato por tiempo determinado se esta en presencia de una modalidad: Plazo o condición, del acto jurídico, en tanto que en la obra determinada y en la hipótesis del artículo 38 se advierta existencia

de un objeto temporal, y al no existir materia de trabajo se termina con la relación trabajador-patrón.

IV. La incapacidad física o mental o una inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo

En esta causal se plantean hipótesis diferentes, ya que por un lado la relación laboral se extingue por un estado de salud precario o por estar afectado en su integridad física del empleado, situación que no le permite desarrollar de forma cotidiana el desempeño de su trabajo. Por otro lado, también se extingue la relación patrón-obrero, cuando éste deja de ser apto para realización de la tarea que tiene encomendada.

En el caso de la incapacidad, el trabajador tiene derecho a que se le proporcione un trabajo el cual pueda desarrollar conforme a sus aptitudes o en todo caso a que se indemnice conforme al artículo 162 de la Ley Laboral, es decir que se le pague un mes de trabajo y doce días por año de trabajo.

La inhabilidad manifiesta del trabajador, consiste cuando el trabajador ya no es hábil para la realización de su actividad laboral. Esto es causal de la ruptura de la relación de trabajo sin responsabilidad para las partes. El trabajador también tiene derecho a que se le indemnice conforme al artículo antes citado de la misma Ley.

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434.

Los casos a que se refiere el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo, son relativos a la terminación de las relaciones colectivas de trabajo, las cuales son:

- a) La fuerza mayor o el caso fortuito no imputables al patrón, o su capacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
- b) La incosteabilidad notoria y manifiesta de la expropiación
- c) El agotamiento del material notoria y manifiesta dela expropiación
- d) por tiempo u obra determinada, cuando se realiza la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.
- e) El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Como podemos apreciar que a pesar que la rescisión tiene como fin el terminar con la relación laboral, no significa lo mismo, en efecto, por regla general en todo contrato de carácter civil es que el incumplimiento, por alguna de las partes, de las obligaciones contraídas por el mismo contrato, da el derecho a la otra de rescindirlo. En este aspecto el contrato de trabajo pudiera asimilarse a un contrato civil, por que la Ley Federal del Trabajo concede el derecho, tanto al patrón como al trabajador, para rescindir el contrato conforme a los artículos 46 y 47 de dicho ordenamiento legal.

Sin embargo, la rescisión, en la materia obrera, se debe de considerar que es decretada por el patrón, considerando, además de la rescisión tradicional, una serie de obligaciones que por Ley nacen para el trabajador en relación con su patrón, ya que su incumplimiento, de esas obligaciones, da lugar a sanciones que el patrón aplica y que van desde la amonestación verbal hasta la separación del trabajo, que es la pena máxima que se le puede aplicar a un trabajador, quedando, obviamente, privado del trabajo y salario correspondiente, sufriendo las consecuencias naturales de esa privación.

No puede decirse lo mismo tratándose de la rescisión por parte del trabajador, porque aun cuando también el patrón sufre las consecuencias de tener que pagar indemnizaciones, es impropio decir que el obrero sancione al patrón, ya que no tiene una posición de jerarquía sobre el patrón; y en todo caso el trabajador podrá separarse del trabajo de forma voluntaria.

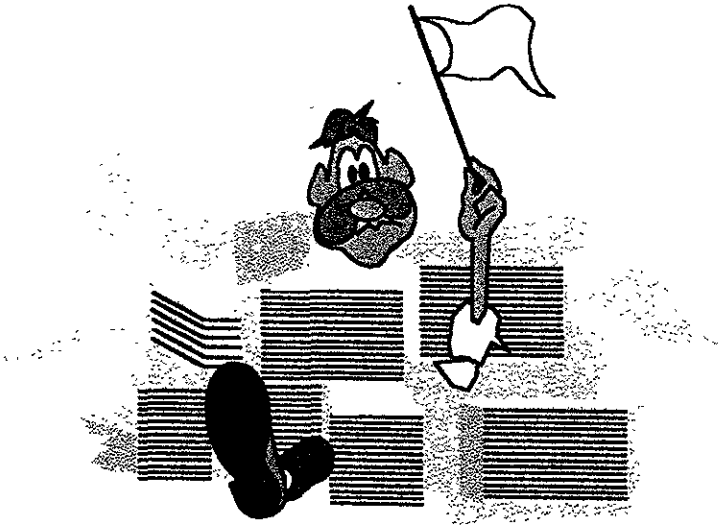
Independientemente de lo anterior, la rescisión en materia civil, se hace valer ante el Juez de lo Civil y será efectiva la rescisión cuando se emita una sentencia en ese sentido. En cambio en materia laboral, la rescisión se hace efectiva de inmediato. El patrón separa al trabajador, y en su caso, queda expuesto a una rescisión injustificada si el obrero lo demanda y la Junta de Conciliación y Arbitraje le otorgan la razón.

Por lo antes expuesto podemos concluir que el término de "rescisión" esta mal aplicado para referirse a la ruptura de la relación laboral. En todo caso se

hablaría de retiro cuando, quien rompa con la relación de trabajo, sea el trabajador; cuando sea el patrón se debería de denominar despido.

CAPITULO III

LA RENUNCIA



4.1 CONCEPTO DE RENUNCIA.

La palabra renuncia emana del latín renuntiare, que a su vez se deriva de la palabra renuntio que significa anunciar que se abandona un cargo, misma que se a compuesto por el prefijo re y nuntio cuyo significado etimológico es hacer dejación voluntaria de alguna cosa que se tiene o algún derecho que puede tenerse.⁴⁰

Existen diversas clases de renuncia como es la renuncia a la donación, a la herencia, a la hipoteca, a la acción, a la prescripción, a las servidumbres, a los legados, a los derechos, etc. La figura jurídica de la renuncia puede aplicarse a varias ramas de nuestro derecho, pero en cuanto a nuestro tema, nos enfocaremos a la renuncia del trabajador al trabajo.

El Diccionario Jurídico Mexicano define a la **renuncia al trabajo** como la facultad concedida al trabajador para dar por terminada voluntariamente la relación de trabajo, por convenir así a sus intereses particulares, sin responsabilidad por su parte, excepción hecha de cualquier compromiso económico que hubiese contraído con anterioridad, y sin perjuicio de los derechos y prestaciones que le correspondan por disposición legal.⁴¹

Por su parte el Lic. Roberto Muñoz Ramón define a la renuncia al trabajo como una manifestación de la voluntad de dar por terminado la relación laboral,

⁴⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. *Diccionario Jurídico Mexicano*. U.N.A.M., Porrúa, México 1993, p. 2788.

⁴¹ Idem.

que para su validez no requiere de la intervención de las autoridades de trabajo, toda vez que surte sus efectos legales y no implica renuncia de derecho alguno.⁴²

De lo anterior podemos determinar que la renuncia al trabajo es la facultad que tiene el trabajador para dejar su empleo por su propia voluntad, sin que dicha renuncia lleve implícita renuncia de derechos.

Es de resaltar que la renuncia al trabajo no implica renuncia de derechos del trabajador en virtud de que el artículo 123, apartado "A" de la Constitución Federal, fracción XXVII, Inciso h); así como el artículo 6 y 2209 del Código Civil y el artículo 5 fracción XIII, así como el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo establecen que las disposiciones de materia laboral son de orden público y por ende será nula toda estipulación que exprese renuncia de derechos a favor del trabajador. La renuncia no es un convenio ni una liquidación, de acuerdo con el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que no se le quiere, para su validez, de la ratificación del trabajador ante los tribunales laborales.

La renuncia que implica una renuncia de derechos, es decir, la renuncia firmada por el trabajador en donde se estipule renuncia de derechos, será nula, ya que así lo establece el artículo 123, apartado "A", fracción XVII, inciso a) de la Constitución Federal. Debe entenderse a este respecto, en una primera noción, que los trabajadores no pueden acordar con el empleador reducir o disponer de sus derechos consagrados por la ley. Al considerarse nulo el pacto en contrario,

⁴² MUÑOZ RAMON, Roberto. Op. Cit. p. 386

se estima que todo convenio, contrato o transacción es inexistente, en caso de que los mismos perjudiquen los derechos de los trabajadores. En lo concerniente existe jurisprudencia emitida por la Cuarta Sala de nuestro máximo tribunal y cuyo rubro es: **"RENUNCIA AL TRABAJO. NO IMPLICA RENUNCIA DE DERECHOS. Los trabajadores pueden válidamente renunciar al trabajo, sin que tal acto implique renuncia de derechos en los términos de los artículos 123, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución y 15 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues la renuncia al trabajo no presupone la de derecho alguno derivado de la ley o adquirido con motivo de la prestación de sus servicios, sino que constituye una simple manifestación de voluntad de dar por terminada la relación laboral, manifestación que para su validez no requiere de la intervención de las autoridades del trabajo, toda vez que surte sus efectos desde luego, y corresponde a los trabajadores, cuando pretendan objetarla por algún vicio del consentimiento, demostrar tal extremo para obtener su nulidad"**. Sexta Época, Quinta Parte: Volumen XII, pág. 232. Amparo directo 1046/58. Ricardo Mendoza Quintana. 12 de junio de 1958. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela. Volumen XXXVIII, pág. 59. Amparo directo 3472/59. J. Jesús Sánchez Melgarejo. 15 de agosto de 1960. 5 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela. Volumen XXXVIII, pág. 43. Amparo directo 5254/58. Carmen Vargas Leal. 15 de agosto de 1960. 5 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela. Volumen L, pág. 85. Amparo directo 3642/61. Gonzalo Villa Maldonado. 16 de agosto de 1961. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Volumen LXIII, pág. 23. Amparo directo 1655/62. Eliseo González

Pitones. 10 de septiembre de 1962. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Nota: Esta tesis también aparece en: El Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, Jurisprudencia Nº 247, pág. 225. APENDICE. SEMANARIO JUDICIAL. 7ª EPOCA. VOLUMEN 151-156. QUINTA PARTE. CUARTA SALA. PAG. 204.

Para que el obrero, que tenga menos de un año de antigüedad, pueda retirarse del empleo sin responsabilidad de su parte, el patrón, tendrá que dar su consentimiento; ya que si se separa sin el consentimiento de éste, el asalariado recae en responsabilidad civil como lo disponen los artículos 32 y 47 de la L.F.T.:

Algunos autores o doctrinarios afirman que el principio de la irrenunciabilidad de derechos en materia laboral se fundamenta en los vicios del consentimiento, pues entienden que el trabajador que renuncia a sus derechos lo hace por ignorancia o error, que hace inválido, es decir inexistente el acto de voluntad del trabajador no es un acto libre, pues si renuncia a los beneficios legales actúa por falta de libertad, forzado a ello por su estado de necesidad y por la superioridad económica y social del empleador.

Se ha afirmado, por otro lado, que las leyes de trabajo son de orden público. Es decir, aquellas que según los principios clásicos, no pueden renunciar por convenios particulares. La razón es clara. Su misma existencia es una derogación, prohibición o limitación a la libertad de contratar.

Se ha dicho además que el carácter de orden público es la regla general en material laboral. Esto significa en otras palabras que los derechos otorgados en

favor de los trabajadores por las leyes labores no pueden ser negociadas por actos realizados o suscritos entre las partes contratantes, sean estos unilaterales (un acto firmado por una sola persona), bilaterales (suscrito por dos personas) o multilaterales (firmado por varias personas). En consecuencia, las normas del derecho laboral no pueden ser abandonadas, derogadas o renunciadas por la manifestación de la voluntad de las partes contratantes o lo que es lo mismo, por decisión del empleador como del trabajador.

La renuncia al trabajo no requiere, para su validez, de su ratificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje ni la aprobación de estas, ya que la renuncia no constituye un convenio ni una liquidación que son las figuras jurídicas que mencionan el artículo 33 en el segundo párrafo, es decir, que el convenio y la liquidación son las que deberá de ratificarse ante la autoridad laboral antes mencionada.

4.2 ELEMENTOS DE LA RENUNCIA.

Para que la renuncia al trabajo tenga validez jurídica se requiere que reúna ciertos elementos o requisitos que no atenten en contra del derecho de terceros; que sea voluntario; unilateral; abstracto y puede ser por escrito o tácito.

1) VOLUNTARIO.- toda renuncia debe de ser voluntaria ya que es un acto donde interviene el consentimiento. La renuncia laboral no es la excepción, así lo señala el artículo 53 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, en donde para dar

por terminada la relación laboral basta con el acuerdo de voluntades para tal efecto; dicha renuncia puede ser verbal, por escrito o tácita; pero en la práctica por lo general no es así, ya que el patrón en diversas ocasiones despide injustificadamente al trabajador, pero previó a éste acto ya tiene la renuncia por escrito del obrero, misma que con posteridad ya había firmado con engaños, con engaños o violencia física o moral, con el efecto de no cumplir con las obligaciones que se desprenden por dicho despido. Esta problemática la analizaremos en su oportunidad en el siguiente capítulo.

2) UNILATERAL.-La renuncia es unilateral cuando el jornalero determina terminar con la relación de trabajo sin tomar en cuenta la opinión del patrón, es decir que es por una decisión propia, pero ello no libera al trabajador de las responsabilidades en que pueda incurrir si de inmediato deja el trabajo. Por lo tanto, cuando el trabajador deja el empleo sin dar aviso al patrón y no ha transcurrido más de un año de haber prestado sus servicios podrá ser acreedor, única y exclusivamente, a la responsabilidad Civil, como lo dispone el artículo 32 de la Ley Obrera. En la práctica por lo regular esto no se da, ya que por norma general el empleado da aviso o en su defecto el patrón ocupa o contrata a otro empleado en su lugar.

3) ABSTRACTO.-Esto significa que la renuncia es independiente de los motivos o causas por la cual se haya efectuado; ya que puede existir infinidad de ellos para efectuar el acto, e inclusive por beneficio propio o de terceros,

4) ESCRITO O TÁCITO.-La renuncia puede realizarse por escrito en donde el trabajador plasma su firma en un documento en donde exprese libremente la voluntad de terminar con la relación de trabajo. Pero también puede ser tácita esta voluntad cuando el trabajador simplemente deja de presentarse al centro de labores por más de tres días sin causa justificada, es decir que el obrero ya no quiere seguir laborando para el empleador y como consecuencia da lugar a la rescisión de la relación laboral. Obviamente es más evidente esta voluntad cuando el empleado no demanda al patrón ni exige nada a cambio.

4.3 CAUSAS DE LA TERMINACIÓN LABORAL.

(Artículo 53 Frac. I de la L.F.T.).

El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo señala las causas por las cuales se termina la relación laboral como es: I.- El mutuo consentimiento. II.- La muerte del trabajador. III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los Artículos 36, 37 y 38. IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo. V.- los casos a que se refiere los el Art.434.

De todas estas fracciones la que nos interesa para el análisis de nuestro tema es la fracción I ya que la terminación de la relación laboral es la voluntad de las partes, lo que implica a la renuncia.

I.- Mutuo consentimiento. Las partes están en común acuerdo en dar por terminada la relación de trabajo que los une. Con ello el trabajador da su renuncia para así concluir dicha relación. Este cuerdo de voluntades tiene fuerza de ley entre las partes, tan es así, que las Juntas De Conciliación y arbitraje la respetan. Al respecto Mario de la Cueva menciona que la Comisión redactora del anteproyecto de ley llegó a considerar la posibilidad de suprimir esta causal, si bien prefirió mantenerla a pesar de que, en rigor muchas veces se disfraza de terminación lo constituye un autentico despido.⁴³

Para que se configure la terminación por mutuo consentimiento es necesario que frente a la decisión unilateral del trabajador de dar por terminada la relación de trabajo, concurra la voluntad del patrón, pues lógico que la decisión unilateral del obrero no lo libera por sí misma de las responsabilidades que adquirió al aceptar la relación laboral.

Los efectos jurídicos de la terminación de la relación de trabajo son los siguientes:

En cuanto patrón esta obligado al pago de lo que establece la ley, que sería el pago de 20 días por año laborado el pago de la prima de antigüedad, vacacional, aguinaldo, etc. Pero no esta obligado al pago de la indemnización Constitucional.

⁴³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo II, p 247.

4.4 VICIOS EN EL CONSENTIMIENTO DE LA RENUNCIA.

El Código Civil determina cuales son los vicios en el consentimiento y en su artículo 1812 señala que el consentimiento no es válido si ha sido dado por error, arrancado por violencia o sorprendido por dolo.

El error de derecho o de hecho invalida el contrato cuando éste recae sobre el motivo determinante de la voluntad de las partes, si en el acto de la celebración se declara ese motivo o si se prueba por las circunstancias del mismo contrato que se celebró éste en el falso supuesto que lo motivó y no por otra causa. (Art. 1813). El error de cálculo sólo da lugar a que se rectifique (Art. 1814).

La violencia se presenta cuando se emplea la fuerza física o amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud o parte considerable de los bienes del contratante, o de su cónyuge, de sus ascendientes, de sus descendientes o de sus parientes colaterales dentro del segundo grado (Art. 1820).

El dolo es el artificio que se emplee para inducir al error o mantener en él a alguna de las partes

La mala fe es la disimulación del error de alguna de las partes, una vez conocido. (Art.1820).

En la práctica los vicios que más se presentan en la voluntad del trabajador para renunciar son el dolo y la violencia que ejerce el patrón sobre éste, ya que, por lo general el patrón para evitar cumplir con una o alguna de las obligaciones contraídas al establecer una relación laboral, simula un despido injustificado como renuncia y así desligarse de toda prestación a que tiene derecho dicho trabajador.

Para que el empleador pueda sacarle la renuncia al empleado se allega de varias artimañas que posteriormente hablaremos.

4.5 EFECTOS JURIDICOS.

Los efectos jurídicos de la renuncia tiene por objeto terminar con la relación de trabajo que une al empleado con el empleador sin causa imputable para aquel, salvo cuando halla adquirido alguna deuda de carácter económico, con el patrón y con anterioridad. La renuncia, como ya se menciona no tendrá efectos jurídicos cuando versen sobre derechos laborales.

Los efectos jurídicos que se pueden presentar al momento de que el obrero renuncie dependen de tres situaciones: 1.- si el patrón presta su consentimiento a la renuncia del obrero, queda relevado de toda responsabilidad; 2.- si el trabajador renuncia sin que concorra el consentimiento del empleador y renuncia antes de cumplir el año de servicios (a que se refiere el Art. 40 de la L. F. T.)

habiéndose comprometido a presentarlos por más tiempo, queda sujeto a responsabilidad civil en el caso que exista; 3.- si el trabajador renuncia sin dar su conformidad al patrón, pero la renuncia se realiza después de un año de servicio, en ningún caso estará sujeto a responsabilidad civil derivada de dicha renuncia.

4.6 EXCEPCIONES.

La excepción es la oposición que hace la parte demandada a las acciones que pretende hacer valer la parte actora, con la finalidad de desvirtuar o contradecir su derecho, con la finalidad de crear convicción en el juzgador de que la parte actora carece de acción y de derecho para demandar y por ende se le absuelva el en juicio.

El patrón se podrá excepcionar, cuando sea demandado por el trabajador por un despido injustificado, con la renuncia firmada por el obrero y con ello se libera de la obligación del pago de la indemnización Constitucional o de la reinstalación, según sea lo que demanda el trabajador.

Por lo general cuando el obrero renuncia de forma voluntaria y de buena fe no se llega a juicio, pero en cambio cuando el trabajador o el patrón actúan de mala fe, en el juicio el patrón se va a excepcionar con dicha renuncia con lo que acredita que el empleado renunció al trabajo por propia voluntad sin que se presentara vicio alguno en su consentimiento; pero en el caso del que el obrero

objetare tal afirmación, sosteniendo que no es su firma, que lo obligaron a firmar en blanco o cualquier otra circunstancia que tienda a presumir que existieron vicios en su consentimiento en la renuncia deberá probarlo. Esto es muy difícil de probar por lo que, si el trabajador no es asesorado debidamente o no tiene la forma idónea de acreditar su dicho, la excepción del patrón no será desvirtuada, y en tal caso, se dará pleno valor probatorio al documento que se establezca que el trabajador renunció por su propia voluntad al trabajo.

4.7 LA PROBLEMÁTICA DEL TRABAJADOR ANTE EL DESPIDO INJUSTIFICADO SIMULADO COMO RENUNCIA.

El problema a que se enfrenta el obrero es cuando el patrón se vale de artimañas para arrancar la renuncia en contra su voluntad, como es cuando el empleador, le pide al trabajador que firme su renuncia al trabajo, por adelantado, para poder otorgarle la fuente de empleo que requiere, y como es de esperar, ante la necesidad de percibir un ingreso económico, éste firma dicha renuncia sin pensar en las consecuencias jurídicas que se presentarán en un futuro. Otro ejemplo es cuando el obrero firma un papel en blanco al patrón, y éste cuando es demandado por aquel debido a un despido injustificado, redacta la renuncia en el documento en blanco que previamente fué firmado por el trabajador. En otros casos es cuando el trabajador, ya empleado, es amenazado o en todo caso agredido físicamente, por el patrón, a efecto de que firme su renuncia y el

trabajador ante la adversidad plasma su firma en el documento previamente elaborado.

En toda y cada uno de los ejemplos mencionados, el hecho de que el trabajador firme su renuncia implica un suicidio laboral, toda vez que por lo general, el patrón trata de no actuar ante varias personas, es decir que la actitud que toma para con el trabajador es de forma privada para protegerse en el caso que sea demandado por el patrón y no haya testigos. Si el empleado demanda a su patrón, éste durante el juicio en su etapa de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; se excepcionara con la renuncia firmada por el actor y ofrecerá como prueba dicho documento, ofreciendo su medio de perfeccionamiento mediante la pericial grafoscópica y caligráfica. Obviamente dicha prueba, al desahogarse, resultará que es firma del actor y con ello, lleva una presunción a favor del patrón, es decir presuntamente el actor renuncio a su trabajo voluntariamente. Por otro lado, si el trabajador manifiesta que fue fué engañado u obligado a firmar la renuncia en contra de su voluntad, es él quien esta obligado a probar tal afirmación, de acuerdo con la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuyo rubro dice: **"RENUNCIA. NEGATIVA DE LA COACCION PARA OBTENERLA. CARGA DE LA PRUEBA.** Al trabajador que afirme que lo obligaron mediante coacciones a presentar su renuncia al trabajo que desempeñaba, corresponde demostrar tal aseveración, si es negada por su contraparte". Amparo directo 1207/73. Bertha More Malpica. 25 de julio de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra. *Volúmenes 121-126, Pág. 75. Amparo directo 1655/78.

Rubén Zárate Gallegos. 14 de marzo de 1979. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. *Volúmenes 127-132, Pág. 61. Amparo directo 2447/79. Javier Juan Carreño Saavedra. 10 de septiembre de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. *Volúmenes 127-132, Pág. 61. Amparo directo 2599/79. Jorge Aruzaga Rojo. 17 de octubre de 1979. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Volúmenes 133-138, Pág. 58. Amparo directo 3312/79. María de la Luz Fuentes Mercado. 17 de marzo de 1980. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. NOTA (1): *En la publicación original esta tesis aparece bajo el rubro: "RENUNCIA COACCIONADA, NEGATIVA DE LA CARGA DE LA PRUEBA". NOTA (2): Esta tesis también aparece en: Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, Jurisprudencia N° 249, Pág. 227. Cuarta Sala. Séptima Epoca. Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte Página: 205. Volumen 55, Pág. 53. De lo anterior se desprende que el actor al manifestar que le fué arrancada la firma de la renuncia, y así lo manifiesta, esta obligado a acreditar su dicho y como por lo general dicha coacción se realiza de forma privada, sin testigos, el actor se encuentra imposibilitado para acreditarlo. En este mismo criterio se lo encontramos cuando el trabajador firma su renuncia en blanco, es decir, que el obrero firma un documento en blanco, en el cual posteriormente el patrón redacta la renuncia. Por lo que en el juicio, si el actor manifiesta que firmo en blanco su renuncia es él quien debe acreditarlo. Así lo a establecido el Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo con la tesis jurisprudencial cuyo rubro es: **"RENUNCIA, ESCRITO DE, FIRMADO EN BLANCO. CARGA DE LA PRUEBA.-** Si el actor reconoce la firma que calza el escrito de renuncia presentado por el demandado, pero aduce que aquélla carece

de valor porque el patrón, al inicio de la relación laboral lo obligó a suscribirla en blanco; si no demuestra ese hecho, correctamente la junta otorga eficacia probatoria a tal documento. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO." Semanario Judicial de la Federación, VII-Junio, Página: 403, Amparo directo 2071/91. José Armando Maldonado Icaza . 18 de abril de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Jaime Allier Campuzano. Por lo que, en la práctica, el actor se ve obligado a ofrecer testigos falsos

4.8 LA MALA FE, DOLO O VIOLENCIA EN LA RENUNCIA.

En la práctica, es difícil acreditar el patrón se valga de la mala fe, el dolo o violencia para que un trabajador renuncie al trabajo, ya que el empleado, al ventilar su problema ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la carga de la prueba es para él, en virtud de que por regla general el patrón niega que ejerció cualquier tipo de coacción sobre su empleado y manifiesta que fué el obrero quien renunció por su propia voluntad. Por lo que requiere acreditar ciertos requisitos, pues no basta con el solo dicho del trabajador. Así lo establece la Tesis Jurisprudencial emitida por el Quinto Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia del Trabajo, número I.5º T.26 L. y cuyo rubro es **"VIOLENCIA FISICA O MORAL. ELEMENTOS QUE SE DEBEN APORTAR PARA VALORAR SI EXISTIO O NO. Resulta obvio que el señalamiento de violencia física o moral al suscribir una renuncia, no puede sustentarse en una simple**

aseveración, pues lo conducente es arribar diversos elementos de convicción al juzgador para que pueda dilucidar al respecto, tales como indicar a quién se le imputa y las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se dice tuvo verificativo la agresión en contra. **QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**” Amparo directo 5525/95. Mario Martínez Pérez. 22 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: Erubiel Arenas González. SEMANARIO JUDICIAL. NOVENA EPOCA. TOMO II. SEPTIEMBRE 1995. TRIBUNALES COLEGIADOS. PAG. 623. Por lo cual es un problema para el trabajador ya que, como se comento anteriormente, el trabajador que afirme que fué obligado mediante la violencia física o moral a firmar un documento en blanco o previamente redactado deberá acreditar su dicho, criterio que favorece a los intereses de la parte demandada.

En esta cuestión los legisladores deberían de ser un poco más equitativo con el dicho del trabajador, toda vez que para poder acreditar un despido de esta naturaleza se requiere en ocasiones de testigos falsos, de sobornos y de cuestiones poco éticas. El trabajador debería de tener por lo menos la presunción a su favor cuando el patrón exhibe como prueba un documento en donde esta redactado en forma de machote, es decir un formato previamente redactado a máquina o en computadora y en donde aparezca plasmada la firma del trabajador; esta presunción sería el simple hecho de que un obrero por lo general no sabe utilizar una máquina de escribir mucho menos una computadora, en virtud de que sus necesidades son otras, obviamente esta presunción no sería

aplicable a determinados trabajadores, por lo que aunado a otros medios de prueba se podría acreditar el despido injustificado.

4.9 LA FALTA DE PROBIDAD POR PARTE DEL PATRON

En ocasiones, el patrón no recurre a la violencia, dolo o mala fe; simplemente presiona de otra manera al empleado para que, de propia voluntad, firme su renuncia. La mayoría de los trabajadores, por falta de orientación legal, ignoran que el patrón comete faltas de probidad en su perjuicio y que pueden pedir la rescisión del contrato individual de trabajo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La falta de probidad del patrón nace desde el momento en que, decide, en forma unilateral, cambiar las condiciones de trabajo de su trabajador y no desde que éste ejecuta actos en su nueva ocupación; y si la parte patronal acepta que entregó un aviso a la trabajadora conteniendo el cambio de horario y de su categoría, es obvio que sí se actualiza la falta de probidad de aquélla, pues desde ese momento está contraviniendo la ley laboral y el propio contrato de trabajo, aún cuando el actor no haya llegado a desempeñar sus nuevas labores, por esta causa, puede decidir por rescindir su relación laboral.

Asimismo el patrón que se beneficie con las labores desarrolladas por el trabajador en una jornada que exceda la máxima legal señalada por los artículos

61 y 64 de la Ley Federal del Trabajo, negándose sistemáticamente a su pago, incurre en falta de probidad y da causa para la rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador

De igual manera el patrón tiene la obligación de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento, es claro que al negarse a dar cumplimiento a dicha obligación legal, incurre en una falta de probidad, con lo que se actualiza la causal de rescisión laboral por causas imputables al patrón, prevista en la fracción IX del artículo 51 de la ley de la materia.

También se puede dar el caso cuando el patrón demandado, sin contar con elementos de prueba suficientes, imputó al trabajador la comisión de determinados actos delictuosos y formuló acusación en su contra provocando su detención por la policía, con el consiguiente menoscabo de carácter moral en su reputación de hombre honrado al exponerlo al descrédito familiar social, incurre en la falta de probidad aducida en el libelo como causa para demandarle la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el actor, toda vez que en las condiciones señaladas la conducta de aquél se aparta por completo y es contraria al concepto de probidad, que debe regir las relaciones obrero-patronales en su significado elemental de bondad, prudencia, rectitud de ánimo, hombría de bien y honradez en el obrar.

Del mismo modo es falta de probidad cuando el patrón viola el derecho del trabajador de exigir cuando menos el salario mínimo, que es de tracto sucesivo;

es decir, se adquiere día con día al terminar la jornada de trabajo; por ende, el hecho de no pagar al trabajador el salario mínimo, constituye falta de probidad y honradez por parte del patrón que se verifica en forma continua y diariamente; o en el caso cuando el patrón libra cheque en favor del trabajador como pago de salarios, y el título crediticio no es cubierto por el librado en virtud de carencia en fondos, debidamente constatada por la Cámara de Compensación, el demandado incurre en falta de probidad, lo cual es causa de rescisión de la relación contractual.

4.9.1 SANCIÓN A LA CONDUCTA DEL PATRÓN.

El artículo 123 constitucional, manda que el patrono que despida a un obrero sin causa justificada, está obligado a cumplir el contrato, y el cumplimiento consiste en que el obrero continúe prestando sus servicios, de acuerdo con su contrato y en que se le paguen los salarios correspondientes al tiempo que dejare de trabajar, por causa imputable al patrono; y dicho precepto terminantemente establece, que toca al obrero elegir entre el cumplimiento del contrato o la indemnización por el importe de los tres meses de salario. En este último caso la indemnización debe pagarse de acuerdo con lo mandado por la fracción XII, del artículo 123 constitucional.

En el caso particular que se trata se debería de reformar el artículo 123 apartado "A" fracción XXII, en el cual se agregue un pequeño párrafo en donde

se establezca que en el caso de que se acredite en juicio que el patrón finja un despido injustificado como renuncia del obrero a su trabajo, el patrono tendrá la obligación de pagar una indemnización, independiente a la acción que haya ejercitado el trabajador (reinstalación o indemnización constitucional), por el monto de dos meses de salario.

4.9.2 LA NECESIDAD DE CREAR EL ARTÍCULO 48 BIS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En la vida práctica el patrón abusa de la ignorancia o necesidad del trabajador, cuando por circunstancia en las cuales quiere evadir impuestos o pagos de prestaciones a que tiene derecho un obrero al separarse del trabajo por causas imputables al patrono, lo despide injustificadamente obligándolo a firmar su renuncia previamente redactada donde establece su conformidad de terminar con la relación laboral, con la finalidad de que si el obrero demanda el pago de la reinstalación o indemnización constitucional, tenga elementos con que excepcionarse. Esto es un problema frecuente, por lo que si el trabajador afirma que fué obligado a firmar dicha renuncia tiene que acreditar su dicho, lo que provoca que sea más difícil acreditar el despido injustificado. Si durante la secuela procesal y el desahogo de pruebas se acredita dicho despido, el patrón será condenado a reinstalar al trabajador en su puesto que originalmente venia desempeñando o, en su defecto, al pago de la indemnización constitucional consistente en tres meses de salario; de acuerdo con la acción del trabajador.

Nuestra Legislación Laboral no contempla de una sanción para el patrón cuando se cometen este tipo de actividades ilegales, ya que éste con su actuar menoscaba el patrimonio familiar del obrero y su dignidad, por lo que es necesario que se reforme nuestra Constitución Federal en su artículo 123 apartado "A" fracción XXII y por ende el Código Laboral adicionando el artículo 48 bis en el sentido que se imponga una sanción al patrón consistente en pagar una indemnización adicional al trabajador independientemente de los tres meses de salario o la reinstalación por un monto de dos meses de salario y además de ello, se le aperciba que de volver a reincidir en su actuar con uno o más trabajadores pagara una multa por el monto de cien salarios mínimos vigentes para el D.F. o más dependiendo el criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Tanto en la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como en la Ley Federal de Trabajo no Existe un concepto de despido Injustificado; el cual lo podemos conceptualizar como la separación del trabajador de su empleo, realizado de forma unilateral por parte del patrón, sin que exista causa legal para ello. Las causales de la rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, las encontramos en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA.- La falta de probidad y honradez la debemos entender como el no proceder correctamente en las funciones encomendadas. La falta de rectitud de ánimo, lealtad y hombría. Es una causal para concluir la relación de trabajo.

TERCERA.- Las partes en el juicio son quienes son las encargadas de aportar los medios de prueba para crear convicción en el juzgador. La reversión de la prueba es el acto por el cual una de las partes, quien tenía la carga de la prueba, la reinvierte, mediante negaciones o afirmaciones, con la finalidad de que la parte contraria sea quien pruebe su dicho.

CUARTA.- El despido debe de ser formal, ya que el patrón, al despedir a su trabajador, esta obligado a dar a éste por escrito, la causa por la cual lo rescinde. En el caso de que el trabajador se negare a recibirlo, el patrón tendrá un término de cinco días para dar conocimiento a la Junta de Conciliación y Arbitraje. El término correrá a partir de la fecha de la rescisión.

QUINTA.- Cuando se acredite en juicio que el patrón rescindió al obrero sin causa legal, el patrón estará condenado al pago de la indemnización constitucional o de la reinstalación, según la acción que haya ejercido el empleado; pero independientemente de dicha prestación, también estará obligado a pagar salarios caídos, prima de antigüedad, prima vacacional, aguinaldo, etc., siempre y cuando así lo establezca el laudo que quede firme.

SEXTA.- La estabilidad en el trabajo es el derecho del trabajador de permanecer en su empleo, sin que esto implique un derecho de propiedad sobre éste, aun en contra de la voluntad del empleador, siempre y cuando no exista causa legal para separarlo.

SÉPTIMA.- La terminación, el retiro y la rescisión son términos distintos que ponen fin a la relación de trabajo. La terminación es la disolución de la relación laboral por voluntad de las partes o cuestiones independientes a ésta, sin implicar responsabilidad para las partes. El retiro es la disolución de la relación laboral, realizada de forma unilateral por parte del trabajador debido al incumplimiento de las obligaciones del propio patrón. La rescisión es la ruptura de la relación de trabajo por el incumplimiento de las obligaciones del trabajador.

OCTAVA.- El trabajador puede retirarse del trabajo cuando el patrón incurre en las hipótesis señaladas en el artículo 51 del Código Obrero.

NOVENA.- La terminación de la relación laboral puede disolverse por voluntad de las partes o por causas ajenas a ésta como es la muerte del trabajador, terminación por obra o vencimiento del término o inversión del capital, o por incapacidad física o mental o

inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo. Por último, por fuerza mayor o caso fortuito, incosteabilidad de la expropiación, el agotamiento de la materia de la expropiación y con el concurso o quiebra.

DECIMA.- La renuncia tiene su origen del latín *renuntiare*, que se deriva de la palabra *renutio* que significa anunciar que se abandona a un cargo o derecho. La renuncia la definimos como la facultad que tiene el obrero para dejar su trabajo por su propia voluntad, sin que esto implique una renuncia de derechos laborales. Para que el trabajador quede libre de toda responsabilidad al renunciar, se requiere el consentimiento del patrón, de lo contrario el empleado recaerá en responsabilidad civil.

DECIMO PRIMERA.- La renuncia al trabajo no requiere para su validez que se ratifique ante la Junta de Conciliación y Arbitraje ni la aprobación de éstas, en virtud de que no se trata de un convenio ni una liquidación.

DECIMO SEGUNDA.- El consentimiento del obrero para renunciar debe de ser libre de todo vicio, es decir, que no sea arrancada por dolo, mala fe, violencia física o moral o por error, ya que si la voluntad esta viciada será nula la renuncia.

DECIMO TERCERA.- El problema a que el obrero es cuando el patrón se vale de artimañas para arrancar la renuncia al trabajo en contra de su voluntad y el trabajador demanda al patrón por el despido injustificado, el patrón, durante el proceso del juicio se excepcionará exhibiendo el documento de renuncia firmado por el obrero, lo que se presume que el trabajador renunció de forma voluntaria. Si el empleado manifiesta en el juicio que fué

obligado o engañado para firmar el documento, será él quien tenga que acreditar su dicho, lo cual resulta muy difícil de probar.

DECIMO CUARTA.- Nuestra Legislación Laboral no contempla una sanción para la conducta del patrón cuando realiza simula un despido injustificado como renuncia del trabajador. Con su mal actuar menoscaba el patrimonio familiar del obrero y su dignidad, por lo que es necesario que se reforme nuestra Constitución Federal en su artículo 123 apartado "A" fracción XXII y por ende la Ley Federal del Trabajo se le adicione el artículo 48 bis en el sentido que se imponga una sanción al patrón por tal proceder, consistente en pagar una indemnización adicional al trabajador (independientemente de los tres meses por concepto de la Indemnización Constitucional o de la reinstalación), esta indemnización deberá de ser por el monto de dos meses de salario. Además la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá de apercibir al patrón que de reincidir en conducta con uno o más de sus trabajadores, será acreedor a una multa por el monto de cien salarios mínimos vigentes para el Distrito Federal.

BIBLIOGRAFÍA

BAILON, VALDOVINOS, Rosalío. Despido, Rescisión y Cese. IUS SEMPER, México D.F.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del Trabajo. Harla, México, 1985.

CABAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral. 8ª edición, Porrúa, México.

CASTORENA, J. Jesús. MANUAL DE DERECHO OBRERO. 6º edición, Porrúa, México, 1984.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa, México, 1996.

DE BUEN LOZANO, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. T. II, Porrúa, México, 1977.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo II, 2ª Edición, Porrúa, México.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. 14º Edición, Porrúa. México, 1996.

GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. 9ª edición, Porrúa, México.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. U.N.A.M., Porrúa, México 1993.

J. KAYE, Dionisio. Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo., 2ª Edición, Themis, México.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, Ed Porrúa, México 1983.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco, El despido, Comentarios y Jurisprudencia. 9ª Ed., PAC, México, 1989.

RUSSOMANO, Mozart Víctor. El Empleado y el Empleador. Ed. Cárdenas, México 1982.

RUSSOMANO, Mozart Victor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa U.N.A.M. 2a ed. México, 1981.