



24 282
**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**TESIS DONADA POR
D. G. B. - UNAM**

**ESTUDIO DE LAS CAUSAS DE RESCISION DE LA
RELACION DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD
PATRONAL, EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

TESIS PROFESIONAL

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

P R E S E N T A:

Carlos Miguel Jiménez Mora

MEXICO, D. F.

1981



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

ESTUDIO DE LAS CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

PROLOGO.

CAPITULO PRIMERO.

CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO.

I. GENERALIDADES.

II. DISTINCION ENTRE RELACION Y CONTRATO DE TRABAJO.

a) Precedentes históricos. b) Diversas teorías.

III. FORMACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

a) Naturaleza jurídica. b) Presunción laboral c) Supervi
vencia del contrato.

IV. CONTENIDO DE LA RELACION DE TRABAJO.

V. CUMPLIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO.

VI. IDEAS COMPLEMENTARIAS.

CAPITULO SEGUNDO.

LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

I) DIVERSOS ASPECTOS .

A) SOCIOLOGICO . B) PSICOLOGICO . C) JURIDICO.

II) ANALISIS DE LA ESTABILIDAD CONTENIDA EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

CAPITULO TERCERO.

CAUSALES DE DESPIDO EN LA LEY REGLAMENTARIA DE TRABAJO DE - 1931.

A) PROYECTOS Y EXPOSICION DE MOTIVOS.

B) REGIMEN JURIDICO.

CAPITULO CUARTO.

RESCISION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1970.

I) CONCEPTO.

- a) Sistema para determinar los hechos que constituyen — causas de rescisión.
- b) Límites al derecho del despido.
- c) Causas de rescisión generales y especiales.

II) REGIMEN DE INTERPRETACION.

- a) Rígido y flexible.
- b) Sistema mexicano.

III) MANERA COMO OPERA.

- a) El Despido.
- b) Analisis del despido.

IV) ACCIONES QUE GENERA.

- a) Reinstalación
- b) Indemnización.

CAPITULO QUINTO.

CAUSAS DE RESCISION SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON, CONTENIDAS EN EL ARTICULO 47 DE LA LEY REGLAMENTARIA DEL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

I) PROYECTO Y EXPOSICION DE MOTIVOS.

II) ANALISIS DE LAS CAUSALES COMPRENDIDAS EN LAS FRACCIONES I A VII DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

A) ENGAÑO.

B) FALTAS DE PROBIIDAD Y HONRADEZ.

- a) Concepto
- b) Ambito de aplicación.
- c) Modalidades

C) ACTOS DE VIOLENCIA Y AMAGOS.

D) INJURIAS, MALOS TRATAMIENTOS.

E) ACTOS INTENCIONALES Y NEGLIGENTES.

CAPITULO SEXTO .

ANALISIS DE LAS CAUSALES COMPRENDIDAS EN LAS FRACCIONES - VIII A LA XV DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

A) ACTOS. INMORALES.

B) REVELACION DE SECRETOS.

C) FALTAS INJUSTIFICADAS DE ASISTENCIA.

a) Distinción con otras causales de rescisión. b) El aviso. c) Cómputo de las faltas. d) Prescripción. e) Carga - de la prueba.

D) DESOBEDIENCIA.

E) NEGATIVA A ADOPTAR LAS MEDIDAS PREVENTIVAS.

F) EBRIEDAD, INFLUENCIA DE DROGAS ENERVANTES O NARCOTICOS

G) PRISION PREVENTIVA.

H) ANALOGIA.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA CONSULTADA.

PROLOGO .

Entre los diversos capítulos que comprende la temática del Derecho de Trabajo Institucional, me despertó particular inquietud el referente a " LAS CAUSAS DE RESCISION - COMPRENDIDAS EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL", como objeto del presente trabajo de investigación para obtener el título de licenciado en derecho.

Nuestro propósito al abordar el presente tema, ha sido si se quiere aventurado; pero con la firme intención de demostrar que el Derecho del Trabajo, ha adquirido una fisonomía propia, con principios e instituciones que han venido a consolidar una disciplina jurídica autónoma, y concretándonos al objeto de la presente investigación, la permanencia en el empleo ha sido motivo de preocupación no sólo de abogados sino de sociólogos y economistas, puesto -- que considerando por la experiencia a diaria, el trabajo, -- ha llegado a identificarse como la esencia del hombre, postulado que fué invocado por Marx, bajo la fórmula de " ser que produce y al producir se produce asimismo." En efecto -- la importancia que reviste el presente estudio, obedece -- a que la estabilidad al ser integrada a cualquier legislación mediante el sistema de causas justificadas ó causas -- graves de rescisión, determinan en concreto la permanencia en el trabajo, misma que se hace depender no de la libre -- voluntad del patrón, sino de normas de carácter constitucional e imperativo, que trascienden en el ánimo del trabajador, como son el hecho de que con el transcurso del tiempo

po, se prepara su presente y futuro, mismo que en forma co
rrelativa dependera del grado de motivación que se le trasmita
a permanecer en la empresa, teniendo como corolario -
el poder contar en forma continua y periódica con sus sati
satisfactores.

Cuando hablamos de satisfactores, tenemos que refere
rirnos a las necesidades de las cuales depende nuestra exi
stencia, mismas que se dividen en básicas ó primarias -
y secundarias.

Las primeras, son de orden biológico que comprendenal
imentación, vestido, protección a las inclemencias del -
medio ambiente, las cuales han sido prioritarias en cualqu
ier época y estadio de la sociedad.

Las secundarias, son los modos de que una sociedad -
y tiempo determinado imponen al individuo, para satisfacer
sus necesidades primarias a través de la industrializaci
ón y comercialización, ejemplo de ello son : los edifici
os, calefacción.

En todas las épocas el hombre ha luchado para satisfa
cer esas necesidades, porque se lucha cuando existen moti
vos y estos se sostienen por los resultados de las condu
ctas que se ejercitan, mismos que se determinan a través
de las contingencias sociales, en la que el derecho, en --
forma paralela ha evolucionado para satisfacer esas necesi
dades.

Así pues en la época de transición del feudalismo al-
capitalismo, el trabajador, no contaba con el empleo en --
forma constante, condicionado éste a la voluntad del empreu

sario ó del maestro, creando de una manera general incertidumbre al trabajador, con el acontecimiento histórico de la revolución industrial, se transformó el cambio de las relaciones de trabajo y para mantener en forma constante el desarrollo del industrialismo y la producción a gran escala, se hizo necesario el establecimiento de la permanencia en el empleo garantizada, situación que se logra con la integración a las legislaciones contemporáneas el sistema de las causas justificadas ó causas graves de rescisión constituyendo estas las únicas hipótesis por las cuales el patrón, puede rescindir el contrato de trabajo, por lo que de esta manera el Derecho del Trabajo, ha regulado la forma con la que el trabajador cuenta periódicamente con sus satisfactores, creandole certidumbre y seguridad, como fines de todo derecho.

CAPITULO PRIMERO.

CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO.

I. GENERALIDADES.

II. DISTINCION ENTRE RELACION Y CONTRATO DE TRABAJO.

- a) Precedentes históricos.
- b) Diversas teorías.

III. FORMACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

- a) Naturaleza jurídica.
- b) Presunción laboral.
- c) Supervivencia del contrato.

IV. CONTENIDO DE LA RELACION DE TRABAJO.

V. CUMPLIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO.

VI. IDEAS COMPLEMENTARIAS.

I GENERALIDADES.

Entre los diversos capítulos de la temática del Derecho del Trabajo, es de particular importancia lo referente a la problemática de la relación y el contrato de trabajo, por lo que se considera necesario como capítulo introductorio de la presente investigación reconocer que a su extensa trayectoria histórica se añade un carácter de permanente actualidad, en la que las opiniones y posiciones teóricas suscitan diversidad de interrogantes, de aquí que sólo se intentan esbozar en forma somera unas cuantas hipótesis que han provocado desacuerdos y polémicas entre los estudiosos del derecho, respecto de la causa generadora de la relación del trabajo.

II. DISTINCION ENTRE RELACION Y CONTRATO DE TRABAJO.

a) Precedentes históricos.

El tratar de determinar la naturaleza de la relación de trabajo, implica no tan solo enunciar la descripción formulada por el legislador, ni tratar una cuestión de terminología, sino que significa hablar de la naturaleza misma y objetivos del Derecho del Trabajo.

La historia del Derecho del Trabajo nos enseña el periodo de gestación del contenido de sus normas, principios e instituciones, como producto de la desigualdad de las relaciones entre las fuerzas del capital y del trabajo,

surge en el momento en que el hombre se da cuenta del enorme contraste que existe entre la realidad social y su regulación jurídica frente a esta.¹

El contrato y la relación de trabajo, han llegado a nosotros, el primero, como producto de la herencia jurídica-romana, interpretación que tuvo su mayor aceptación en la doctrina civilista, durante el tránsito de la división plena entre el derecho civil y del trabajo, ubicándolo entre diversas figuras de esa disciplina.

La segunda se desprende de la teoría relacionista, la cual surge en la Alemania prenazí. Los que sostienen esta teoría hablan que el nacimiento de la relación de trabajo, se manifiesta con la sola incorporación del trabajador a la empresa lo que los alemanes llaman " Eingliederung ", ello significa que basta la simple prestación del servicio por parte del trabajador, para que se le aplique el estatuto objetivo, como regulador de sus relaciones de trabajo. Lo interesante de esta tesis es su carácter crítico, manteniendo una posición acontractual de la naturaleza de la relación de trabajo.²

1. Carlos Marx, al invertir el pensamiento de la dialéctica hegeliana, escribe en el Prólogo a la Contribución de la Economía Política, "que no es la conciencia del hombre la que determina su existencia, sino su existencia social la que determina su conciencia". El Capital t. I., p. 31, edit. Cartago, Buenos Aires, 1973.

2. Eugenio Pérez Botija, nos dice que la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, se enriquece cuando aparece en el ius-laboralismo alemán la tesis relacionista Arbeitsverhältnis. En sectores adheridos al nacionalsocialismo (aunque es anterior al programa hitleriano), -teniendo conclusiones de orden técnico jurídico-político-social, hubo polémicas en la Academia Alemana de Derecho, y escisión por parte de prestigiosos representantes sin embargo quedo señera figura para representarla. Estudios Jurídico-Sociales, t. I., Universidad de Santiago Campostela, 1960, pp. 147-148.

De la observación de los postulados que proponen ambas doctrinas, se deducen dos posiciones: la primera, como una situación subjetiva, que explica el nacimiento de la relación de trabajo, como un contrato conmutativo-bilateral, que se perfecciona con el mero consentimiento de las partes, en cuanto a la segunda tiene una tendencia publicista, en el sentido de que el nacimiento de la relación de trabajo, se establece con la sola prestación del servicio, quedando regulados los derechos y obligaciones entre trabajador y patrón, por un estatuto objetivo. De lo que se deduce que resulta necesario revisar el concepto de contrato de trabajo subordinado, en cuanto a su formación, como un contrato nacido de las necesidades sociales que se contemplan en los diversos ciclos del devenir histórico, dada la concreción que se pretende y sin desviarnos al respecto, se analizaran sucintamente en sus rasgos mas esenciales algunos fenómenos históricos, señalándose sus vinculaciones como fuente del derecho de trabajo.

Roma.

En la antigua Roma, el esclavo era considerado como una cosa, y por ende la fuerza de su trabajo, desprotegido de todo derecho, regía el principio de libre acuerdo de voluntades y era equiparable a un contrato de arrendamiento, aunque no existe una legislación uniforme del dere

cho del trabajo de esa época, los maestros del derecho - privado, instituyeron las figuras de la locatio conductio operis y locatio conductio operorum, que guardan una gran influencia en el contrato individual de trabajo. El maestro Eugene Petit, dice: " Hay Locatio operorum, cuando el locator, en lugar de procurar el disfrute al conductor de una cosa por la que le debe la merces, le presta servicios determinados; hay locatio conductio operis, cuando el que presta sus servicios recibe de la otra parte, tradición - de una cosa, sobre la que tiene que realizar su trabajo. (Paulo L. 38) ".³

Las instituciones de la locatio conductio operorum y operis, se identifican con lo que hoy conocemos como contrato de servicios y por obra determinada, teniendo como notas distintivas: como sujetos el locator y conductor, - en la primera de ellas existe subordinación, en cuanto a la segunda una vez que hubiere sido aprobada la obra por el locator, se perfeccionaba el contrato pagando este el precio convenido. También se distinguen por la ejecución, tomando en cuenta por los pactantes, el resultado concreto de un trabajo, entraña la presencia de una locacion de obra, si se toma en cuenta la actividad en si misma, --- prescidiendo del resultado, tendremos locacion de servi-- cios.

3. Petit, Eugene. Tratado Elemental de Derecho Romano, Edit. Nacional, 1952, p. 404.

Edad Media.

Se presentan dos puntos opuestos pero no exentos de contradicción, afirma el maestro De la Cueva,⁴ y en efecto por una parte se contempla el sistema de la explotación feudal de la gleba (campo) en la que el siervo vivía unido a la tierra para trabajarla y el escape ante tal situación a que alude Marx,⁵ por trabajadores fugitivos en busca de mejores condiciones de trabajo, se venían a incorporar a centros de trabajo denominados (ciudad). En esta agrupación se presentan como principales características el trabajo esta regulado entre todos sus miembros,, mismos que se dan su normatividad, se establecen disposiciones para evitar la competencia con otros grupos de trabajo (monopolio), por lo tanto nadie podría ejercer oficio sin pertenecer al gremio. En este mismo período florecen las universidades y se reinterpreta a los clásicos griegos, preparando como dice el profesor de la Universidad de California, Raymond G. Gettell: " el camino al conocimiento de la personalidad jurídica del Estado e Iglesia, como entidades superiores."⁶ Presentando una regulación fría a través de cofradías y colegios de la prestación del servicio.

Individualismo y Liberalismo.

Desde el Renacimiento, se venían perfilando las ten-

4. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1977, p. 6.

5. Marx, Karl. La Ideología Alemana, Edit. Nacional México, D.F., p.

6. Gettell, Raymond. Historia de las Ideas Políticas, t.I., Edit. Nacional, México, 1951, p. 232.

dencias individualista y liberal hasta la consolidación - en la Revolución Francesa, por lo que con la Promulgación de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, algunas figuras jurídicas se les calificó de inviolables y sagradas, como la propiedad, y es como a partir del siglo XVIII Arrastrados los juristas por la revolución francesa, como fundamento de las instituciones políticas y jurídicas europeas se reinterpreta el derecho romano y se encuadra la prestación del trabajo al derecho privado a través de diversas instituciones de derecho civil,⁷ en la que como común denominador se identifica como un contrato bilateral, de derechos y obligaciones en la que uno de los sujetos - se obliga a prestar el servicio y otro a retribuirlo bajo la concepción de una igualdad jurídica en la que de facto, se imponía la dependencia económica del trabajador que se sobreponía a esa supuesta igualdad jurídica.

El maestro de la Cueva, expresa que el régimen político y jurídico para el mejor servicio de los intereses - se organizó mediante tres documentos: La ley de Chapelier, El Código Penal y El Código Civil.⁸

Los dos primeros cuerpos de leyes dirigidos a la negación de la libertad de asociación y negociación colectiva, en cuanto al tercero nos dice Martín Blanco: " que el contrato de trabajo se asimilo bajo la categoría del contrato de arrendamiento de servicios, Título VIII, L III, en el artículo 1710."⁹

7. *Infra*, pp.

8. *Op. cit.* p.8.

9. Martín Blanco José. *El Contrato de Trabajo*. Edit. *Revista de Derecho Privado*, 1957, Madrid, 1957, p. 28.

A mediados del siglo XIV, principió la decadencia de las ideas libero-individualistas, perfilandose una nueva tendencia que en Alemania, se conoció como Intervencionismo de Estado, en la que este ya no se debería mantener ajeno a la distribución de los factores de la producción - sino por el contrario se exigía su intervención al capital nacional y el freno al inglés, ahora bien el panorama social era diferente ya que por una parte había desaparecido el sistema feudal con sus dos clases sociales los señores y los siervos; el cambio operado ahora era el fenómeno de la industrialización, la transición del taller a la fábrica, y la lucha de clases entre la burguesía y el proletariado, los paradigmas que lo vienen a refrendar - son las guerras cartistas en Inglaterra, la revolución francesa en 1848 y la revolución alemana de 1918, se verifica con lo descrito que es con las revoluciones europeas, como nace en ese momento propiamente el derecho del trabajo y de esta forma asevera Benítez de Lugo: "se propugnó hacia la elaboración de un estatuto del trabajo, en el que se determinaran los derechos y deberes del trabajador, -- frente al capital amparados y garantizados por los poderes públicos".¹⁰

El movimiento obrero clama por la participación del Estado, en cuanto a la contratación ya sea esta individual y colectiva, comenzando a reforzar su aspecto contractual sui-generis, desligandose del derecho privado pa

10. Apud, Guillermo Cabanellas, El Derecho del Trabajo y sus Contratos. Edit. Mundo Atlántico, Buenos Aires, 1945, p.128.

ra convertirse en público.

Transcurridos mas de cien años de lucha permanente - en los países industrializados el movimiento obrero junto a los cambios políticos, económicos y sociales, se logran dos grandes instituciones jurídicas reconocidas por los - órganos constitucionales y que son: el derecho a la sindi calización y el derecho a la huelga. De allí que la rela- ción de trabajo, sería diferente a la establecida en el - Código de Napoleón, en la que no había derecho a la sindi calización, ni por ende la discusión libre y razonada so- bre condiciones de trabajo entre patronos y obreros, limi- taciones a la jornada de trabajo, todas ellas institucio- nes típicas del derecho del trabajo, que se identifican - como realidades sociales y que acorde con el pensamiento de Karl Schmitt, deben quedar comprendidas en toda ley -- fundamental, ya que esta es la realidad social de una co- munidad.

Las vigentes constituciones Francesa, Italiana y la Alemana de Weimar de 1919, tienen un contenido social al igual que la nuestra de 1917, misma que se promulgó en un período de Industrialización incipiente, debido a que la inversión de capitales extranjeros y nacionales en nues- tro país, se concentró solo en algunas áreas como fueron la textil, minera y ferrocarrilera.

b) Diversas Teorías.-

Como resultado de la lucha entre las tesis contrac-

tualistas emitidos por profesores del derecho civil y del nuevo derecho del trabajo, que en forma sistematizada se venía gestando, comprende uno de los períodos mas significativos, el camino de la escisión de una situación subjetivista basada en el régimen tradicional de los contratos e integradora del derecho privado, a una teoría publicista fundamentada en la prestación del servicio amparada por un estatuto objetivo, con independencia de su origen, para regular los derechos y obligaciones del trabajador frente al capital, entre las teorías de la doctrina civil que se trata de equiparar como relación de trabajo, tenemos las que a continuación se exponen.

Teoría del arrendamiento.

Tiene sus orígenes en las instituciones del derecho romano, bajo la célebre *locatio conductio operarum*,¹¹ misma que tuvo recepción en el código napoleónico, entre sus defensores destaca Marcel Planiol, quién dice: " Los juristas se han habituado arrendamiento de trabajo, al contrato de trabajo, misma que no tendrá mas razón de ser que la simétrica contrato de cosa, si se aplica al arrendamiento de cosas, según lo demuestra un rápido análisis, la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada como una máquina o como la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en

11. *Supra*, pp. 3 y 4.

arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración por medio del salario es proporcional al tiempo de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas.¹²

La doctrina del derecho civil, establece que existe arrendamiento cuando los celebrantes se obligan recíprocamente una a conceder el goce o uso temporal de la cosa y la otra a pagar cierto precio, extinguido el contrato el arrendatario deberá regresar al arrendador, la cosa objeto del mismo, en el contrato de trabajo, no se presenta tal situación, ya que el trabajo, se considera como un esfuerzo personal, intelectual o material, y por lo tanto, se consume en el momento en que preste el servicio mismo que no se considera como parte del patrimonio del trabajador, al respecto el jurista alemán Philipp Lotmar, nos dice: " En el arrendamiento como en la compraventa, la cosa se separa del arrendador o vendedor, para quedar bajo la posesión del arrendatario o comprador. En el contrato de trabajo, por el contrario el trabajo permanece unido íntimamente a la persona que desempeña el servicio y lo único que se separa es el resultado o efecto del trabajo. Además la prestación del arrendador o vendedor, es siempre una parte de su patrimonio en tanto que en el contrato de trabajo, no se promete sino fuerza personal, esto es nada que pertenezca al patrimonio".¹³

12. Apud, Guillermo Cabanella, op. cit. p. 269

13. Apud, De la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, 1954, p. 447.

Por lo que se refiere a los efectos de ejecución en el arrendamiento, al transferirle el uso y goce de la cosa, se treduce en una posesión derivada de manifiesta incompatibilidad con el elemento subordinación, medular de la relación de trabajo, mismo que se debe aplicar en un "plano de realidad", por lo que tal concepción va en -- contra de las finalidades de nuestro derecho del trabajo, como son el procurar al trabajador una posición frente a la sociedad.

Teoría de la Compraventa.

Esta teoría determina que el trabajador vende a cambio del salario el producto de trabajo, en interesante estudio de Francesco Carnelutti,¹⁴ argumentando por analogía con el contrato de suministro de energía y al efecto manifiesta que el trabajador es la fuente y su fuerza de trabajo solo concede el goce; sin embargo los maestros -- del derecho civil, nos han enseñado que el objeto directo se determina mediante obligaciones de dar, hacer y no hacer, en tanto que el indirecto consiste en la cosa misma, por lo que partiendo de esta premisa se establece que en la compraventa, la obligación del vendedor es de dar y -- que la energía de trabajo, se exterioriza mediante un hacer y como consecuencia de ello prestación y objeto se -- plasman en uno solo, esto se logra en base a las ideas de economistas clásicos entre los que destacan Adam Smith --

14. Apud. De la Cueva, op. cit., pp. 448-450.

Malthus, Stuart Mill, que consideran el trabajo como mercancía y en atención a la antítesis que se enuncia, el ilustre procesalista italiano, concluye diciendo que la energía de trabajo es una cosa.

De los anteriores postulados consideramos que quienes creen que el trabajo es una mercancía, es contrario - incluso a la idea de civilización, puesto que el trabajo es fuente de riqueza, en atención a esto Marx, en los manuscritos de 1844 lo define como " ser que se produce y al producir, se produce a si mismo ",¹⁵ por lo que define al hombre por su actividad productiva y que es el producto de su propio trabajo, mediante el cual satisface - sus propios medios de vida (comida, vestido), es por eso que la fuerza del trabajo, se distingue en base a su función como lo afirma el tratadista italo-argentino Mario - L. Devealli,¹⁶ y su función es precisamente determinar una posición del hombre frente a la sociedad.

Contrato de sociedad.

La producción es un factor del trabajo, por lo que ésta se puede regular mediante un contrato de sociedad, - entre los hombres que aporten el capital (socio capitalista) y lo dirige con los que aporten su energía (socio industrial) en un producto. Las objeciones que se hacen a esta teoría, la primordial es en cuanto a la formación -

15. Marx, Karl. El Capital, op. cit. p. 514.

16. Devealli, Mario. Tratado de Derecho del Trabajo, Edit. La Ley, S.A., 2a. edición, t. I, Buenos Aires, 1971, p.11

del contrato, faltándole uno de los elementos esenciales que lo caracteriza, que es la intención de cooperación, - como lo denominan Alarcon y Horcas y Alexis Martini,¹⁷ - " affectio societatis ", por otro lado en cuanto a la equiparación con el derecho del trabajo, se pretendería - que es un contrato a destajo o por obra determinada, mismo que se regularía de acuerdo a las ganancias, esto es - el salario del trabajador, mismo que no debe estar sujeto a los cambios de la producción y el resultado del tráfico mercantil, en base a la especulación de sus acciones en - un mercado de valores, situación que provocaría evasivas por parte del patrón mismas que no se regularían por la - voluntad de las partes, sino que corresponde a la ley, el determinar cuando se esta en el caso de una obra determinada o salario a destajo.

La doctrina del derecho civil entre las diferentes teorías expuestas, explico el contrato de trabajo mezclando con diversas instituciones del derecho común, sin embargo los supuestos jurídicos que se establecían en las - diversas hipótesis , no se adecuaban a las condiciones sociales y económicas imperantes como se puede observar el cambio de la actividad del hombre condicionada a una mera economía familiar o de consumo, a la despropiación de lo que el hombre propiamente producía a través de una voluntad ajena que lo era la del empresario, así pues el trabajador al incorporarse a la fábrica bajo la dirección y de

17. Op. cit., p. 379.

pendencia de este, así como al plan de trabajo, es por -
ello que el elemento subordinación y en ello coincide la
mayor parte de la doctrina,¹⁸ es un elemento típico de la
relación de trabajo que diferencia a este de los demás -
contratos, ya que esta se exterioriza a un plano de reali-
dad, es por ello que la actual concepción sobre la natura-
leza jurídica del contrato de trabajo, invita a una refle-
xión a efecto de revisar su contexto, ya que si bien es -
cierto que algunas figuras jurídicas del derecho civil -
como el mandato, locación, de servicios y de obra, afirma
el distinguido profesor Deveali,¹⁹ se aproximan a lo que
entendemos por subordinación en stricti iuris, podemos --
agregar que se diferencian en cuanto a la substancia y no
a la forma.

Resultado de esto es la separación del derecho del
trabajo del privado, en la que no basta el mero consenti-
miento de las partes y el objeto, para que podamos hablar
de que hay relación de trabajo, sino que esta nace en el
momento mismo de la prestación del servicio, con toda ni-
tidez afirma el profesor colombiano Guillermo González --
Charri: " En el contrato de trabajo el conocimiento supo-
ne como es natural el compromiso de cumplir las obligacio-
nes o actos que integran la relación de trabajo, o mas -
claramente el trabajador queda comprometido a ponerse a

18. Al efecto Mario L. Deveali, agrega los términos profesionalidad
y continuidad. Significando el primero la actividad profesional a can-
bio de un salario sin que tenga que ver con las pérdidas (salvo el ca-
so de solo o culpa), que pueda sobrevenir al empresario; en lo refe-
rente a la segunda, consiste en que las prestaciones de servicios me-
ramente ocasionales, no configuran un contrato de trabajo, op.cit.p.571.

19. Op. cit. p.572.

las órdenes de su empleador y éste a poner a disposición de aquél los elementos y circunstancias que le faciliten la prestación del servicio, mientras esto no ocurra puede afirmarse que las partes han celebrado un contrato de trabajo, pero no puede decirse que entre ellos exista una relación de trabajo."²⁰

De las razones anteriores se deduce que la subordinación, siendo la columna medular del contrato de trabajo entendido este como relación, ya que la tesis contractualista pierde cada vez mas consistencia, en base a hipótesis mas sugestivas,²¹ que nos demuestran con mayor descripción y predicción la naturaleza de las relaciones de trabajo, consideramos que por tal motivo adquiere una normatividad especial exteriorizandose a un plano de realidad, amparada por leyes sociales, primordialmente garantías constitucionales, ello se consibe tomando en consideración las ideas de la doctrina relacionista alemana que entre sus prestigiados representantes Erich Molitor nos dice: " por el solo acuerdo de voluntades sobre el servicio que debe prestarse y la correspondiente remuneración, ni el deber de obediencia ni el deber de mandar, nacen de ello. En consecuencia y en tanto el trabajador no inicia el servicio, no esta obligado a obedecer al patrono, ni este tiene derecho a mandar a aquel. En el instante que se inicia el servicio, nace esta situación generadora que se llama subordinación."²²

20. González Charri, Guillermo. Tratado de Derecho de Trabajo, Edit. Temis, Bogotá 1976, p.119.

21. Infra, pp. 18-20.

22. Apud, De la Cueva, op. cit. p. 455.

En efecto el supuesto jurídico de los calificados por la doctrina como independientes,²³ consiste en el hecho de la prestación del servicio por parte del trabajador, cuya realización dependiera la aplicación de las instituciones y normas del derecho laboral, de allí que la uniformidad de criterios tienda a repercutir en el ánimo del legislador a la protección del hecho de la prestación del servicio, sin tomar en consideración la denominación que le hayan dado las partes verbigracia contrato de prestación de servicios, de arrendamiento, comisión mercantil, y al respecto Durand, afirma: "El legislador describe una situación de hecho que quiere proteger. En este caso, todas las personas que se encuentren en tal situación se beneficiaran con la regla general independientemente de la calificación dada a su contrato, calificación que conserva su importancia fuera de las materias contempladas por la ley".²⁴

Con gran claridad el profesor Ernesto Krotoschin, distingue las instituciones del contrato y relación de trabajo en los siguientes términos "La diferencia entre el contrato y la relación de trabajo, en cuanto se presenta como opuestos a ambos conceptos, parece concretarse en distinción entre voluntad subjetiva de las partes y contenido forzoso de la relación jurídica creada". Pero con esto ya está dicho que en realidad no se trata de concepcio

23. Supuestos jurídicos independientes, son los que producen por sí mismos consecuencias de derecho, sin necesidad de hallarse unidos a otros, afirma el maestro Eduardo García Maynes, en su obra *Introducción al Estudio del Derecho*, Edit. Jus, Distribuido por Porrúa Hnos. México, 1940, p. 217.

24. Apud. Devesali Mario, op. cit. p. 14.

nes opuestas, sino complementarias.²⁵

Las ideas del profesor argentino nos llevan a considerar que el contrato es un acto preliminar de naturaleza ineluctable, que se manifiesta primordialmente en los casos del trabajo domestico y pequeña industria, sin que sea la causa que genere la relación de trabajo propiamente dicha, ya que esta nace en el momento en que el trabajador, presta sus servicios y por lo tanto se desliga del acto que le dio origen bajo el amparo del estatuto objetivo, basta agregar que fué el resultado del producto de la confrontación entre la subordinación como elemento típico del contrato de trabajo que lo diferencia de las figuras del derecho civil, de ahí que dependiera que se entienda - por contrato; puesto que si se va ubicar como acto que se exterioriza del acuerdo de voluntades y prestaciones recíprocas en cuanto a su ejecución sería desconocer la esencia y los fines del derecho del trabajo, por lo que la doctrina ha determinado que se trata de un contrato-realidad, de naturaleza sui-generis, el distinguido maestro de nuestra Facultad, Alberto Trueba Urbina, nos dice: " A partir de la constitución mexicana de 1917, el concepto de contrato de trabajo cambio radicalmente convirtiendose en un contrato evolucionado, como dijo el constituyente Macías, No es cambio el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de las partes, estan las normas

25. Krotoschin Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo vol. I, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1977, p.163.

que favorecen al trabajador, de manera que es la ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad. Por ello sostenemos que el contrato de trabajo es un *genus novum*, regido por normas de carácter social, distinto del derecho de las obligaciones, de carácter social".²⁶

Nuestro distinguido maestro, nos establece el campo de operatividad y su papel de trascendencia social del contrato de trabajo, en el que no se debe atender a la forma o el nombre con el que se conoce ni a su origen, debe considerarse en atención a su contenido, que lleva consigo una proyección histórico social que ha germinado en una regulación uniforme como freno del trabajo al capital.

III. FORMACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

a) Naturaleza jurídica.

La formación de la relación de trabajo, puede provenir de una concurrencia de voluntades entre los sujetos de la relación o por el contrario con el simple hecho de prestar el servicio, esto es de ponerse a las órdenes del patrón el trabajador, sin que importe el consentimiento del primero, en lo referente a este último punto, el doctor de la Cueva, afirma: en lo referente a la gran industria, la voluntad del empresario no interviene en la selección de sus trabajadores a los que no llega a conocer

26. Trueba Urbina, Alberto. Comentarios a la ley federal de trabajo, Edit. Porrúa, México 1978, pp. 24 y 25.

ya que propiamente intervienen empleados subalternos, a través de la llamada oferta al público para contratar personal o que se denomina contrato de adhesión; pero es la cláusula sindical de ingreso la que determina ingreso de un trabajador a una empresa, en la que dependerá en esta hipótesis no la voluntad del empresario, sino la del sindicato contratante.⁻²⁷

En efecto el cercenamiento de la autonomía de la voluntad, se manifiesta tanto en la doctrina española, italiana como en la mexicana, en que precede la naturaleza de la relación de trabajo en forma contractual, el artículo 395 de la ley federal del trabajo dice " El contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente a trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante" . Esta tesis, viene a refrendar la teoría relacionista alemana, en lo que toca a que es el mero enrolamiento a la empresa lo que determina la relación de trabajo, en lo tocante a la doctrina española, también el relacionismo alemán tuvo influencia al respecto el ilustre jurista Luis Legaz y Lacambra en sus Lecciones de Política Social afirma: "que la doctrina española, se muestra ecléctica, sin embargo la doctrina relacionista rompe ciertamente la idea contractual; pero salva la libertad humana, ya que el trabajo no es objeto de contrato si se considera a éste una mercancía, ya que la mercancía es obra hecha, no el hacerla, por lo que el hombre está en situación de productor-miembro de una comunidad de em-

presa, como proyección de su personalidad y uno de los -- atributos mas nobles de la misma".²⁸

De lo que se concluye que la naturaleza de la forma- ción de la relación de trabajo, puede obedecer a la concu- rrencia de la voluntad de los sujetos de la relación y -- por otra parte será el hecho protegido por la ley de po- nerse a disposición del patrón el trabajador propuesto -- por el Sindicato, aún sin el consentimiento del patrón, -- en la que para efectos de la aplicación del estatuto obje- tivo, no importara el acto que le de origen ya que si es contractual, será un acto preliminar que al momento de -- coincidir con la prestación del servicio se desligara de su origen.

b) Presunción laboral.

Se ha establecido que se presume que hay contrato -- de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe y se argumenta por la doctrina, que la pre- sunción constituye limitaciones a la carga de la prueba -- de quien la tiene a su favor, pues solo debe demostrar el hecho en que la presunción se funda.²⁹

En nuestro derecho de trabajo, basta que el traba- jador afirme el hecho y se le imputara al patrón su exis- tencia por lo que establece una presunción juris tantum,

28 Op. cit. p. 151.

29 Becerra Bautista José. El proceso Civil en México. Edit. Porrúa, 1975, p. 153.

salvo prueba en contrario, en forma concordante con el derecho español, afirma Hinojosa: " quien invoca las excepciones debera probar la indole de los trabajos ".³⁰

Por lo que se deduce el siguiente postulado el trabajador solo debera afirmar ante las autoridades del trabajo, el hecho de que presta sus servicios, arrojando la carga de la prueba al patrono de su inexistencia o como afirma Hinojosa, la indole de los trabajos.

c) Supervivencia del contrato.

El legislador del '70, estatuyó la figura del contrato; pero no en base a la concepción civilista, sino como ya se afirmo anteriormente en base a una aplicación dinámica del trabajo; por lo que en el caso de incumplimiento de parte del patrón esto es que contrato y ejecución no coincidan por causa imputable al patrón, el trabajador tendra las acciones de asignación de puesto y pago de salarios caídos, por otra parte el incumplimiento del trabajador, el patrón podrá ejercitar la acción de daños y perjuicios.

IV. CONTENIDO DE LA RELACION DE TRABAJO.

Del estudio hecho en lo tocante a la formación de la relación de trabajo, se demuestra que puede tener un origen acontractual, como consecuencia de esto nos lleva a afirmar que el contenido de la relación de trabajo, no siem

30. Apud, Eugenio Pérez Botija. El contrato de trabajo. Madrid, 1945, p. 46.

pre tiene un origen contractual.

En efecto el proceso de cercenamiento de la autonomía de la voluntad se hace patente y en forma elocuente - Eugenio Pérez Botija, dice: " la limitación radical y progresiva del consentimiento contractual parece haber alcanzado un nuevo estado de desarrollo, dejando las cosas en su justo lugar." No es la voluntad de las partes la que normalmente fija las condiciones de trabajo, son las reglas objetivas las que predeterminan un carácter mínimo a aquellas condiciones.³¹

Nuestra legislación se refiere únicamente a algunas de las condiciones de trabajo, dado que sería un contrato enorme en su contenido y minucioso para estipular todos los supuestos que determine la ley, en atención a esto el profesor anglosajón D. Clark en su obra *The Law of Employment of Labor*, dice: " En la práctica afirma el contrato laboral y el contenido de sus estipulaciones se desprenden mas de las conductas de las partes y de sus actos tácitos que de una prestación formal del consentimiento." Si solo se admitiera la realidad del contrato en los casos que existiese acuerdo escrito o convenio verbal se burlarian muchas de las medidas por la ley adoptadas.³²

En atención a las razones expuestas por el profesor D. Clark, nos habla de conductas de las partes y en efecto como se ha tratado durante todo este capítulo, el legislador lo que protege es la figura denominada subordina

31. Op. cit. pp. 67 y 68.

32. Apud, Eugenio Pérez Botija, op. cit. p. 46.

ción para que se aplique el estatuto laboral en gran forma en las relaciones individuales de trabajo y haciendo el - parangón con las relaciones colectivas, el contrato colectivo de trabajo, suprime toda discusión individual, pues este contiene toda una regulación de las condiciones en - que debe prestarse el servicio.

V. CUMPLIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO.

El derecho del trabajo, entre sus caracteres es un mínimo de garantías a desarrollar en protección del enro- lamiento del trabajador a la empresa, es por lo que con - el reconocimiento de los derechos del hombre y del ciuda- dano, adoptado por la mayor parte de las constituciones y con el fenómeno de intervencionismo de Estado, se determi- na otro de sus caracteres que es la imperatividad, consis- te en una obligación por parte del Estado, de hacer cum- plir las condiciones de trabajo, mediante la inspección de trabajo que es un órgano del Estado, que tiene por finali- dad la función y vigilancia del derecho del trabajo, el - maestro de la Cueva, afirma: " que el derecho del trabajo, no se compone de dos términos trabajador y patrón; sino - de tres y esta es la sociedad o interés social representa- do por el Estado." 33

En efecto el derecho del trabajo, mira el interés - individual; desde un plano social, esto es que las rela--

33. Op. cit. p. 467.

ciones de trabajo en cuanto a su cumplimiento no queda a la iniciativa de las partes, sino que corresponde al Estado.

VI. IDEAS COMPLEMENTARIAS.

Hoy en día las figuras de la relación y el contrato de trabajo, no se analizan como instituciones antitéticas, sino complementarias ha correspondido a la técnica jurídica, distinguir las y que si bien es cierto que la primera enunciada hace depender propiamente su contenido y objetivización al campo juslaboralista; sin embargo entre los últimos estudios encontramos a los profesores alemanes Nipperday - Hueck, quien en su compendio del derecho del trabajo y en la mayor parte de la doctrina europea, catalogan como un contrato la naturaleza de la relación jurídico-laboral, mostrando un contractualismo mesurado, pues aun cuando se afirma el contenido imperativo y el carácter obligacional de la relación, se ponen de relieve sus aspectos personalistas y su acercamiento a las relaciones societarias, el estudio se hace conforme a los deberes de las partes y fundamentalmente el de trabajar y remunerar, en cuanto a la extinción de la relación de trabajo, se centra por la mayor parte de la doctrina a la decisión unilateral de las partes, con limitaciones y solo bajo el adecuamiento de los supuestos jurídicos que contemplan las leyes.

CAPITULO SEGUNDO.

LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

I) DIVERSOS ASPECTOS.

A) SOCIOLOGICO B) PSICOLOGICO C) JURIDICO.

II) ANALISIS DE LA ESTABILIDAD CONTENIDA EN LA LEY FEDERAL -
DE TRABAJO.

LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

I. Diversos Aspectos.

A) Sociológico

Una de las realidades que como factor determinante dio nacimiento en forma decisiva a la aparición de la - institución denominada estabilidad en el trabajo o en el empleo, lo fue la revolución industrial, que significó - el cambio de las formas de producción y de las relacio-- nes de trabajo, produciendo la transformación del taller a la fábrica que culminó con la industrialización del Es tado del siglo XIX. Tal fenómeno envuelve un complicado proceso de formación que se observa de acuerdo a los si- guientes enfoques.

Durante los siglos X a XVI, comprende el período - denominado feudalismo, como organización política, social, y económica que tuvo Europa, durante la época medieval,¹ teniendo como bases la división de la tierra en feudos, - mismos que se entregaban al señor, para que los adminis- trara, dictara leyes y ejerciera justicia en relación - con los siervos que la trabajaban en nombre del rey, por lo que el hombre que la trabajo, vivió atado a la tierra, integrándose la estructura señor-tierra-siervo.

¹ Karatev. Ryndina y otros. Historia de las Doctrinas Económicas. Edit. Grijalbo, Méx. 1964, pp 64 y 55

Posteriormente con la formación de las ciudades, - la introducción del metal a la vida económica, el acuñamiento de la moneda, como medida de intercambio de mercancías, se integra el nacimiento de las relaciones comerciales. Las ciudades empiezan a separarse del poder feudal, mediante el incremento del comercio y la organización de ejército propio, los burgueses nombre dado a los comerciantes que habitaban las ciudades, forman ligas con los señores feudales, en cuanto al aspecto tributario, operando la separación de la ciudad y el campo, - como producto de la división de trabajo que presentaba.

La estructura económica de la ciudad, se integró - mediante el régimen corporativo,² esto es que con el nacimiento del artesanado y el pequeño comercio, como respuesta al cambio económico operado, se crearon diversos oficios, atendiendo a la especialización de cada uno, -- a través de talleres, mismos que se estructuraban con elementos de maestro, oficial y aprendiz.

Los talleres se puede decir que son una unidad sociológica de producción, en la que los reglamentos establecidos por la liga de comerciantes (propietarios de talleres, esto es maestros), establecen las medidas de -- prestación de servicio y la forma en que podían ascender el oficial y el aprendiz, a través de un largo aprendizaje, dejando éstos una prolongada estancia en el centro de trabajo, sin contar para ello con instituciones de -

² Historia de las Ideas Políticas. V.S. Pokrovski y otros. Edit. Grjalbo, Méx. 1966, p. 95.

conservación del empleo o medidas de prevención para preparar su futuro.

El poder económico de la naciente pequeña industria revista ya una acentuada dependencia del poder feudal, el incremento de las manufacturas, impulsa o hace necesario el comercio a gran escala, que da como resultado la acumulación de capitales, que sería uno de los elementos primordiales para la consolidación de un nuevo grupo social denominado burguesía, proceso que Carlos Marx, denominó -acumulación primitiva.³

Por lo que se refiere al poder político, este tendría que esperar, puesto que aún se mantenía por una parte el clero y la nobleza. La burguesía preparaba un camino, la infiltración a la estructura del poder. ¿De qué manera? Esto se observa a través de diversos aspectos en los que resaltan.

a) La burguesía, decidió tomar el poder eclesiástico, por medio de privilegios y tributos.

b) Equiparándose a los nobles a través del prebencato, matrimonios de convenio.

c) Comprando posiciones políticas, puesto que si bien es cierto que la estructura política y jurídica era ostentada por los señores de la tierra, nacía un grupo minoritario que concentraba el capital, mismo que para su integración a la estructura política, requería una fuerza humana, que por su número concediera un apoyo al fenómeno

3 Marx, Carlos. Contribución a la Crítica de la Economía Política, Edt. Bogota, Buenos Aires, pp. 49-50.

expansivo, que se planteaba, expansión que se logra con la compra de posiciones políticas, en las que se puede citar la creación de Bancos, para el fomento de las asociaciones obreras, ahora bien con el apoyo del naciente sector obrero, el rompimiento del poder político feudal, se hacia inminente y era necesario para su logro las vías de hecho, paradigma de ello es la experiencia que vivió Francia, en las jornadas de julio de 1848 a diciembre de 1851,⁴ que comprende tres fases. En principio la burguesía con el apoyo del ejército ocupa mediante golpe de Estado, el poder político de facto, mismo que se ve compartido con los señores de la tierra.

El segundo paso es la convocatoria a elecciones, para darle forma legal a esta insurrección durante esta fase los grupos se consolidan de acuerdo a sus intereses genuinos, por una parte la burguesía, cuenta con el apoyo de la aristocracia financiera y del otro grupo los señores de la tierra, con el rédito que produce esta.

Resultado de esto, es que con el sufragio de la clase desposeída, no propietaria y a la que se puede agregar engañada, la burguesía ocupa el poder, dirigiendo el camino de las instituciones estatales.

Estos factores propiciaron un nuevo estado de cosas el auge de la burguesía y su infiltración al poder político. El cambio de estructuras se hizo latente, ya que se contaba con los instrumentos de control para ello,

4 Marx, Carlos. El Dieciocho Brumario de Luis Bonaparte. Edit. Progreso-Moscu, pp. 95 y ss.

esto recuerda las palabras de Mefistófeles en la obra - Fausto, de Goethe, "todo lo que existe, merece perecer", y eso es precisamente lo que había pasado con el feuda-- lismo.

El cambio opera y la antigua unidad de producción corporativa, desaparece puesto que por una parte la mono-- polización del trabajo, no correspondía a la nueva forma de producción del espíritu capitalista, esto es la pro-- ducción masiva; sucede paralelamente en las relaciones - sociales entre los maestros y aprendices del taller, que se tradujeron en inestabilidad e inseguridad, contemplan-- dose un ejército de desocupados y un malbaratamiento de la mano de obra.

Con el desarrollo de la Ilustración, se forma la -- conciencia de la clase burguesa manifestandose primera-- mente con la crítica al sistema feudal entornando su pen-- samiento en la fórmula libertad-igualdad-fraternidad, - fundamento de las ideas libero-individualistas. Entre - los pensadores que destacan Juan Jacobo Rousseau, en su obra Contrato Social, el doctrinario francés postula que el hombre por el sólo hecho de vivir y pertenece a la so-- ciedad, se esclaviza a ésta, por lo tanto ese desencade-- namiento era posible solamente otorgandose determinadas protecciones que vienen ligadas a la naturaleza innata - del hombre, como son los principios de igualdad, liber-- tad de pensamiento, de trabajo entre otras.⁵

5 El Contrato Social. Rousseau. Edit. Aguilar, No. 8, Buenos Aires-- México. p. 49.

En forma paralela con el surgimiento y aparición - del protestantismo, opera de manera plena la separación de las ideas científicas de las teológicas.

Con el encuadramiento de este orden de ideas a la nueva forma de producción, surge la proyección económica del capitalismo, la inversión de grandes capitales, la aparición de colosales fábricas, por lo que se ve suprimida toda estructura feudalista y las relaciones sociales - entre maestro y sus dependientes oficial y aprendiz, éstos al quedar desprotegidos de toda envoltura normativa y con la pérdida de posición ante la sociedad, al ser suprimido el sistema feudal, reduciéndose solamente a ofrecer su único patrimonio con el que cuentan, su energía de trabajo bajo las condiciones imperantes por una parte de las leyes económicas de la oferta y la demanda, así como el abstencionismo del Estado, bajo el lema dejar hacer-dejar pasar.

El gran distanciamiento entre los factores de producción y el contraste entre su realidad social, al carecer de envoltura normativa e instituciones protectoras para la prestación del servicio del obrero, hacen cada vez acentuarse la conciencia del grupo oprimido ante esa realidad, la acción social era inminente y es así que a fines del siglo XIX, surge el proletariado, encaminándose a la crítica del individualismo, mediante las ideas del Socialismo Científico, teniendo auge primordialmente en In-

glaterra, ante la revolución industrial que principia en este país.

Carlos Marx,⁶ en su obra Crítica al Programa de Gotha, se inclina por proponer la participación política de la clase obrera, profetizaciones que se ven cristalizadas con los movimientos luddista y cartista, mismos que nacen por motivos de clase, esto es la apreciación de su realidad, anteponiéndose a su conciencia, equiparándose la lucha de clases, como postulado que explica la historia de toda sociedad.

Así un grupo social, se consolida los no-propietarios, pidiendo la protección del Estado, como intermedio entre la lucha con la burguesía, resultado de esto - la clase en el poder otorga determinadas concesiones, como son protección al trabajo de los niños y mujeres, ingreso a la Cámara de los Comunes, en forma proporcional - al sector obrero, para promover la iniciativa de leyes en beneficio de la clase que representa, sin embargo la inestabilidad sigue siendo la premisa que se observa aún en este período, puesto que la conservación del empleo que viene desempeñando el obrero, queda dependiente de la voluntad del empresario.

A principios de este siglo, surge el llamado Socialismo de Estado o intervencionismo estatal, en que se establece que el Estado, debe de intervenir directamente en el desarrollo de los factores de producción, surgen los -

6 Marx, Carlos. Crítica al Programa de Gotha, Edit. Progreso, Moscú. pp. 325 y ss.

sistemas totalitaristas en Alemania e Italia, principalmente, el obrero es asimilado al Estado, de acuerdo a los fines políticos que persiga este.

Con el choque de ideologías por la repartición del mundo, se provocan dos funestas guerras mundiales, teniendo como producto de ello, inflaciones, desempleo, migraciones.

Es por eso que de acuerdo a las condiciones expuestas, la estabilidad siempre equiparada a la seguridad ha vivido en el condomium de toda sociedad, en una constante antinomia frente a la productividad; sin embargo la problemática que acarrea el desempleo que se postula como inestabilidad social, por los males que produce entre otros, salida al extranjero de grandes masas en busca de fuentes de trabajo como consecuencia de ello pérdida de una parte alícuota del presupuesto nacional, exceso de circulante, es por esto que ha sido motivo de preocupación para economistas, sociólogos, políticos, abogados, puesto que los cambios económicos repercuten en las relaciones sociales.

Las necesidades sociales motivan a una política social, de organizar económicamente una sociedad a raíz de la problemática del desempleo, debiendo contar para ello, afirma Rodolfo Napoli, "con la garantía de los instrumentos necesarios para el cambio, seguridad en el lugar que se presta el servicio y capacitación adecuada al trabaja-

dor en las funciones en que va a desempeñar, a través de retribuciones justas".⁷ Es así como los sistemas económicos predominantes, establecen las posibilidades de desarrollo de la estabilidad de acuerdo a los planes económicos, así en el socialismo, la producción se condiciona de acuerdo a los sujetos económicos destinatarios sin -- que exceda la producción y en el capitalismo, la producción es a gran escala, cuya limitación de mano de obra, condiciona su expansión.

En nuestro país y la mayor parte de Latinoamérica, cuya economía se hace depender de las inversiones extranjeras y por ende la ocupación de la mano de obra, entre los problemas que ocasiona la falta de inversión, podemos citar la migración de grandes masas de trabajadores por falta de fuentes de trabajo.

Una política de pleno empleo garantizada hace depender el aseguramiento del hombre y su familia y por lo -- tanto la vida de toda sociedad, partiendo de este postulado se deduce que la inestabilidad en el empleo, produce inestabilidad social.

La estabilidad de acuerdo a una sociedad capitalista, observa los siguientes objetivos. La mano de obra -- condiciona la expansión del capitalismo, es por eso que entre los nuevos planes de desarrollo encontramos: a) salarios justos; b) sistemas de seguridad social a través

7 Napoli, Rodolfo. Diversos Aspectos de la Estabilidad, Rev. de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, pp. 182, 1972.

de instituciones como servicios médicos, jubilación, indemnización por incapacidades; c) capacitación del trabajador, teniendo como efectos el de la especialización en el empleo y su mantenimiento; d) sistema de ascensos condicionado este a otras áreas de trabajo en la medida de su especialización.

B) Aspecto psicológico.

El hombre ha sido estudiado en cuanto a su ser, a través de diversas disciplinas científicas, una de las más significativas aportaciones la da la psicología, que que del idealismo (estudio del alma) a las corrientes contemporáneas han derivado a un estudio de la conducta observable y cuantificable.⁸

Esta transición constituye un avance importante -- porque los psicólogos pueden manipular ciertas áreas de conducta de los individuos (motivación, aprendizaje) y calcular los efectos de esta manipulación. Los aspectos psicológicos que revisten importancia en la estabilidad lo son el hecho del transcurso del tiempo y el grado de motivación que se transmita al trabajador a permanecer en esa empresa, tendrá como satisfactores este el poder contar en forma continua y periódica con sus satisfactores.

Cuando hablamos de satisfactores tenemos que referirnos a las necesidades de las cuales depende su exis--

⁸ Boyer, Robert C. Análisis de la conducta. Edit. Trillas, 1974, p. 34.

tencia y que se dividen en básicas o primarias y necesidades secundarias.

Las primeras son de orden biológico, que comprende alimentación, protección contra las inclemencias del medio ambiente, reposo, actividades fisiológicas (sexo, eliminación de toxinas), las cuales siempre han sido prioritarias en cualquier época y estadio de la sociedad.

Las secundarias, son los modos o manera que una sociedad y tiempo determinados imponen al individuo, para satisfacer las necesidades primarias, mismas que serían comercialización e industrialización de los diferentes alimentos y nutrientes, vestuario, edificios, sistemas de calefacción para proteger al individuo, centros vacacionales de esparcimiento y diversiones, implementación que satisfagan las necesidades fisiológicas, por ejemplo camas de agua, calentadores de gas.

En todas épocas el hombre ha luchado para satisfacer esas necesidades y seguirá luchando, porque sólo se lucha, cuando existen motivos, estos se sostienen por los resultados de las conductas que se ejercitan, por lo que de acuerdo a los principios expuestos, se está en presencia del campo de la motivación y al respecto Robert C. Bolles, afirma: " que la motivación, sucede ante la carencia de un satisfactor ".⁹

En otras épocas el trabajador mostraba estados de ansiedad, y angustia, al no contar con la permanencia en

9 Bolles, Robert C. Teoría de la Motivación, Edit. Trillas, México 1974, p. 15.

el empleo en forma constante, condicionada ésta a la voluntad del empresario, creando en forma general incertidumbre. Resultado contrario se observa con la estabilidad en el empleo, en donde el trabajador puede disponer periódicamente de los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades.

Esto origina un doble beneficio, que es un excedente en las ganancias de la empresa, las cuales si son eficazmente administradas podrán redundar en prestaciones adicionales al trabajador como son: diversiones gratuitas (asistencia a conciertos, cines y toda clase de espectáculos), tendiendo a la elevación cultural del trabajador, deseos de aprovechar en su propio beneficio, la estabilidad en el empleo, con esto se logra una pertenencia o sentido de identidad hacia el grupo de referencia, que en este caso es el laboral. Al respecto B. F. Skinner, dice "que la sociedad industrial ha substituido el látigo del capataz, por estímulos que el trabajador recibe por su labor".¹⁰

Uno de los aspectos más importantes de la psicología en la estabilidad en el empleo, es el referente al campo en que se desenvuelve la psicología industrial, la cual permite al sistema seleccionar por medio de test psicológicos al personal más idóneo y afín a sus intereses.¹¹

10 Skinner, B.F. Ciencia y Conducta Humana, Edit. Fontanella, Barcelona, España, 1970. p. 112.

11 Whittaker James O., Psicología, edit. Interamericana, 2a. edición, p. 12.

Estudia los tiempos y movimientos necesarios que habrá de realizar el trabajador para efectuar su jornada, de acuerdo a estos estudios, se entrena y capacita al personal para desempeñar sus funciones y forman una reserva para cuadros especializados en espera de un ascenso o nivelación de funciones superiores. También se encarga de estudiar por medio de la interacción del trabajador con sus herramientas, las pautas que habrá de seguir el trabajo en serie o las políticas de seguridad e higiene industrial.

Sus aportaciones más ricas son el estudio de la elaboración de profesiogramas, el cual es un catálogo que describe el puesto, los requisitos del aspirante, delimita sus funciones y sus roles a realizar; esto es de gran ayuda y el avance significativo en la moderna administración y organización de jerarquías, de tal manera que al saber el trabajador hasta donde puede llegar sus aspiraciones dentro de su grupo laboral o las decisiones que debe tomar para su capacitación, teniendo como resultado el hecho de que se de otro motivo de arraigo en su núcleo de trabajo.

Cabe concluir que de acuerdo a los últimos estudios de la psicología, en este caso en su segmento que nos interesa que es el industrial, es fundamental motivar y hacer sentir al trabajador su permanencia en el empleo, debiendo poner el psicólogo al servicio de la empresa, en práctica efectiva los avances de esta ciencia.

c) Jurídico.

A manera de introito debemos decir que la continuidad de las relaciones de trabajo, se manifiesta como una realidad social configurada jurídicamente bajo la concepción de la estabilidad, como el derecho del trabajador a permanecer en su puesto, conviene recordar que esta institución va íntimamente ligada a la relación del trabajo en la que no tan solo tiene por objeto la prestación del servicio y su remuneración; sino que como afirma Guillermo Cabanellas, es de esta de donde se hacen depender los derechos y deberes del trabajador.¹²

Resulta significativo el valor de los principios, ideas, normas jurídicas que regulan la institución de la estabilidad como exigencia de parte de la sociedad frente al Estado, ya que esta hace depender la seguridad del trabajador, haciendo una entrega mas plena al trabajo desarrollado y por otro lado el trabajador puede realizar proyectos para satisfacer sus necesidades y la de su familia nuclear, como la parte mas concreta de la organización social, la estabilidad implica el contenido propio del derecho del trabajo.

Las finalidades de la estabilidad, son puntualizadas en forma concreta por el Dr. de la Cueva, en dos grupos -
1) La primera es el preparar el vivir del trabajador en la adversidad y la vejez; como finalidad mediata.

12 Cabanellas, Guillermo. Contrato de trabajo, t. III. Bibliografica Omeba, Buenos Aires, Argentina, p. 148, 1964.

TESIS DONADA POR D. G. B. - UNAM

2) La segunda de las finalidades se identifica como la seguridad y el futuro del trabajador (inmediata) que consiste en el asegurar el presente y el futuro del trabajador.¹³

Como quedó demostrado al hablar del aspecto sociológico la estabilidad, como institución político-social protectora contra el despido para garantizar el empleo, tuvo una evolución paulatina en forma paralela se manifestó el desarrollo de su regulación en el campo del derecho ello se observa así.

En el siglo XIX, la duración de las relaciones de trabajo se integran por tiempo u obra determinada y por tiempo indeterminado, siendo en consecuencia estas las formas en que se reguló la permanencia del trabajador en su empleo, es decir que se aplicó los principios de todo contrato sinalagmatico y de prestaciones recíprocas de derecho civil a la duración del contrato de trabajo, así pues para el trabajador existía una cierta certeza en relación al tiempo en permanecer o pertenecer si se quiere decir en el centro de trabajo cuando se trataba de contrato por tiempo y obra determinada; sin embargo en lo referente a los contratos por tiempo ideterminado, que era el aplicable al mayor número de trabajadores de la gran industria, esa relativa certeza se traducía en una absoluta incertidumbre puesto que por una parte el régimen obligacional en materia de trabajo se aplicaba a través de la autonomía de

¹³ De la Cueva, Mario, po. cit. p. 219-220.

la voluntad de los contratantes; si lo conjuntamos con la gran demanda de mano de obra así como la desigualdad económica de facto de los contratantes, de como resultado la supremacía de una sola voluntad, la del patrón, misma que era quien fijaba las condiciones de trabajo y cuando por así convenir a sus intereses despedía libremente al trabajador en base a la facultad *—ad-nutum—*, sin limitación legal o contractual alguna, la aplicación de este sistema se le conoce como teoría del abuso del derecho, mismo que tuvo recepción en países europeos, a continuación una breve exposición de la aplicación de la aplicación de este sistema en Francia y Alemania.

Francia.

En el derecho francés, la jurisprudencia francesa reacciona ante el abuso de poder del empresario y se promulgo la ley de 27/XII/1890, que preceptuaba "la rescisión del contrato por voluntad de uno solo de los contratantes puede dar lugar a indemnización de daños y perjuicios".¹⁴

Alemania.

Predominó el libre despido hasta 1914, como producto del liberalismo económico, a partir de esa fecha se hizo depender de la existencia de: a) ciertos requisitos. - b) el pago de una indemnización. c) el consentimiento de autoridad. d) se transformó por tiempo indeterminado.

¹⁴ Caserlynok y Leyon Caen. Derecho del trabajo. Biblioteca Jurídica Aguilar, Madrid, España, pp. 139 y 140.

Se describe en general mediante dos grandes finalidades que son: a) Protección a la economía alemana y b) - Protección al trabajador.

El primer grupo tiende a la protección de la economía alemana en general, esto es como freno al paro y al hecho del peligro de que se cargue en la empresa mano de obra improductiva, delineado como política de empleo. Reglamentos de desmovilización el de 12-II-1920, reducción del número de despido, disminuyendo el trabajo a la mitad (distribución del trabajo). Otro reglamento es el relativo sobre cambio de puesto de trabajo 1-XI-1939, hace depender todo despido del consentimiento de la oficina de trabajo, que condujo a la restauración de la libertad de empleo, como producto del nazismo.

El segundo grupo como protección al trabajador, esta dirigido a la protección individual en su puesto y en el que se anplian mas los periodos de pre-aviso y solo -- puede ser disuelta la relación en base a causas socialmente justificadas que corresponde al empleador probar.¹⁵

Es hasta principios de la primera post-guerra mundial cuando el Estado, principia a restringir como primer obligado frente a la producción de bienes y servicios la libertad del empleador, introduciendo la figura del pre-aviso; pero propiamente dicho la regulación jurídica de la seguridad de la permanencia en el empleo, viene a ser integrada en las cartas fundamentales, como fue el caso de

15 Dr. Alfred Hueck y Dr. H.C. Nipperdey. Compendio de Derecho del Trabajo, Edit. Rev. de Derecho Privado, Madrid, 1963. pp. 198, - 200 y 201.

la Constitución de Weimar y de nuestro país.

3.º Contenido y alcances.

Una de las notas que caracterizan con gran claridad el contrato de trabajo, es su naturaleza ad-nutum, que puede ser resuelto por cualquiera de los contratantes, -- misma que ha sido restringida en base al período de pre-aviso, sin que nada afecte a dicha facultad, teniendo como único requisito el hecho de notificarle al trabajador que es su voluntad la de dar por terminada la relación, quedando condicionada dicha facultad al transcurso de cierto tiempo. Ahora bien la estabilidad propiamente dicha tiene como efecto restringir esa facultad del empleador y su introducción al derecho moderno del trabajo, se manifiesta en primer lugar como una institución creada solo a favor del trabajador y en la que se hace depender la conservación de su puesto a la existencia de la buena marcha de la empresa, en los casos de quiebra o incoestabilidad de la producción, dado el carácter intuitus personae, cuando -- hace imposible su continuación en los casos previstos por incapacidad, y por último cuando sean causas graves imputables a una de la conducta de los contratantes.

Las proyecciones sociales exigen de la regulación jurídica de la estabilidad, en los supuestos de despido injustificado: 1) Indemnización, suficiente y no mínima -- que permitan al trabajador despedido, su manutención du--

rante un lapso de tiempo para substituir su anterior empleo. b) Reincorporación, en base a restituir al trabajador a su empleo en las mismas condiciones en que lo desempeñaba al ocurrir el despido, medidas que deben quedar comprendidas en un sistema de permanencia garantizada en el empleo, sinónimo dado a la estabilidad, por un sector del juslaboralismo.¹⁶

Haciendo el parangón entre el empleado público del privado, el profesor Deverli en interesante artículo,¹⁷ llega a la conclusión de que el primero ha alcanzado una estabilidad absoluta en el empleo, mientras que el segundo es el problema del momento, ello se demuestra de la siguiente manera.

En efecto el Estado, al incursionar las áreas de la industrialización, fué obvio que para adecuar su nueva estructura se integrara mediante planes de acuerdo al Derecho Administrativo, proliferando la creación de organismos descentralizados y empresas públicas, inyectando seguridad a sus empleados para perseguir sus fines mediante servicios públicos y la manera como se consolidó fue en primer término prohibiendo la libertad de asociación de sus trabajadores y el derecho de huelga, en el actual Estado de Derecho, los trabajadores públicos cuentan con una estabilidad plena en sus empleos, restringiendo la libertad del empleador a lo previsto únicamente por la ley, integrando sistemas de inamovilidad y escalafón.

16 Napoli, Rodolfo. Diversos aspectos de la estabilidad. Rev. Fac. - Ciencias Sociales y Jurídicas. Universidad Nacional de la Plata, p. 191.

17 Estabilidad, Enciclopedia Jurídica Omeba, t. X, Edit. Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, sept. 1977., pp. 789 y ss.

Por lo que hace a la segunda, esta se denomina estabilidad relativa en la que queda comprendido el empleado privado, siendo el problema del momento en la que como se ha dicho la estabilidad queda incluida dentro de la regulación social que debe armonizar de acuerdo a los fines de política social de un Estado determinado; sin embargo -- cuando se integra mediante sistemas de a) Incorporación, o b) Indemnización, para garantizar a sus trabajadores en sus empleos en los casos de despido injustificado.

La primera restaurando al trabajador en su empleo -- en las mismas condiciones en que lo prestaba y por lo que hace a la segunda concidiendo el daño sufrido con la indemnización que se paga así como con los años prestados a la empresa (antigüedad), se habla entonces de una estabilidad absoluta.

Con la consideraciones expuestas, la estabilidad es una institución creada en beneficio del trabajador, misma que como finalidad principal es asegurar al trabajador en su empleo y con el solo transcurso del tiempo crea derechos a) de ascense, condicionado a la capacitación y especialización en el trabajo; b) prima de antigüedad, que permitira al trabajador en estado de cesantia, vivir en el futuro con el producto de su propio trabajo, al carecer de fuerza y aptitudes para desarrollarlo.

Por los efectos que se produce, la estabilidad se entendera plena en los casos en que el daño coincida con

la indemnización en los supuestos de despido injustificado también lo es de manera primordial la de excluir la facultad de resolución al empleador, quedando condicionado este hecho a la buena marcha de la empresa y por tanto en los casos que dado el carácter intuitus personae, lo exija en los sistemas que hacen depender la estabilidad en el empleo a causas graves que incumplan con los derechos y obligaciones de las partes, que hagan imposible su continuación, analizando la responsabilidad del trabajador al arbitrio del juez mediante causas ya sean estas enunciativas o restrictivas.

II. Análisis de la estabilidad contenida en la ley federal del trabajo.-

El analizar una ley secundaria, requiere el conocimiento previamente de la fuente normativa que lo genera,¹⁸ es decir el análisis de la carta fundamental, el fundamento de la institución de la estabilidad se encuentra comprendido en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, el Dr. de la Cueva, afirma que es una creación del constituyente de 1917, sin precedentes en otras legislaciones es idea-fuerza, destinada a la seguridad de la vida obrera.¹⁹

En efecto nuestra Carta Magna, se adelanto al proceso de la industrialización que había transformado a Euro-

18 Hans Kelsen, ha sostenido que la Constitución, es la norma fundamental en sentido positivo, teniendo como fundamento la validez y eficacia de las demás leyes que de ella derivan.

19 Op. cit., p. 216.

pa,; sin embargo se puede hacer resaltar que los movimientos obreros que se desarrollaron en México, tuvieron lugar en las industrias minera y textil, incipientes industrias que tuvieron desarrollo en las primeras décadas del régimen porfirista, realidades sociales que fueron asimiladas en principio por los militantes del Partido Liberal Mexicano,²⁰ antecedente inmediato que con su programa de acción repercutió en buena forma en las ideas del constituyente de 1917.

El distinguido maestro Trueba Urbina, puntualiza la trascendencia de esta importante institución pues los trabajadores mexicanos, no solo adquirieron la calidad de personas sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo motivo que dieran de despido.²¹

De acuerdo con esta tesis en los casos de despido injustificado el trabajador tendrá derecho a las acciones de cumplimiento o indemnización.

La ley federal del trabajo, adopta plenamente el principio de estabilidad en el puesto por parte del trabajador, conforme a la Carta de Derechos Sociales, en su artículo 35 "a falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado", de tal manera que nuestra legislación adopta el principio de que la relación jurídico laboral es por tiempo indeterminado, con las limitaciones que se contemplan de dicho numeral hasta el 39, con las siguientes excepciones:

20 Rev. Num. 3, Conacurt, julio 1977, pp. 5-41.

21 Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, - 1972, p. 297.

a) Los contratos por tiempo u obra determinada, por ser excepcional sera por escrito.

b) Dicha resolación solo será cuando la naturaleza lo exija, por ej. de ello tenemos cuando un empleador contrata a un trabajador para la confección de determinado número de trajes.

c) Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a un empleado.

Además de esto, en los demás casos previstos por la ley:

a) deportistas profesionales (293).

b) Actores y músicos (305)

c) trabajadores de los buques.

De la lectura de los preceptos mencionados, el legislador del '70, estatuyó el principio de que la duración de la relación de trabajo será por tiempo indeterminado y solo cuando asi lo exija su naturaleza por excepción será por tiempo determinado; con la modalidad de que mientras subsista la materia que dió origen a la relación se entendera prorrogada por todo el tiempo que dure dicha circunstancia.

ra,; sin embargo se puede hacer resaltar que los movimientos obreros que se desarrollaron en México, tuvieron lugar en las industrias minera y textil, incipientes industrias que tuvieron desarrollo en las primeras décadas del régimen porfirista, realidades sociales que fueron asimiladas en principio por los militantes del Partido Liberal Mexicano,²⁰ antecedente inmediato que con su programa de acción repercutió en buena forma en las ideas del constituyente de 1917.

El distinguido maestro Trueba Urbina, puntualiza la trascendencia de esta importante institución pues los trabajadores mexicanos, no solo adquirieron la calidad de personas sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo motivo que dieran de despido.²¹

De acuerdo con esta tesis en los casos de despido injustificado el trabajador tendrá derecho a las acciones de cumplimiento o indemnización.

La ley federal del trabajo, adopta plenamente el principio de estabilidad en el puesto por parte del trabajador, conforme a la Carta de Derechos Sociales, en su artículo 35 "a falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado", de tal manera que nuestra legislación adopta el principio de que la relación jurídico laboral es por tiempo indeterminado, con las limitaciones que se contemplan de dicho numeral hasta el 39, con las siguientes excepciones:

20 Rev. Num. 3, Conacurt, julio 1977, pp. 5-41.

21 Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, - 1972, p. 297.

a) Los contratos por tiempo u obra determinada, por ser excepcional sera por escrito.

b) Dicha resolución solo será cuando la naturaleza lo exija, por ej. de ello tenemos cuando un empleador contrata a un trabajador para la confección de determinado número de trajes.

c) Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a un empleado.

Además de esto, en los demás casos previstos por la ley:

- a) deportistas profesionales (293).
- b) Actores y músicos (305)
- c) trabajadores de los buques.

De la lectura de los preceptos mencionados, el legislador del '70, estatuyó el principio de que la duración de la relación de trabajo será por tiempo indeterminado y solo cuando así lo exija su naturaleza por excepción será por tiempo determinado; con la modalidad de que mientras subsista la materia que dió origen a la relación se entendera prorrogada por todo el tiempo que dure dicha circunstancia.

CAPITULO TERCERO.

**CAUSALES DE DESPIDO EN LA LEY REGLAMENTARIA DE TRABAJO DE -
1931.**

A) COMENTARIOS DE LOS PROYECTOS Y EXPOSICION DE MOTIVOS.

B) REGIMEN JURIDICO.

CAUSALES DE DESPIDO EN LA LEY REGLAMENTARIA DEL
TRABAJO DE 1931.

a) Comentarios de los proyectos y exposición de motivos.

Los proyectos antecedentes inmediatos de la ley federal de 1931, lo constituyen el Proyecto Protes Gil y el enviado por la Secretaría de Industria y Comercio.

PROYECTO PORTES GIL.

En el año de 1929, se formuló un proyecto de código federal de trabajo, con el nombre de proyecto Portes Gil, en honor al entonces presidente de la República. En este año se hizo la reforma a la fracción X del artículo 73 constitucional, la comisión redactora de este proyecto estuvo formada por Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu.

Las disposiciones de este proyecto regulaban todas las relaciones entre obreros y patronos e inclusive al Estado, entendiéndose este como común denominador bajo los tres entes que comprende (Federación, Estados y Municipios), se le otorgó el carácter de patrón en relación con sus trabajadores cuando realizaba funciones de ius gestorum, esto es cuando tenía a su cargo empresas o servicios que puedan ser despenados por particulares.

Dentro de la exposición de motivos se prescribió -

lo siguiente en términos generales que si bien no era posible extender a todos los trabajadores y empleados del Estado, los beneficios del artículo 123, era porque podrían tener como consecuencias la paralización de las actividades públicas, realmente no se podrían equiparar en condiciones con los empleados privados, ya que la suspensión del servicio, afectaba la vida del Estado, que lo es en forma primordial satisfacer necesidades colectivas, mediante la prestación de servicios públicos.

Respecto a los contratos de trabajo consideró el proyecto del Código, que existían cuatro contratos de trabajo, el individual, el de equipo, el colectivo y el contrato-ley.

El contrato por equipo fué definido en su artículo 54 como el celebrado por un Sindicato de trabajadores y por virtud del cual se obligaba dicho sindicato a prestar por medio de sus miembros, determinado trabajo.

El contrato por equipo, tuvo que ser reglamentado en forma detallada, ya que se fijaron los derechos y las obligaciones del patrono, del sindicato y de los trabajadores del equipo; siendo que después superaría en la ley federal del trabajo, debido a la oposición sistemática de las organizaciones de los trabajadores los que argumentaron que el contrato por equipo se prestaba para que

los sindicatos se transforman en comerciantes y por tal motivo los abusos de las directivas eran desmedidas.

Conforme al contrato colectivo, fué definido como aquél en virtud del cual se celebra un convenio entre uno o varios sindicatos patronales y uno o varios sindicatos de trabajadores, estableciendo las condiciones o bases conforme a los cuales deben pactarse los contratos individuales de trabajo. Y así con respecto al contrato ley, es el mismo que se encuentra reglamentado en la ley federal de trabajo de 1931, en sus artículos 58 y siguientes.

Por último respecto a la huelga, consignó este proyecto algo importante al expresar que el arbitraje era obligatorio ya que declarada una huelga debían las Juntas de Conciliación y Arbitraje, decidir el conflicto en cuanto al fondo, salvo la libertad de las partes, patrono o trabajador de no someterse al arbitraje en cuyo caso debían proceder la Junta en los términos de la fracción XXI del artículo 123 constitucional, esto es dar por terminados los contratos de trabajo y si la negativa procedía del patrón a condenarles al pago de la indemnización correspondiente.

PROYECTO DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO.

El proyecto Portes Gil, como antecedente directo de la ley federal de trabajo de 1931, fué objeto de numero-

sas críticas al ser este discutido en el Congreso, sumando también la oposición que encontró entre las agrupaciones de los trabajadores.

Dos años después, se celebró en 1931, en la Secretaría de Industria y Comercio, una convención obrero-patromal, con el objeto de reformar el proyecto Portes Gil y así de esta forma llegar a formular un nuevo proyecto del código de trabajo.

La comisión, bajo la presidencia del Secretario del Ramo, concluyó los trabajos que habían sido iniciados con anterioridad. La comisión estudió cuantos antecedentes tuvo a su alcance, discutió ampliamente las opiniones de los elementos que debían ser efectuados por la ley; tomó en consideración las observaciones que le fueron hechas, así como las formuladas con motivo del proyecto del código federal de trabajo, que sometió a la consideración del H. Congreso de la Unión el licenciado Emilio Portes Gil, en la época en que fungió como Presidente de la República en forma provisional y tuvo en cuenta de modo muy especial las discusiones sostenidas y los trabajos desarrollados en la Cámara de Diputados, durante el estudio de ese proyecto.

La comisión redactora del proyecto de la ley federal de trabajo de la Secretaría de Industria y Comercio, dió importantes declaraciones fundadas en la doctrina social; ya que dicho proyecto se apego fielmente a los li-

neamientos del artículo 123 constitucional en el sentido de dar mayor fuerza a las conquistas obtenidas por los trabajadores en su lucha para alcanzar reivindicaciones, entre lo mas sobresaliente la comisión redactora nos menciona lo siguiente: "apenas parece necesario indicar que la doctrina social en que se basa el proyecto de la ley federal de trabajo en la misma que inspiró el artículo 123 constitucional; es la doctrina que en oposición a la individualista consideró función especial del Estado, intervenir en las relaciones obrero-patronales con el fin de garantizar al trabajador las ventajas a que tiene derecho como ser humano y como miembro importante de la colectividad social."¹

El proyecto de Ley Federal del Trabajo, esta dividido en once títulos, algunos de los cuales se subdividen a su vez en los capítulos indispensables. Los siete primeros títulos contienen los artículos relativos a la parte sustantiva de la ley, y los cuatro últimos se refieren a los procedimientos que deben seguirse para la aplicación de los principios contenidos en la misma y a las autoridades encargadas de hacerla cumplir.

Asi pues en materia de disolución de relaciones individuales de trabajo, se enumeran tanto los medios normales de dar fin al contrato de trabajo, sin responsabilidad para las partes, como aquellos en que la terminación del contrato tiene el carácter de pena civil, unida

1 Trabajo o Capital. Pub. quincenal de la Junta de Conciliación y Arbitraje, D.F. Año II. Tomo VI, No. 1931.

a la obligación de pagar daños y perjuicios, impuesta por la violación grave de las obligaciones que son a cargo de las partes según la ley. Se da a esta forma de terminar el contrato a falta de otro, el nombre un tanto impropio de rescisión, admitido sin embargo en la acepción que se le da en el proyecto por nuestra legislación civil a propósito del contrato de arrendamiento.

De la observación de estas ideas de la Comisión redactora del Código Federal de trabajo de 1931, se puede apreciar la preocupación de los expositores en cuanto al empleo del término rescisión, como acepción para denominar a la disolución de las relaciones individuales de trabajo; sin embargo siguiendo el criterio de interpretación del sentido de la ley, por voluntad del legislador, de hecho esta voluntad no se plasmó en la ley, puesto que se sigue hablando de rescisión en la ley de 1931, como acepción aplicable en materia de disolución de las relaciones individuales de trabajo con motivo de culpa.

Se puede apreciar que el ámbito de interpretación en ésta materia, era asimilable a los principios del derecho civil, esto es que el nacimiento de responsabilidad del trabajador con motivo de culpa, daba como resultado la indemnización compensatoria por medio del pago de daños y perjuicios, por lo tanto el derecho mexicano del trabajo, en materia de disolución con motivo de culpa, se encontraba en formación misma que se lograba con la ayuda -

de principios del derecho civil.

LEY DE 1931

La ley fué expedida por el Congreso de la Unión y promulgado por el presidente de la república el dieciocho de agosto de 1931, después de haber sido discutida en el consejo de ministros y remitido al mismo congreso, donde fué ampliamente debatida y hechas importantes modificaciones en el Diario Oficial de la Federación del 28 del mismo mes y año, entrando en vigor el día de su publicación.

El Dr. Trueba Urbina,² expresa en su obra "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", los puntos mas sobresalientes que la teoría de la ley menciona dentro de la exposición de motivos estos puntos en forma analítica versan de la siguiente forma:

Las bases que fundamentan las relaciones obrero-patronales se fincan en las establecidas en el propio artículo 123 y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre en los medios industriales y por la jurisprudencia tanto de la Suprema Corte de Justicia, como de las Juntas de conciliación y arbitraje.

El gobierno actual, cualquier ley que formule será siempre protectora del trabajador y de esta forma la legislación del trabajo contendrá necesariamente caracteres proteccionistas ya que de lo contrario iría en contra de

2 Op. cit., p. 11.

la convicción jurídica de nuestro medio.

Los conovistas de los trabajadores se encuentran inmerbes en el contexto del artículo 123 al interpretar su espíritu, tal como lo señala el proyecto de ley elaborado por la Secretaría de Industria.

Sin embargo debe tenerse en cuenta que el interés del trabajador, por trascendental que se suponga, no es el único que esta ligado a la legislación del trabajo. Existen otros intereses que preponderan en el bienestar del trabajador y que van vinculados a la prosperidad nacional.

En el proyecto se ha procurado el debido respeto a todos los intereses legítimos cuyo juego armónico produce el orden social; así mismo se ha tratado de dilucidar los problemas que suscita la legislación del trabajo, lejos de cualquier influencia y muy particularmente de las pasiones e intereses políticos.

Uno de los principales fué en la preparación del proyecto ha sido el apego de la realidad nuestra y la adecuación de los preceptos de la ley a las condiciones propias y peculiares de nuestro ambiente. De una manera especial se ha cuidado de conservar aquellas disposiciones de las leyes de los Estados, reglamentarios del artículo 123 constitucional, cuya aplicación produjo resultados satisfactorios en la práctica así como las costumbres de nuestro medio obrero y las reglas establecidas por los tribu-

nales de trabajo, buscandose solo la coordinación de todos esos elementos dispersos de nuestro derecho obrero.

Las consideraciones generales que han inspirado los diversos capítulos del proyecto, obedecen y justifican alguna de las soluciones dadas a los problemas mas importantes de la legislación del trabajo y señalar la orientación que se quiso imprimir al proyecto.

Por otra parte el proyecto establece que tratandose de conflictos individuales o colectivos que versen sobre el cumplimiento de una ley o de un contrato, las partes estan obligadas a someterse a la jurisprudencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Con respecto a los conflictos entre el capital y el trabajo, pueden revestir una naturaleza mas grave, puede tratarse de no obligar a una de las partes a que se sometan a disposición legal (que cepte) ó que acate una regla contractual, sino de que proporcione nuevas condiciones de trabajo, alternando los salarios, los jornales o los procedimientos establecidos en contratos anteriores o sancionados solamente por el uso. Por mucho tiempo quedó encomendado en esta especie de conflictos a las clases mismas la defensa de sus derechos o intereses, estas apelaron bien a la huelga o al paro.

El arbitraje, primero fué facultativo y despues pasó a ser obligatorio dando un impulso para la resolución de estas controversias que alteran la estabilidad social; pe-

ro la instrucción del arbitraje en cuestiones obreras ha planteado un grave problema jurídico. Los conflictos jurídicos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho; el arbitro o tribunal tiene que resolverlo teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico.

Los conflictos de trabajo pueden ser de naturaleza mixta, su origen puede ser la violación de una ley o de un contrato en el pasado, y la necesidad de nuevas condiciones de trabajo para el porvenir. En este caso, las partes pueden no someterse al arbitraje o no cumplir el laudo, incurriendo en la sanción constitucional; pero solo en lo que se refiere al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo. Quedaran no obstante sujetas a la jurisprudencia del tribunal para que este aprecie la responsabilidad derivada del incumplimiento de una obligación preexistente. En esta forma se considera aclaradas las disposiciones contenidas en las fracciones XX y XXI del artículo 123.

La reglamentación legal del trabajo garantiza tan solo un mínimo de derechos que el Estado, se considera obligado a proteger en beneficio de las clases trabajadoras - sobre este mínimo, la voluntad de los interesados puede crear otros derechos o ampliar las reconocidas en la ley.

Por último se hace alusión, que en dicho proyecto no pretende con las normas propuestas todos los problemas

que puedan surgir con motivo del trabajo, ni tampoco haber satisfecho todas las aspiraciones ni contemplando todos los intereses. En toda obra social, a lo mas que se puede aspirar es a dar solución que presente el menor número de inconvenientes por lo demás se debe tener presente que las leyes, después de promulgarse son susceptibles de mejorarse. El tiempo se encargara de poner de manifiesto aquellos puntos en que no se logró el acierto y también allanara el camino para realizar afines lo que el presente no se les puede dar satisfacción.³

b) Régimen jurídico.

El régimen jurídico en materia de disolución de las relaciones individuales de trabajo con motivo de culpa, - en nuestro primer código federal de trabajo, lo establece en el artículo 127, cuyo texto es el siguiente. El patrón podrá rescindir el contrato de trabajo;

I. Por engañarlo el trabajador o en su caso el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado al tiempo de celebrarse el contrato con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.

II. Por incurrir el trabajador durante su labor en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injuria o malos tratamientos en contra del patrón, - sus familiares o de los jefes de la oficina, del taller o

³ Sánchez Alvarado Alfredo. Instituciones del derecho Mexicano del trabajo, tomo I, p. 133 y ss.

la negociación;

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

IV. Por cometer el trabajador fuera del servicio, - contra el patrón, sus familiares o jefes de taller, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves, que hagan imposible el cumplimiento del contrato de trabajo.

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

VI. Por ocasionar el trabajador los perjuicios a -- que se refiere la fracción anterior, si son gravez aún -- cuando no haya habido intención, sino simplemente negligencia.

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

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

IX. Por comprometer el trabajador, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, ofi-

cina o negociación o de las personas que allí se encuentren.

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

XI. Por desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justa, siempre que se trate del trabajo contratado.

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

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

XIV. Por la comisión de algún delito o por faltas graves a los reglamentos o contratos de trabajo.

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

Como se puede apreciar el artículo que se analiza en sus primeras catorce fracciones, establece motivos específicos mediante el cual la ley autoriza al patrón a separar del servicio al trabajador y en la última fracción establece en forma genérica que las causas análogas enumeradas que constituyan motivos de donde exista la misma ratio iuris que las causas mencionadas de igual manera au-

toriza al patrón a rescindir el contrato.

Con lo expuesto se infiere que si bien es cierto que en esta primera ley, el derecho común era fuente de interpretación en los conflictos entre capital y trabajo, en materia de disolución con motivo de culpa se venía escindiendo un postulado que permitiera interpretar y aplicar en forma adecuada y lo era el que solo de acuerdo a las hipótesis que establecía la ley, se podría disolver el contrato de trabajo, esto es que en el derecho mexicano del trabajo se comprendió en esta primera ley los abusos e inconvenientes de tipo económico y social que propiciaba el empleo de la autonomía de la voluntad, así pues para que fuera del todo compatible con los principios consagrados en el artículo 123, la ley confirió la facultad de disolver la relación de trabajo al patrón, solamente de acuerdo a los hechos previstos en la propia ley, así pues en materia de rescisión al igual que en lo referente a la formación del contrato, la autonomía de la libertad, para crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones entre obreros y patrones, perdía terreno, y así se postuló que el trabajador, solo podría ser separado por los motivos expresamente consignados en la ley, teniendo como consecuencia de ello, la certeza de conservar su empleo el trabajador sin estar expuesta esta certidumbre a la libre voluntad del patrón de despedirlo en cualquier momento.

Este régimen jurídico era compatible con la naturaleza

za del contenido de todo derecho del trabajo, que lo es el de postular la indisolubilidad de las relaciones de trabajo, y así para proveer para su debida observancia se establecieron como medidas a favor del trabajador, los derechos de reinstalación e indemnización como acciones que garantizaban la seguridad en el empleo o una indemnización decorosa para su subsistencia, cuando el trabajador al ser separado, su separación no reunia los requisitos y hechos específicamente establecidos en la ley, principio que para ser asimilado por la doctrina y jurisprudencia mexicana, se observaron problemas de recepción, mismos que se aprecian en el siguiente capítulo.

CAPITULO CUARTO.

RESCISION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

I) CONCEPTO.

- a) Sistema para determinar los hechos que constituyen causas de rescisión. b) Límites al derecho del despido. c) Causas de rescisión generales y especiales.

II) REGIMEN DE INTERPRETACION.

- a) Rígido y flexible. b) Sistema mexicano.

III) MANERA COMO OPERA.

- a) El Despido. b) Análisis del despido.

IV) ACCIONES QUE GENERA.

- a) Reinstalación. b) Indemnización.

I) CONCEPTO.

a) Sistema para determinar los hechos que constituyen causas de rescisión.

La rescisión se define como la extinción de derechos y obligaciones entre obreros y patronos con motivo de incumplimiento de sus obligaciones, misma que puede ser invocada por la parte afectada para dar término a la relación de trabajo. La doctrina y legislación comparten uniformidad y criterios, en el sentido de considerar que la rescisión en el derecho del trabajo, solo admite como causas que pueden ser invocadas las expresamente establecidas en la ley, sistema que permite determinar cuando un hecho configura causa de rescisión y al cual se le ha denominado como causas graves o justa causa de disolución, éste último término es el "adoptado por Guillermo Cabanellas, quien afirma: " La teoría de la justa causa lleva a determinar que juntamente con un motivo del empresario de disolver la relación, debe existir culpa de parte del trabajador, de un hecho a él imputable".¹

Analizando la transcripción se concibe que la teoría de las justas causas o causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo, hacen depender la disolución de la relación de trabajo, a la existencia en primer término de culpa mediante un acto

¹ Cabanellas Guillermo, Contrato de Trabajo, op. cit., p. 307.

u omisión imputable al trabajador y en segunda un motivo del empresario de disolver la relación, motivo que no se debe interpretar en forma amplia como todo acto volitivo que anime al patrón a extinguir la relación, por cualquier razón, sino que en forma expresa debe estar comprendido por ley.

El concepto de causa de rescisión no lo establece nuestra ley, puesto que el artículo 46 dice: "El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad".

Interpretando el precepto surge como postulado que la ley confiere la facultad de disolver el contrato o relación de trabajo, al trabajador o patrón en todo tiempo por lo que también se hace extensiva su aplicación al contrato fijo u obra determinada, concretando nuestro objeto de estudio a la facultad que confiere la ley para disolver la relación de trabajo al segundo de los sujetos, esto es el patrón, se advierte que se emplea al término rescisión en vez de despido, siendo este último el que connota un mejor significado, a la disolución de la relación individual de trabajo, con motivo de incumplimiento culposo de parte del trabajador. En relación al derecho comparado, en Argentina la ley del contrato de trabajo, lo define diciendo: "La justa causa, consiste en la inobservancia de una de las partes -

de las obligaciones resultantes del contrato de trabajo, inobservancia que configure injuria y que no consienta - por la gravedad la prosecución de la relación".²

Comparando ambos preceptos legales, la ley argentina ofrece un criterio de orientación mas descriptivo por el que debemos de entender las causas de rescisión y analizando los elementos que la integran principia diciendo que son justas causas de despido la inobservancia de las obligaciones de los sujetos, y que unicamente de acuerdo a la concreción de nuestro objeto de estudio debe decir asi: "inobservancia de las obligaciones por partes del trabajador", inobservancia que se mide - como injuria, la cual no tiene como bases una interpretación de tipo penal, sino que por el contrario es una forma amplia como se mide el incumplimiento laboral, - que puede consistir en faltas de asistencia, embriaguez, etc., afirma al respecto Ramírez Grióna: "La injuria - es el pozo sin fondo"³, y por último la gravedad, que - significa toda falta que hace imposible la relación de trabajo.

De lo que se llega a la conclusión que causas de despido, esto es las que puede invocar el patrón con motivo de culpa de parte del trabajador, serán aquellas - hipótesis que previenen las leyes para disolver la relación de trabajo con motivo de incumplimiento de las obligaciones de parte del trabajador, hipótesis que debe ser

2 Apud Krotoschin Ernesto, op. cit. p. 486.

3 Apud Guillermo Cabanellas, op. cit. p. 327.

invocada por el patrón en el momento en que separa al trabajador para fundamentar el despido, de lo que se infiere que las causas de rescisión tengan un doble papel, -- por una parte ofrezcan la posibilidad de disolver la relación y en segunda complementen el principio de estabilidad condicionando la voluntad de despedir a las hipótesis consignadas en la ley.

b) Límites materiales al derecho de despido.

Como corolario de lo anterior se llega a deducir -- que la rescisión, como potestad de los sujetos, de disolver la relación de trabajo con motivo de incumplimiento culposo, a fin de atenuar los inconvenientes que ocasiona todo despido arbitrario, a través del sistema de la justa causa ha contribuido a dar contenido al principio -- de estabilidad, como institución protectora contra el -- despido, lo que nos orienta a pensar que en materia de -- trabajo, rige la indisolubilidad de las relaciones individuales de trabajo, mismo que en gran parte hace depender su subsistencia mientras no exista incumplimiento en sus obligaciones por parte del trabajador, de lo que se deriva que constituyen límites permanentes al derecho de despedir de parte del patrón, en las que se consolidan -- intereses de tipo económico, dan plena permanencia en el empleo al trabajador y la garantizan su estancia en el -- centro de trabajo, de lo que cabe concluir que el patrón,

no tiene libertad para privar al trabajador de esos derechos, sino a través de determinadas causas.

Ahora bien los efectos que produce el hecho de que una causa justificada sea invocada como fundamento de despido y que se compruebe por las Juntas de Conciliación y Arbitraje que dicho despido es válido es el de eximir de pago al patrón de cualquier prestación que en caso de que no se hubiera presentado le correspondería al trabajador, ya sea indemnización constitucional, salarios caídos o prima de antigüedad, sanción que la establece el propio texto de la ley, ya que en su parte conducente dice el artículo 46: "El patrón podrá rescindir la relación en cualquier tiempo... sin incurrir en responsabilidad".

c) Causas de rescisión generales y especiales.

Las causas de rescisión generales, son las consignadas en el artículo 47 de nuestra ley federal de trabajo, misma que regula la disolución de las relaciones individuales de trabajo para cualquier trabajador en forma genérica y por lo que hace a las especiales estas se encuentran dispersas en la ley y rigen la disolución de las relaciones de trabajo, entre trabajadores y patronos referente a trabajos especiales. siendo objeto de nuestro estudio únicamente las expresamente consignadas en el artículo 47 de nuestro ordenamiento aplicables a la res-

cisión de trabajo, sin responsabilidad del patrón de una manera general.

II) REGIMEN DE INTERPRETACION.

a) Rígido y flexible.

El régimen de interpretación en materia de disolución de la relación de trabajo con motivo de rescisión, presenta dos modalidades para determinar cuando se esta en presencia de un hecho que configure causa de rescisión, mismas que pueden ser taxativas o enunciativas, en las que correlativamente dan como resultado un sistema de interpretación rígido o flexible.

Las taxativas consisten en que de acuerdo a las causas consignadas en la ley, únicamente de acuerdo a estos supuestos se puede rescindir la relación, por lo que este sistema presenta la característica de ser rígido en cuanto a su interpretación.

Las enunciativas, sólo constituyen un enunciado y en la que dicho sistema presenta la característica de ser flexible en cuanto a su interpretación.

b) Sistema mexicano.

Nuestra legislación ideó un sistema de interpretación doble, las consignadas expresamente por la ley y las que a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aprecie de la misma gravedad. El Profesor de la Cuen-

va, afirma: "El sistema legal quizo ser armonico con los principios fundamentales del derecho del trabajo, y a la vez satisfacer la exigencia de la institución, es ante todo un sistema rígido en cuanto en oposición a la norma civilista de la autonomía de la voluntad, no admite sino las causas expresamente previstas por la ley y las reconocidas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje".⁴

Siguiendo el postulado que plantea el profesor de la Cueva, como instrumento de interpretación para la disolución de las relaciones individuales de trabajo, con motivo de culpa la ley divide en dos las causas de rescisión, las enunciativas y las análogas, mediante las primeras se deben interpretar en principio en un estricto sentido encuadrando los hechos que plantee la práctica laboral a las hipótesis consignadas en la ley y por otra parte establece un procedimiento de integración por analogía, basado en la última fracción del artículo 47 de la ley, ello obedece a las siguientes razones.

En principio debemos de entender por interpretación, de acuerdo con Hans Kelsen, en la Teoría Pura del Derecho, enseña: que interpretar es determinar el sentido de la norma, es decir, saber como aplicar una norma a un caso concreto".⁵

En efecto se considera que interpretar consiste en una actividad encaminada a buscar el significado expres

4 Op. cit. pp. 242 y 243.

5 Kelsen, Hans. Teoría Pura del Derecho. Universidad Nacional Autónoma de México. serie G: Estudios Doctrinales 16, México, 1979, p. 349.

do en la ley, consignado en preceptos legales, concebidos estos en forma abstracta, por lo que se hace necesario un proceso mental encaminado a descubrir cual de sus significaciones es la adecuada para aplicarla a un caso concreto.

Siguiendo la proposición anterior, la interpretación en materia de rescisión de las relaciones de trabajo, admite mediante las catorce primeras fracciones los motivos mediante los cuales el patrón, puede separar al trabajador del servicio sin responsabilidad, motivos que no son los únicos ya que su interpretación no es en forma limitativa sino ejemplificativa y la razón obedece a que el legislador no es un ser omnisapiente para preveer todos los casos que plantee la práctica laboral, de tal manera que el postulado de que el criterio del juzgador debe subordinarse a lo expresado en el texto legal --plenitud en el orden jurídico--, hay que observarse con reservas enseñan Gény y Reichel, y siguiendo de cerca los fundamentos de esa aseveración, Reichel expresa: "que la tendencia es falsa --refiriéndose al principio de plenitud hermetica del derecho-- y de un modo convincente afirma que la ley ofrece lagunas, no tan solo impropias, sino reales, lagunas que no se pueden tapar con el engrudo de una dialéctica, continua diciendo que pueden ser pura y lógicamente negadas, ya que en la misma forma nada se opone a que se aplique cada precepto legal a todos los

casos a que se acomode su letra sea o no satisfecho el resultado y concluye si una ley en relación con el hecho que al dictarse no se imaginó ni acaso pudo imaginarse como real, no contiene ninguna regla realmente adecuada a dicho hecho, por lo tanto muestra laguna, porque manifiestamente no se adecua a la conciencia civilizada del tiempo en que ocurre el hecho, es como una descripción "inexacta".⁶

Resumiendo la transcripción, nos orienta a pensar que la ley, es impotente como fuente de interpretación, para preveer en razón de lo complejo de la vida todas las controversias entre obreros y patronos, las afirmaciones de Reichel, en razón de que pura y lógicamente pueden ser negadas tales lagunas --esto es, hechos no previstos por la norma--, obedece al principio de plenitud hermética del derecho mismo que si se observa de una manera rigurosa conduce hasta un límite y ante el planteamiento del problema que se suscita, la solución dable la constituye el papel que debe asumir el juzgador y que debe ser en forma semejante al legislador, proceso intelectual que se conoce como integración y en el cual la analogía es su medio de realización, mismo que consiste en principio analizar la existencia de dos supuestos parcialmente semejantes, en la que uno de ellos se encuentre comprendido por la norma y el otro no se encuentre

6 Reichel, Hans. La Ley y la Sentencia. Edit. Rous, Madrid, 1921, pp. 89 y ss.

previsto, realizar un juicio de valor consistente en comparar si existe la misma razón jurídica -ratio iuris- entre ambos supuestos, en caso de serlo aplicar la norma jurídica al caso concreto, por lo que se concibe que el juez, es un sujeto creador de derecho.⁷

Con las consideraciones anteriores, el sistema adoptado por la ley, se justifica estableciendo un régimen enunciativo mediante dos reglas, la primera de carácter ejemplificativo a través de las primeras catorce fracciones establecidas en el artículo 47 de la ley federal del trabajo, en las que se especifican los motivos de mayor importancia calificados como graves que no consienten la prosecución de la relación de trabajo, mediante los cuales se autoriza al patrón a separar del servicio al trabajador sin responsabilidad, motivos que no se deben establecer como los exclusivamente regulados sino que como complemento existe una segunda regla, la consignada en la última fracción del artículo supraindicado, y que es de tipo genérico, a través de la cual reconoce como causas de rescisión las calificadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando el motivo alegado, es semejante y análogo a los supuestos ejemplificativos, régimen de interpretación que por su naturaleza establece en forma indispensable un amplio margen al arbitrio judicial, para resolver las controversias obrero-patronales.

7 Esta tesis ha quedado probada en forma satisfactoria por Kelsen, que las normas individualizadas de la sentencia judicial y de la resolución administrativa, son tan derecho como las normas generales, por que al igual que estas, aquellas forman parte del orden jurídico total, op. cit. p. 251 y ss.

III) La manera como opera.

Tenemos dos sistemas, por lo que hace al adoptado por la doctrina francesa, en la que la rescisión se decreta por tribunal competente, sometiendo al trabajador y patrón al fallo emitido de tal manera que en principio se estudia la responsabilidad y posteriormente se decreta la disolución de la relación de trabajo.

En un segundo sistema la rescisión opera con el despido, esto es un acto unilateral potestativo del empleador de dar por disuelta la relación, separando al trabajador del servicio, mismo que debe reunir los requisitos de incumplimiento culposo de uno de los sujetos de la relación y por otra parte debe ser de naturaleza grave, debiendo estar fundado en las hipótesis que enuncia la ley esto es que en principio se requiere la separación del servicio del trabajador y posteriormente se estudia su responsabilidad, a este lapso que divide ambos momentos Nestor de Buen Lozano,⁸ lo denomina condición suspensiva esto es que el despido efectuado por el patrón, dependera su validez del estudio de la responsabilidad del trabajador, por parte del órgano jurisdiccional de trabajo.

Nuestro sistema jurídico adopto el segundo, esto es que la rescisión opera provisionalmente con el despido y posteriormente se estudia la responsabilidad por -

⁸ De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo. t.II., edit. Porrúa, México, 1979, p. 76.

las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tuvo críticas - la adopción de este sistema y se argumento que era anti constitucional en base al principio "nadie puede hacerse justicia por propia mano". Esta argumentación nos invita a expresar lo siguiente, con la introducción de -- la estabilidad al derecho moderno del trabajo, se transformo la relación individual de trabajo, por tiempo indeterminado con objeto de atenuar los inconvenientes -- que producía el libre despido del empleador confiríendole la ley la posibilidad de dar por disuelta la relación, solamente en los supuestos enunciados por esta y que sean de naturaleza grave, presupuestos que si se dejan de observar se abre una segunda fase que es la interposición de la instancia ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la que se analizara la validez del despido con los derechos subjetivos que invoque el trabajador, mismos que pueden consistir en el cumplimiento del contrato o indemnización constitucional, con principios procesales propios como carga de la prueba en favor del trabajador de que el despido es injustificado y por excepción correspondera al patrón acreditar que el despido es justificado.

a) El despido.

Siguiendo el objeto de estudio del presente trabajo, a la ruptura del vinculo laboral por parte del pa--

trón con motivo de culpa del trabajador en forma sinónima a despido se le denomina denuncia del contrato, dimisión, la doctrina mexicana ha adoptado la terminología de despido, el cual consiste en la facultad potestativa que otorga la ley al patrón de separar unilateralmente al trabajador del servicio, fundándose en algunas de las causas expresamente consignadas por la ley y en el cual de acuerdo a la rescisión en el derecho mexicano, se requiere como acto preparatorio, para abrir la segunda fase que es el estudio de la responsabilidad del trabajador, por parte del órgano jurisdiccional de trabajo.

b) Análisis de despido.

Con gran nitidez los profesores alemanes Alfred Hueck y Carl Hans Nipperday, lo describen el despido de la siguiente manera: "Es la declaración de voluntad, unilateral y recepticia de uno de los contratantes, de que la relación de trabajo debe extinguirse para el futuro, sea inmediatamente, sea tras el cumplimiento de un plazo determinado. El derecho al despido corresponde a cada contratante, incluso sin acuerdo especial. En atención a su naturaleza se trata de un derecho constitutivo."⁹

De la descripción expuesta por la doctrina alemana, analizaremos los diferentes elementos que la inte--

9 Op. cit. pp. 81 y ss.

gran, confrontandolos con los principios sustentados por nuestra doctrina y jurisprudencia mexicana.

Unilateral. Esto es que el despido opera con la sola manifestación de una de las partes de dar por terminado el contrato, aun en contra de la voluntad del otro sujeto.

Recepticio. Como complemento del anterior, se dice que debe ser recepticio porque en el momento de exteriorizar su voluntad el empleador de dar por disuelta la relación, este debe notificarle las razones por las que rescinde, en recientes reformas a la ley publicadas en el Diario Oficial de la Federación, el cuatro de enero y entrando en vigor el primero de mayo del año actual, el numeral 991 dispone: "En los casos de rescisión previstas en el parrafo final del artículo 47 el patrón, podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a solicitar se notifique al trabajador por conducto del Actuario de la Junta, el aviso a que el citado precepto se refiere. La Junta dentro de cinco días, siguientes al recibo de la promoción debere proceder a la notificación".

La ley en esta reforma pretendió dar una mayor seguridad en el empleo al trabajador, pudiendole notificar el patrón a éste, las causas por las que disuelve la relación, tratando de dar una mayor eficacia a la formalidad del despido; sin embargo interpretando gramaticalmente el precepto transcrito, se comprende que el legisla--

dor al decir " el patrón podrá ", significa que esta modalidad a la facultad de despido, no tiene los alcances del derecho europeo, al estar comprendida como figura paraprocesal, constituyendo un acto potestativo pero no obligatorio para el patrón.¹⁰

Para la adecuada armonización de las ideas de la estabilidad en concordancia con la formalidad del despido, el criterio de aplicación a este respecto, para una mejor regulación de la protección de los derechos de la clase trabajadora, lo ha consolidado la interpretación judicial mediante el sistema ad-probationem, y así en ejecutoria pronunciada por la Suprema Corte de Justicia, anterior a las reformas de la ley federal de trabajo, ha emitido el siguiente criterio: DESPIDO.- Ninguna disposición en la ley federal de trabajo ni de algún otro ordenamiento impone a los patronos la obligación de hacer saber a los trabajadores despedidos los motivos en que fundan su rescisión del contrato por lo que no están obligados a hacerlo, sino ante las Juntas, cuando dichos trabajadores promuevan el correspondiente juicio; sin que por ser así los trabajadores queden privados de defensas ya que con posterioridad a la audiencia de demanda y excepciones en la de pruebas y alegatos, puede ofrecer y rendir los medios de convicción que a su derecho convenga para destruir las excepciones del demandado. Amparo directo 3346/1953. Helio

¹⁰ Nipperday - Hueck, op. cit, pp. 90 y ss

doro Arce Flores.

Este criterio ofrece una mejor perspectiva para la defensa de los derechos del trabajador en cuanto a la estabilidad en el empleo, ya que de acuerdo al onus probandi, puesto que el patrón al no acreditar por vía de excepción que el despido es justificado, ante la carencia del aviso respectivo, tiene a su favor el trabajador la presunción de que el despido es injustificado, ejercitando la acción de cumplimiento del contrato o indemnización, mediante dos fases que deben integrar toda garantía de audiencia, que lo es el derecho de alegar y probar en juicio.

Es un derecho potestativo.

Se habla de que es una potestad del patrón, puesto que el patrón puede separar o conservar al trabajador, ante la existencia de la falta o incumplimiento de tipo culposo de las obligaciones del trabajador, con la modalidad del preaviso en el derecho europeo y por lo que hace a nuestro derecho vigente, no presenta ninguna modalidad esta facultad.

Naturaleza.-

Por su naturaleza, es un derecho corporativo.

IV) Acciones que genera.

Corresponde ahora tocar un tema que ha inquietado a la doctrina y jurisprudencia mexicana, en concordancia con

el principio de estabilidad, nuestro sistema ha otorgado las acciones de reinstalación e indemnización la primera consiste en el acto jurídico mediante el cual el trabajador vuelve a ser puesto en posesión del empleo que venía desempeñando en las mismas condiciones llevando inherente derechos como son la antigüedad (mismos que independientemente de los computados a la separación, se seguirán acumulando por todo el lapso que dure separado), dependiendo tan solo si se comprueba en el juicio respectivo que no existe culpa por parte de éste y que tiene derecho a ser reinstalado, y por lo que respecta a la segunda, consistente en una compensación fijada por la ley y no por la voluntad de los sujetos de la relación, consistente en el pago de tres meses de salario, compensación que se estatuye con motivo del daño ocasionado al trabajador despedido injustificadamente, el cual le permite subsistir mientras consigue un nuevo empleo.

a) Reinstalación.

La forma en que operaba esta acción en principio de de bemos decir que de acuerdo a la constitución antes de las reformas de 1962, el artículo 123 en la fracción XXI, facultaba al patrón a no someterse al arbitraje y por consecuencia al laudo laboral, que decretaba la reinstalación obligatoria y por otra parte la fracción XXII, autorizaba al trabajador, al ser separado injustificadamente a ejer-

citar las acciones de reinstalación e indemnización.

Interpretando ambas fracciones se observa una contradicción constitucional, puesto que la primera hace inoperante la siguiente, esto es que al ejercitar el trabajador, su acción de cumplimiento de contrato, el patrón demandado durante la secuela del procedimiento, invocaba los beneficios que le otorgaba la fracción XXI, teniendo como consecuencias que la relación se daba por terminada, así como la obligación del patrón de indemnizar al obrero, con el pago de tres meses de salario y la responsabilidad que resultare del conflicto, misma que se hacía consistir conforme a los artículos 600 y 601 de la ley de '31, en el pago de daños y perjuicios.

La razón era que el derecho del trabajo, estaba en formación y por tanto no había adquirido la autonomía que exigía su desarrollo, mismo que cada día plantea nuevas dudas, así el artículo 16 de la ley federal de trabajo de 1931, integraba el derecho común, como fuente formal de interpretación del derecho del trabajo, en su parte substantivo y procesal, motivo de ello fue que la obligación de hacer que establecía el artículo 601 se aplicó a la reinstalación, fundándose en la teoría de las obligaciones del derecho civil, en el sentido de que no se podía coaccionar en la persona del patrón demandado para el cumplimiento del laudo condenatorio de la reinstalación, puesto que implicaba una conducta de hacer, de lo que se

advierte que la doctrina estaba más en presencia de interpretar como contrato sinalagmático, bilateral y de prestaciones recíprocas a la relación jurídica entre obreros y patronos, y por lo tanto en materia de disolución con motivo de culpa del trabajador, cuando esta no se acreditaba ante el órgano jurisdiccional de trabajo, la responsabilidad que nacia con motivo de la existencia de un daño causado en detrimento del trabajador despedido injustificadamente, se indemnizaba mediante el pago de tres meses de salario y el pago de daños y perjuicios.

La teoría de la relación, consistente en la aplicación del derecho objetivo a favor de la persona del trabajador, por el solo hecho de prestar un servicio, en éste caso a los derechos adquiridos como producto de los años de servicio dejados en una empresa, encontraba nuevos obstáculos para ser asimilada a la interpretación laboral, y la acción de reinstalación como medio otorgado para la prosecución de la estabilidad, consistente esta en el acto mediante el cual se restauraba al trabajador en sus derechos adquiridos,¹¹ al ser separado injustificadamente se volvía en un mero enunciado de la ley, quedando al arbitrio de la autonomía de la voluntad y libertad de los contratantes, por lo que cabe concluir que la reinstalación como principio protector contra el despido, se hacía nugatorio.

El control de la constitucionalidad, por parte de -

11 De la Cueva, op. cit. p. 254.

la Suprema Corte de Justicia, reconoció en la ejecutoria de Adolfo de la Selva, de 1936, la plena estabilidad en el empleo de los trabajadores, esto es la obligatoriedad de la reinstalación, cuatro años más tarde en la ejecutoria Oscar Cué, cambio de criterio haciendo inoperante la reinstalación, argumentándose como se ha dicho que implicaba una conducta de hacer y que el trabajador al ejercitar la acción de reinstalación, debía substituirse por una indemnización en la que se comprendía el pago de daños y perjuicios y el importe de tres meses de salario.

Fue hasta el año de 1962, por reformas al artículo 123 constitucional, durante el régimen presidencial de Adolfo López Mateos, en la que se comprende que la estabilidad, es la piedra angular y contenido mismo para que subsista una relación de trabajo y en forma paralela la posición económica y social del trabajador y de su familia, razón por la cual se modifica la fracción XXI "en su última parte al dejar sin efectos esta, cuando se trate de las causas preceptuadas en la fracción siguiente".

Aunque la fracción XXI, siguió imperando el principio de inobligatoriedad de reinstalar esta sólo opera por excepción, por lo que esta queda comprendida al tenor del artículo 49 de la ley federal de trabajo, con los supuestos hipotéticos que consignan en el mismo, en los que se atiende a duración del contrato, así como al tiempo de la prestación del servicio y el sujeto que lo realiza. Tam-

bién el dispositivo número 50 del ordenamiento citado, --
dió la regla para los casos en que el patrón se acogiera
al beneficio de la substitución de la reinstalación, com-
prendiendo tres conceptos indemnizatorios: 1) tres meses
de salarios; 2) salarios vencidos que se computan desde -
el tiempo de la separación hasta el lapso que dure el jui-
cio y 3) prima de antigüedad, de acuerdo a la duración --
del contrato.

b) Indemnización.

La otra acción que otorga el artículo 123 constitu-
cional, es la de indemnización de tres meses de salarios,
misma que presenta una dualidad y esto se debe, a que pug-
de consistir en el retiro sin responsabilidad para el tra-
bajador, por causa imputable al patrón, o por otro lado -
en los supuestos de despido injustificado.

El primero de ellos se genera prescindiendo de la -
reinstalación, ya que es voluntad del trabajador dar por
extinguida la relación, en concordancia con lo preceptua-
do por el artículo quinto constitucional, que consagra la
libertad de trabajo, misma que se hace consistir en que -
nadie puede ser obligado a prestar servicios sin el pleno
consentimiento, de lo que se colige que el trabajador, --
puede separarse del servicio en forma voluntaria o con mo-
tivo de que exista incumplimiento culposo por parte del -
patrón y que haga imposible la relación. En concordancia

con el principio de que una verdadera estabilidad, es aquella que procura los medios necesarios para colocar al trabajador en aptitud económica frente a la sociedad, se otorgó el pago de tres meses de salarios, los salarios vencidos, que se computaran desde el momento en que se separe y a diferencia de la ley de '31, se integra la prima de antigüedad.

De las consideraciones expuestas, se concluye que el principio de estabilidad, sigue siendo en el derecho contemporáneo, una medida de seguridad, que permite al trabajador, estar en aptitud económica a través de compensaciones justas por el daño sufrido en este caso, con motivo del incumplimiento de las obligaciones del patrón.

Por lo que hace a la segunda, consistente en una indemnización de tres meses de salario, con motivo de despido injustificado, respecto a las partes indemnizatorias que deben integrar dicha indemnización, declarada su procedencia, afirma el doctor de Buen Lozano: " hay en esta institución un problema de interperetación popular arraigado de tal manera en los medios laborales que inclusive va mas allá del texto de la ley y adquiere características muy próximas a las de una norma consuetudinaria ya que es aplicable en base a la consideración de obligatoriedad.

Se trata de la incorporación de veinte días de salarios por cada año de antigüedad a la indemnización por --

despido.¹²

En forma paradójica el profesor De la Cueva, dice :
" La comisión suprimió la frase final del artículo 125-B, de la ley de '31, que decía que la indemnización se concedía al trabajador sin perjuicio de cualquiera otra prestación que le corresponde; pero por el capítulo que analizamos se ocupa únicamente de las cuestiones relacionadas con los derechos de los trabajadores en ocasión de despidos y separación del trabajador por causa justificada y además porque era declaración inútil, ya que los derechos no se extinguen, sino en los casos especificados en las leyes".¹³

De las consideraciones anteriores el problema de la incorporación de la prima de antigüedad en los casos de despido injustificado a la acción de indemnización que se ejercita con ese motivo, cabe decir en principio que el texto de la ley es claro por la forma en cuyo capitulo se encuentra comprendido en relación con la indemnización por despido injustificado y aunado al principio romano -- que reza " donde la ley no distingue, no debemos distinguir", se considera en síntesis que en los casos de despido injustificado se encuentra integrado el derecho de la prima de antigüedad como partida indemnizatoria.

Otro interesante problema es el referente a la oportunidad para ejercitar estas acciones, en principio la --

12 Op. cit. pp. 98 y ss.

13 De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. p.

Corte, las asimiló como contradictorias,¹⁴ el argumento era que mientras una preservaba el derecho de continuar la relación, la otra por el contrario su finalidad, tendía a disolverla, posteriormente la Corte Suprema, afirmó que eran acciones alternativas.¹⁵

La razón de la alternatividad de acciones obedeció debido a que la ley antes de las reformas de 1962, subsistía el beneficio a favor del patrón de substituir la reinstalación por una indemnización, es por eso que la fórmula consignada por la Corte, era necesaria para preservar uno u otro de los derechos establecidos en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, puesto que el trabajador por lo regular coincidía en optar por la reinstalación y como alternatividad, significa opción de dos cosas, es por esto que el trabajador despedido ejercitaba ambas para el caso de que si se acogía al beneficio de la fracción XXI del mismo artículo el patrón, podía ser substituida por indemnización, ya que el ejercicio de uno de estos derechos, implicaba la pérdida del otro.

La ejecutoria Henry Chatillon, amparo directo - - - 5934/954/2a, Sria., fallado el siete de octubre de 1955, vino a resumir el problema planteado, llegando a las siguientes conclusiones: a) Las acciones concedidas al trabajador por la fracción XXII, no son contradictorias ni contrarias, sino alternativas. b) Aún siendo contrarias,

14 Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes de 1953-1963, edit. Mayo, México, 1965, tesis No. 40, visible a fojas 14.

15 Op. cit., tesis No. 38, visible a fojas 13.

su ejercicio en forma sucedanea no implica la perdida para el actor de tales acciones; c) Las Juntas, cuando se les presente una demanda obscura e irregular, estan obligadas a solicitar su aclaración o a desechar la demanda para la realización normal del procedimiento; d) Resulta injustificado o ilegítimo absolver en el laudo a los demandados por el solo hecho de haberse ejercitado alternativamente las acciones antes señaladas en la fracción XXII del artículo 123 constitucional, no obstante haberse demostrado la existencia del despido injustificado.

Las hipótesis que la ejecutoria transcrita habla — en los incisos a), b), y d) , la técnica jurídica laboral los adopto ante la falta de una adecuada regulación por parte de la ley fundamental, consignando la fórmula alternativa, que significa de acuerdo a Baudry-Lacantinarie: "las obligaciones que tienen por objeto dos o mas prestaciones en forma alternativa, de suerte que el deudor está obligado a prestar una de ellas".¹⁶ Asimismo y de acuerdo al artículo 1963 del Código Civil, "en las obligaciones alternativas, la elección corresponde al deudor, si no se ha pactado otra cosa".

De acuerdo a las ideas anteriores, el trabajador — despedido injustificadamente ajercitaba ambas acciones, — teniendo como consecuencia que el derecho de elección para el incumplimiento de una u otra obligación correspondrá al patrón, acogiendo este al beneficio de la fracción

16 Apud. Borja Soriano Manuel. Teoría General de las Obligaciones, — Edit. Porrúa, t. II, 7a. edición, México 1974, p. 385.

XXI, substituyendo la reinstalación por indemnización.

Con las reformas a la ley federal del trabajo de -- 1962, este criterio de interpretación ha sido substituido, ya que el nuevo texto de la ley crea una mejor certidumbre para saber bajo que supuesto se encuentra el trabajador despedido y por lo tanto paralelamente sabra solamente en que casos de excepción el patrón podra invocar el beneficio de substitución de la reinstalación por indemnización, interpretación que será en un strictu sensu.

La hipótesis señalada en el inciso c) tendrá aplicación si de acuerdo a la demanda presentada por el trabajador despedido, se observa una contradicción de acciones, - misma que se puede presentar pues interpretando la ley vigente y aún con las nuevas reformas procesales no existe punto que regula la facultad de elección por una u otra acción, en este caso la Junta, mandara aclarar o corregir la demanda, ya que de acuerdo a las ideas anteriores, mas que de alternatividad de obligaciones, estamos en presencia de una obligación simple o de las llamadas conjuntivas, en la que el trabajador podrá optar por una sola de acuerdo a como mejor convenga a sus intereses, pero una - mejor técnica jurídica en cuanto a la fijación de la litis, ya que de esta elección de acciones dependerá si se quiere seguir la relación ó por el contrario se precide de ella y se substituye por una indemnización .

CAPITULO QUINTO.

CAUSAS DE RESCISION SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON, CON
TENIDAS EN EL ARTICULO 47 DE LA LEY REGLAMENTARIA DEL APAR-
TADO "A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

- I) PROYECTO Y EXPOSICION DE MOTIVOS.

- II) ANALISIS DE LAS CAUSALES COMPRENDIDAS EN LAS FRACCIONES
I A VII DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.
 - A) ENGAÑO.
 - B) FALTAS DE PROBIDAD Y HONRADEZ.
 - C) ACTOS DE VIOLENCIA Y AMAGOS.
 - D) INJURIAS, MALOS TRATAMIENTOS.
 - E) ACTOS INTENCIONALES Y NEGLIGENTES.

I) PROYECTO Y EXPOSICION DE MOTIVOS.

El legislador de 1970, dividió las causas de disolución de la relación individual de trabajo, en terminación y rescisión, la iniciativa de la nueva ley federal de trabajo que substituye a la de 18 de agosto de 1931, a fin de armonizar sus ideas con los caracteres propios que reviste la disolución de las relaciones de trabajo, reconoce la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. Las disposiciones de la ley federal de trabajo, derivadas de las reformas del artículo 123, se conservan en el proyecto de -- una manera general y en cuanto a la interpretación del legislador por lo que respecta a la rescisión, su antecedente inmediato lo es el proyecto de ley de la Secretaría de Industria y Comercio de 1931, en el cual se criticó el término rescisión para ser adoptado a la disolución laboral -- que opera por el incumplimiento de las obligaciones de los sujetos de la relación, el pensamiento del legislador sólo se orienta a criticar la denominación sin proponer una que se adecúe su significado en relación con la sistemática jurídico-laboral, es por eso que se sigue hablando de rescisión en el derecho mexicano del trabajo, por la doctrina y jurisprudencia.

Entre los observadores de este problema de terminología, se encuentra el doctor Trueba Urbina,¹ quien afirma que es necesario precisar la denominación de la rescisión en el campo laboral, de acuerdo a los sujetos que la ----

1 El Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. México, -- 1976, pp. 301 y ss.

ejercitan y así se debe denominar despido a la rescisión - patronal y retiro a la que hace valer el trabajador.

II) ANALISIS DE LAS CAUSALES COMPRENDIDAS EN LAS FRACCIONES I A VII DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

En razón del extenso material de trabajo, sobre el estudio de las causas justificadas de despido, principiaré - por analizar las fracciones I a VII del artículo 47 de la ley federal de trabajo, teniendo como fundamento lo que la doctrina y jurisprudencia mexicana han tomado al respecto, dejando el estudio de las demás fracciones como objeto del siguiente capítulo.

A) ENGAÑO.

Al iniciar el estudio de esta causal, se puede concebir diciendo que la circunstancia de que el trabajador o - el Sindicato, que lo hubiera propuesto o recomendado enga- ñen al patrono, presentándole certificados falsos o refe- rencias, en las que se atribuya al trabajador capacidad o facultades que no las tenga, será motivo suficiente de res- cisión sin responsabilidad para el patrón, el texto legal es el siguiente:

TEXTO LEGAL.

Art. 47. Son causas de rescisión de la relación de tra- bajo, sin responsabilidad para el patrón:

frac. I.- "Engañarlo el trabajador o en su caso el Sin

dicato que lo hubiere propuesto ó recomendado con certifica
dos falsos ó referencias en que se atribuya al trabajador, ca
pacidad, aptitudes ó facultades de que carezca. Esta causa-
de rescisión dejara de tener efectos después de 30 días de-
prestar sus servicios el trabajador."

Como se puede apreciar el hecho real que sanciona la -
ley, lo constituye el engaño de parte del trabajador, mismo
que es equiparable al dolo, puesto que existe un acto intenten
cional mediante el engaño que produce un motivo de invali--
dez de la relación de trabajo y que de acuerdo con la doc--
trina del derecho civil, estaríamos en presencia de una nul-
lidad por vicios en el consentimiento con motivo de dolo de
una de las partes; sin embargo esta premisa no es asimila--
ble en materia del derecho del trabajo, puesto que técni---
camente el legislador la concibe como causa de rescisión y-
no de nulidad, por los principios y razones propias que go-
biernan en la materia, en las que --ab initio-- debemos prepre
cisar las que el propio texto legal establece, unido a lo -
que la doctrina ha inspirado como fuente de interpretación-

Es así, que al inicio del capítulo anterior se dijo en
lo referente a la disolución de las relaciones individuales
de trabajo con motivo de culpa de uno de los sujetos, se --
inicia mediante el despido, es decir denuncia unilateral de
una de las partes de dar por terminada la relación de trabatraba
jo, de lo que se infiere que en materia de nulidad a dife--
rencia del derecho civil, en la que se requiere la previadede

claración judicial, en el derecho del trabajo es invocada por la parte afectada y desde ese momento provisionalmente dejan de surtir efectos sus principales obligaciones como son el deber de trabajar y el de remunerar, separando al efecto el patrón del servicio al trabajador.

Otro carácter que permite diferenciar la nulidad en materia del trabajo y la del derecho civil, lo es que de acuerdo al imperativo que se analiza, es que éste determina que la nulidad dejara de tener efectos después de 30 días de prestado el servicio por parte del trabajador, rompiendo el principio del derecho común en el que la nulidad puede ser invocada en el momento en que tenga conocimiento la parte afectada, de la diferenciación a que se hace mérito se deduce que la ley mexicana protege la relación y por lo tanto, pasados 30 días de prestado el servicio, la relación individual de trabajo se tendrá por convalidada.

En las consideraciones expuestas se han observado rasgos esenciales que diferencian la nulidad en materia civil y del trabajo, que como se repite el legislador al hecho de consentimiento a consecuencia de dolo, lo calificó como rescisión y no de nulidad, ello obedece a los efectos diversos que se producen en la nulidad en el derecho común y la nulidad en el derecho del trabajo, proposición que nos lleva a determinar la forma en que opera esta causal, habiéndose analizado el planteamiento del problema, principiaré por el

estudio de la doctrina del derecho civil acerca de la nulidad.

NULIDAD EN EL DERECHO CIVIL.

La teoría de la nulidad ha sido planteada en primer término por el derecho civil, que consigna a través de diversos artículos del Código Civil, los elementos de existencia y de validez de los contratos. Dispone el artículo 1794 que para la existencia del contrato se requiere: a) Consentimiento y b) Objeto, que pueda ser materia del contrato. En el artículo 1795 del mismo código, se dice que el contrato puede ser invalidado: a) Por incapacidad legal de las partes o de alguna de ellas; b) Por vicios del consentimiento; c) Porque su objeto, su motivo o fin sea ilícito y d) Porque el consentimiento no se haya manifestado en la forma en que establece la ley.

De las seis hipótesis, de acuerdo a la causal a estudio, la que se puede encuadrar es por vicios del consentimiento establecida en la hipótesis b) del artículo 1795 del Código Civil, misma que al ser asimilada por nuestra ley de trabajo, la califica como rescisión de conformidad con el artículo 47 fracción I, y siguiendo la exposición de ideas del derecho civil, la falta de algunos de los requisitos produce la nulidad del contrato, en relación con el punto de conexión de la causal a estudio, o sea el dolo este vicia el consentimiento de los contratantes en consecuencia los efectos que produce la nulidad, es que el acto

subsista hasta en tanto se dicta la sentencia declarando la nulidad, destruyendo retroactivamente sus efectos.

La regla de la nulidad en el derecho civil no ha tenido un valor absoluto, teniendo ésta sus topes de excepción como lo vienen a constituir los contratos de tracto sucesivo entre los que destacan el arrendamiento y el de sociedad, por ejemplo en este último, se puede decir que las consecuencias de derecho que produce una sociedad negociando con terceros si ésta opera adoleciendo de uno de los requisitos de validez, entre otros se puede enunciar su registro, ante la presencia de intereses en conflicto y la imposibilidad de retrotraerlos destruyendo esos actos la ley general de sociedades mercantiles les ha otorgado personalidad a las sociedades irregulares.²

NULIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

En principio podemos decir que el derecho del trabajo es un estatuto proteccionista para el trabajador y así el artículo 34 de la ley federal de trabajo establece: En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patronos, que puedan afectar derechos a los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar prestaciones ya devengadas.

De lo que se desprende que en el derecho del trabajo, al igual que los contratos de sociedad y de tracto sucesivo en general, ha quedado comprendido el contrato indivi-

2 Artículo 2 de la Ley General de Sociedades Mercantiles.

dual de trabajo, en el que la prestación del servicio por parte del trabajador es periódica y ante el discutido debate de determinar la naturaleza jurídica de la obligación principal del trabajador, se piensa que de acuerdo con este orden de ideas, lo constituye una conducta de hacer, -- consistente en poner a disposición del patrón su energía de trabajo, de lo que se deduce y se llega a la conclusión de que al invalidarse el contrato, no se podrán restituir las partes lo que una hubiera dado a la otra.

Es por eso que la ley protege la relación y así Ernesto Krotoschin, dice: "La inexistencia o nulidad del contrato no hace desaparecer esta relación por el tiempo que los servicios se presten efectivamente y en consecuencia, el trabajador tiene para este lapso los derechos que le -- correspondan a cualquier otro trabajador ocupando en las mismas condiciones un contrato válido, en cuanto estos derechos se infieren de la ley, convención colectiva u otra norma objetiva".³

De la transcripción se concibe que el pensamiento del profesor Krotoschin, tiene como fuente de inspiración las instituciones de la relación y el contrato, mismas que de las cuales se derivan como primera hipótesis el caso concreto de que el patrón se niegue a incorporar al trabajador por la naturaleza de la prestación del servicio en atención de carecer de aptitudes o capacidad, en esta situación estaríamos en presencia más bien del contrato, puesto que la re

3 Op. cit. pp. 187 y ss.

lación aún no se forma por la falta de incorporación del -
trabajador a la empresa, por lo tanto los efectos que pro-
duce la nulidad en el contrato de trabajo, el autor supra-
indicado los califica ex-nunc,⁴ esto es con efectos para -
el futuro.

La fórmula consignada por el jurista argentino nos -
orienta a pensar que es del todo acertada, ya que al des--
truirse el acto jurídico por sentencia judicial, por la -
naturaleza jurídica propia del contrato de trabajo, no se
podrán restituir las partes lo que una hubiera dado para -
la otra, por lo tanto es por esto que el legislador ante -
esta proposición en forma adecuada a la técnica laboral, -
la consignó como una causal de rescisión con efectos para
el futuro, de acuerdo a los principios propios que gobier-
nan la materia, argumento que se robustece en el artículo
32 de nuestro ordenamiento que dice: "El incumplimiento -
de las normas de trabajo por lo que respecta al trabaja---
dor, sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en
ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

De lo que se deduce que cuando el trabajador haya en-
gañado al patrón, tiene su acción de responsabilidad ci---
vil, si le hubiere causado daños y perjuicios como fuente
de compensación en forma independiente a la disolución del
contrato.

De las consideraciones expuestas en concordancia con
la diferenciación entre el contrato y la relación, que --

4 Op. cit. p. 191.

en forma amplia fue analizada en el capitulo primero de esta investigación, vinculada a la causa de rescisión de estudio, nos orienta a pensar en una segunda hipótesis consistente en el supuesto de que se invoque la causal rescisoria, después de prestado el servicio, que efectos produce la nulidad.

En este caso la situación es más compleja, como se ha dicho la relación de trabajo se forma con el hecho de ponerse a disposición del patrón el trabajador (subordinación) en forma conjunta con el derecho de dirigir el trabajo a desarrollar (derecho de dirección), así pues como se ha dicho el derecho del trabajo es protector del trabajador y por lo tanto estatuye que no se aplicara -- norma alguna en su perjuicio; razón por la cual no se podrán restituir las prestaciones cumplidas; sin embargo -- al operar la nulidad, el patrón al despedir al trabajador, se veria éste privado de su salario en forma paralela el trabajador a desarrollado energia en la prestación de sus servicios, mismos que no podrán ser restituidos -- por lo tanto su situación quedaria en forma desproporcional en detrimento de su patrimonio que lo constituye su salario, la solución a este supuesto lo da la propia legislación que otorga el derecho a acudir ante los organismos jurisdiccionales competentes (Juzgados Civiles), ejercitando su acción de responsabilidad civil.

En síntesis la doctrina y legislación presentan una variedad de criterios, asimilando la nulidad a la rescisión

sión, por los principios propios que regulan la materia, paralelamente podrán exigir las partes en forma independiente a la disolución del contrato, el juicio de responsabilidad civil.

B) FALTAS DE PROBIIDAD Y HONRADEZ.

Las fracciones II, III y IV del artículo 47 de nuestra ley federal de trabajo, establecen que las faltas de probidad y honradez, constituyen causa de rescisión para disolver la relación de trabajo, las hipótesis en que se encuentran consignadas previenen variantes como son que la falta se realice dentro o fuera de la jornada, contra el patrón, personal administrativo, familiares y compañeros de trabajo, por lo que se hace necesario para su análisis el estudio de algunos aspectos en relación a su -- concepto, ambito de aplicación y modalidades que reviste la falta.

a) Concepto.

Determinar el significado de falta de probidad, por la pluralidad de criterios que puede existir, no resulta una tarea fácil. Interpretando conforme a la letra de la ley, surge su contenido gramatical y de acuerdo al Diccionario de la Real Academia, describe diversas acepciones como son el hecho que se refiere a bondad, rectitud de animo, honradez en el obrar.

Las acepciones que establece el Diccionario de la Real Academia, son en el sentido de configurar como prin-

cipio de probidad un recto proceder, mismo que se aprecia de acuerdo a las pautas ó normas de conducta que una sociedad establezca, por lo que de esta proposición nos orienta a pensar que se esta en presencia del campo de la ética, misma que tiene su punto de conexión con el derecho laboral, de acuerdo a las siguientes razones.

La ética y el derecho del trabajo, constituyen instrumentos de control de la conducta humana, estableciendo determinadas pautas ó normas de comportamiento, el caracter prescriptivo de sus reglas se hace consistir a través de mandamientos y es así como la moral influye en cierta forma en el derecho como afirma Kelsen⁵ desde un punto de vista animico en compeler al sujeto a determinado comportamiento bajo el flujo de la presión que realice una determinada sociedad.

En concordancia con el termino gramatical y las razones expuestas, se llega a la conclusión que determinados acontecimientos humanos de orden temporal y de caracter moral, son los que determinan el contenido de la norma jurídica, de lo que se deriva de esta proposición es que el termino falta de probidad, como guía para el interprete para resolver sobre la disolución de las relaciones de trabajo, con motivo de culpa permite un amplio margen al arbitrio judicial, consistente en llenar su contenido proceso intelectual en la que el juez, debe tomar en forma natural la falta en relación con lo que una moral comunitaria establezca una sociedad determinada.

5 Teoría Pura del Derecho, op. cit. 72 y ss.

Es así como se observa que la Suprema Corte de Justicia, no ha emitido un criterio de uniformidad que en sentido positivo determine que debe entenderse por falta de probidad, por su imposibilidad material de dar un concepto sobre la misma y así en un sentido negativo y por exclusión en cuanto al daño, lo ha definido en el amparo directo 4009/75, promovido por Ferrocarriles Nacionales de México, de la siguiente manera : " FALTA DE PROBIDAD, AUNQUE NO EXISTA DAÑO PATRIMONIAL O LUCRO INDEBIDO, SE PUEDE INTEGRAR LA CAUSAL DE DESPIDO POR.- Por falta de probidad y honradez, se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas con mengua de rectitud en el ánimo o sea apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo, procediendo en contra de las mismas dejando de hacer lo que se tiene encomendado o haciendo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad y honradez, que exista un daño patrimonial ó un lucro indebido, sino que se observe una conducta ajena a su recto proceder."

De lo que se lleva a considerar es que independientemente del daño material sufrido lo constituye el desparecerse del deber con mengua de rectitud en el obrar, de tal manera que el criterio a que se orienta la jurisprudencia, es que la falta de probidad y honradez, para ser determinada la constituye un daño de tipo moral, que por su naturaleza haga imposible la prosecución de la relación de trabajo.

b) Ambito de aplicación.

El ambito de aplicación, constituye uno de los aspectos interesantes de la falta de probidad, y así en forma sostenida e invariable la Corte Suprema, ha sostenido que no es necesario que las faltas constituyan delitos, como se aprecia en el amparo directo 6000/62, promovido por Donato Rodríguez Alvarez, fallado el 8 de abril de 1964, establece que : " FALTAS DE PROBIDAD. INDEPENDENCIA DE LAS ACCIONES LABORAL Y PENAL.- El hecho que conforme a la ley penal, constituyan ó no delitos, los actos que se le imputan al trabajador, ó que las autoridades competentes que conozcan de la averiguación respectiva estimen que no --- existe delito que perseguir, no es suficiente para considerar los actos inmorales o faltas de probidad en las que incurrió dicho trabajador, no sean causas justificadas para rescindir el contrato de trabajo, pues no es indispensable que previamente se declare penalmente la culpabilidad del mismo, para tener por comprobadas las faltas de probidad, ya que la Cuarta Sala, ha sostenido el criterio de que no es indispensable en materia de derecho laboral, que las faltas de probidad para ser estimadas como tales, tengan que llenar los requisitos que la ley penal señala para que se constituyan delitos." (Volúmen LXXII, Quinta Parte, p. 18).

El criterio vertido en esta ejecutoria nos invita a pensar en lo siguiente de acuerdo con Schereir : " algunas proposiciones jurídicas, se derivan su contenido de determinados principios morales, sobre todo cuando es asu

mida por via legislativa mediante delitos."⁶ En concordancia la proposición a la que orienta Schereir con la ejecutoria transcrita, se concibe que la falta de probidad, -- puede asumir la forma de delito o de causa de rescisión de la relación de trabajo, por la influencia que ejerce -- la moral sobre el derecho, resulta pues interesante comparar los principios que regulan tanto el derecho penal como el laboral, para determinar el caracter específico que los diferencia.

De acuerdo con Edmundo Meager : " delito, es la acción típica, antijurídica y culpable."⁷ Lo interesante de la definición transcrita para nuestro analisis lo constituye el segundo de sus elementos que lo es la tipicidad, -- mismo que se define como la adecuación de la conducta del agente a la descripción formulada en abstracto por el legislador, bajo el principio nullum crimen nulla pena, sine lege.

Este principio es complementado por regla constitucional, ya que el artículo 14, estatuye : " en los delitos -- del orden criminal queda prohibido imponer por analogia -- y aún por mayoria de razón, pena alguna que no este decretada por ley exactamente aplicable al delito de que se -- trata." Por lo que se deduce que el ambito de aplicaciones de tipo taxativo, en el que no existiera delito, sino -- esta comprendido por ley.

En relación a las causas graves de rescisión comprendidas en la ley federal de trabajo, se ha sustentado el --

6 Conceptos y formas fundamentales del derecho, Editora Nacional, México, 1975, 86 y ss.

7 Derecho Penal. Parte General. Edit. Bibliografica Argentina, Buenos Aires, 6a. edición, 1955, p. 156.

principio que rige en materia de interpretación laboral, en el sentido de que el sistema es de tipo enunciativo— por lo que de acuerdo a esto, la ley solo ofrece una --- guía al interprete a través de las primeras catorce causales enunciadas, permitiendo un amplio margen al arbitrio judicial mediante una segunda regla de tipo genérico en la cual se permite al juzgador, integrar al orden positivo vigente hechos que presenten los mismos motivos - analogos ó semejantes a los enunciados en la primera regla , de lo que se infiere que el ambito de aplicación - no es limitativo, sino que concede un sistema más amplio de interpretación, al permitérse en el derecho del trabajo al interprete, aplicar por analogia.

De las anteriores razones se deduce la hipótesis de que en el derecho del trabajo, no es necesario que se consuman determinados delitos, para poder acreditar la falta de probidad antes las Juntas de Conciliación y arbitraje, pues hasta la presunción que se funde en el hecho de que hay quebrantamiento a los deberes de consideración y respeto mutuos de los sujetos de la relación, previa comprobación de la debida concurrencia entre incumplimiento del deber e imputación.

Resulta de lo anteriormente expuesto que la doctrina y jurisprudencia, han contribuido de una manera determinante a precisar el sistema enunciativo en materia de -- rescisión de las relaciones individuales de trabajo, en la que se permite un amplio margen al arbitrio judicial,

asi se aprecia que la falta de probidad, para ser aplica da al caso concreto el juez, parte de determinados presu puestos como son la gravedad, imposibilidad subjetiva de tipo moral para la prosecución de la relación de trabajo en otras ocasiones el arbitrio del juez, suele ser funda mentado en base a los criterios generalmente aceptados - por el medio judicial, como lo viene a ser la figura del precedente, misma que consiste en los criterios que ha-- sostenido la Suprema corte de Justicia de la Nación, y - que en cierta forma sirven para resolver casos iguales - ó semejantes, labor que tiende hacia una objetivización de calificar los hechos que configuran faltas de probi-- dad, por lo que al respecto existe un abundante material jurisprudencial y que en razón de la concreción que se-- pretende en el presente estudio solo se enunciaran algu-- nos criterios jurisprudenciales.

1. El hecho de promover juicio sobre prescripción -- sabiendo que el bien inmueble motivo del mismo, es pro-- piedad del patrón. (Amparo directo 5208/71, Informe - - 1972, p. 31). Nuestro máximo tribunal ha orientado su - criterio en el sentido de que lo que la ley protege es - la lealtad, elemento imprescindible de la confianza para que subsista un contrato de trabajo. En el mismo sentido en amparo directo 822/71, promovido por Felipe Hernández Gómez.- El trabajador que aprovechando las visitas que - realiza a distintas empresas como empleado del I.M.S.S., conviene en ellas en patrocinaries sus asuntos ante el - mismo instituto, aún cuando lo haga a través de un terce

ro, revela deslealtad hacia el patrón, por lo que debe estimarse justificada la rescisión de su contrato de trabajo, de acuerdo con el artículo 122 fracción II, de la ley federal de trabajo de 1931."

2. Imputar hechos falsos al patrón ó a sus representantes, incurre en difamación en contra de ellos. (Ejecutoria Ruben Villanueva Briseño, Amparo directo 6158/71 fallado el 3 de agosto de 1972, 4 votos, Ponente : María Cristina Salmoran de Tamayo).

3. Trabajar para patrón diverso durante la misma jornada de trabajo, y sin permiso del primero. (Amparo directo 5057/74, promovido por Amalia Buendia LLergo, fallado el 19 de agosto de 1975, 4 votos).

4. Exijir dinero a terceros, por un servicio que esta obligado a prestar. (Amparo directo 631/57. Alfonso-Silva, fallado el 9 de abril de 1959, 4 votos, Ponente : Agapito Pozo, Volúmen XXII, Quinta Parte, p. 69).

5. El hecho de no checar personalmente la tarjeta de salida y abandonar el trabajo antes de que llegue está.- (Amparo directo 2360/59, promovido por Lazaro Dominguez S.).

Tesis inobjetable puesto que la prestación del servicio debe ser en forma personal, por imperativo de la ley, por tanto no cabe la substitución del trabajador,-- durante la jornada de trabajo.

6. Independientemente del monto a que haya ascendido lo robado y las veces en que se efectuo, quedara rescin-

do la relación de trabajo. (Felix Alonso Reyna, amparo directo 2798/61).

La falta de probidad, constituye la infiltración de la ética en el derecho del trabajo, misma que al ser adoptada por vía legislativa ha tenido como consecuencias proporcionar al interprete un concepto general e indefinido, dejando al órgano jurisdiccional de trabajo una textura abierta de interpretación, que consiste en llenar el contenido de su significado a través de una pluralidad de criterios sin que se observe una uniformidad, y la razón obedece a que ante la extensa gama de actos humanos en que se puede infringir la rectitud del deber y honradez, variara su aplicación correcta de la debida comprobación de la falta para decidir la responsabilidad del trabajador, proceso intelectual que se realiza tomando en forma natural la falta en relación con lo que una moral comparte una población determinada.

c) Modalidades.

Corresponde ahora tratar de las modalidades que reviste la falta de probidad, de acuerdo a la hipótesis prevista en la fracción II, se requiere la existencia de la falta y que esta se realice dentro de las horas de labores.

La modalidad antes especificada también se hace extensiva aún fuera de la jornada, en forma concordante con el supuesto hipotético consignado en la fracción IV del artículo 47 de nuestra ley federal de trabajo, la

Corte Suprema, ha emitido el siguiente criterio en la ejecutoria Joaquin Medina Subijarki, amparo directo 6546/75. " basta con que el obrero aún fuera de la jornada de trabajo, incurra en faltas de probidad y honradez en contra de su patrón, para que por tal motivo se le despida justificadamente, ya que no solo seria admisible jurídicamente el que solo durante el desempeño de sus labores tuviera - que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón, - y al concluir su jornada estuviera facultado para cometer actos de esa naturaleza en su contra."

Las razones obedecen a que el respeto y consideraciones mutuas entre los sujetos de la relación, se conciben como elementos imprescindibles para que subsista un contrato de trabajo, mismo que atendiendo al caracter personal, dichos deberes se deben observar en todo tiempo y lugar, pues ante la ausencia de ellos se compromete la armonía que debe existir en todo centro de trabajo, y la ausencia de este hecho legitima al patrón, a rescindir el contrato.

C) ACTOS DE VIOLENCIA Y AMAGOS.

Las mismas fracciones estatuyen que los actos de violencia, amagos, malos tratamientos e injurias de parte -- del trabajador, dirigidos en contra del patrón, familiares, personal administrativo y compañeros de trabajo, dentro ó fuera de la jornada, constituyen causas de rescisión. principiare por el estudio de los actos de violencia y --

amagos, dejando el análisis de los malos tratamientos e injurias, como objeto del apartado siguiente.

Concibiéndose el derecho penal, como conjunto de reglas que determinan los límites a la libertad y como protección a todo tipo de lesiones, resulta necesario tomar en sus razgos esenciales estas normas en relación con el estudio de esta causal de rescisión, mediante un juicio de valor encuadrando estos principios con lo que la legislación y la jurisprudencia en el derecho del trabajo, han contribuido para determinar la manera en que opera esta causal.

Este planteamiento nos orienta a pensar en la siguiente proposición, conforme a la fracción II del artículo 47 de nuestro ordenamiento laboral, cuando se altera la disciplina en el centro de trabajo, con motivo de violencia entre dos ó mas trabajadores a este hecho se ha configurado como participación en riña, como causa justificada de despido. En este orden de ideas el artículo 297 del Código Penal, establece la punibilidad a las lesiones inferidas en riña, sin que disponga un concepto sobre la misma, situación que ha permitido a nuestro más alto tribunal, emitir el siguiente criterio : " La riña, se integra con la unión de dos elementos uno objetivo ó material consistente en la contienda de obra y el otro moral ó subjetivo que reside en el animo rioso de los protagonistas (Juris. def., 6a. época, 2a. parte, núm. 262). "

De la ejecutoria transcrita, se concibe que el delito de lesiones en riña, se integra con dos elementos, el-

primero de caracter objetivo, el cual se manifiesta con la contienda de obra y no de palabra y el segundo de ellos de tipo subjetivo, el cual se externa con el animus riñoso entre los contendientes ó sea la conducta animica de los sujetos de causarse un daño recíproco.

Ahora bien confrontando lo que nuestra ley federal de trabajo, estáyese es que los actos de violencia entre trabajadores de acuerdo a la hipótesis en estudio es que provoquen una alteración en el centro de trabajo y así ha establecido el siguiente criterio : " El hecho de que un trabajador haya participado activamente en una riña dentro del centro de trabajo, es suficiente para que se configure la causa de rescisión del contrato de trabajo, previsto en las fracciones II y III del artículo 122 de la Ley federal de trabajo, aún cuando se demuestre que el actor trabajador no provocó la riña, ya que lo determinante es que el trabajador haya participado en ella dentro del centro de trabajo. La riña ó contienda de obra entre dos trabajadores, que tiene como resultado el que los demás obreros suspendan sus labores para presenciaria, causa por tal motivo una indisciplina en el centro de trabajo, puesto que altera el orden establecido, que comprende primordialmente el desarrollo normal del trabajo y por lo tanto, los autores de la contienda, incurren en la causal de despido establecida por la fracción III del artículo 121 de la Ley Federal de Trabajo, ya que se surten los dos supuestos de esta disposición; en efecto la riña pre-

supone actos de violencia, injurias, y malos tratamientos entre compañeros, por una parte y por la otra, cuando la contienda es ostensible de manera que atrae la atención de los demás trabajadores y estos abandonan su lugar para contemplarla, existe una verdadera alteración de la disciplina en el lugar de trabajo." (Amparo directo 7284/63.- Fernando de los Reyes Sánchez. 30 de marzo de 1964. 5 votos.- Ponente : Adalberto Padilla Ascencio. Volúmen LXXXI Quinta Parte, Pag. 29).

Se aprecia de la ejecutoria transcrita, es que el -- derecho laboral, lo que protege es el orden que debe guardar todo centro de trabajo, ya que independientemente del delito de lesiones en riña, que se consuma al causarse -- daño recíprocamente los contendientes, la alteración de -- la disciplina, es el elemento primordial para determinar la causa de rescisión en estudio, puesto que hace imposible la prosecución de la relación de trabajo, al estarse interrumpiendo la buena marcha de la empresa por actos de esta naturaleza.

El criterio que emite la Corte suprema, en concordancia con los límites a la violencia que regula el derecho penal, nos orienta a determinar la manera en que opera esta causa de rescisión, ya que al ser aplicada al caso concreto por el Juez, debe tomar en cuenta los siguientes -- elementos : a) La manifestación de contienda de obra y no de palabra; b) La existencia del animus ríjoso entre los contendientes y por último la adecuación de estos elemen-

tos al rompimiento del deber de lealtad, que se singulariza con la alteración de la disciplina en el centro de trabajo, fusionando estos elementos, se actualizara la causal de rescisión con motivo de participación en riña en el centro de trabajo.

La ley en vigor, introdujó como excepción a la regla que establece que los actos de violencia del trabajador dentro ó fuera de la jornada, seran motivo de rescisión - el hecho de que si fué provocado el trabajador por los demas sujetos a quienes va dirigida la violencia física, esto es patrón, familiares ó sus representantes, no operara en su contra la causal a estudio, hipótesis que se encuentra comprendida en las fracciones II y IV del artículo -- que se analiza.

Siguiendo el mismo planteamiento expuesto en los actos de violencia, nos orienta a realizar los mismos razonamientos en relación con los amagos, mismos que se identifican como amenazas y al respecto nuestro Código Penal - en el artículo 282 estatuye : " Se aplicará sanción de - tres días a un año de prisión y multa de diez a cien pesos : I. Al que de cualquier modo amenace a otro con causarle un mal en su persona, en sus bienes, en su honor, - o en sus derechos o en la persona, honor, bienes ó derechos de alguien con quien esté ligado con algun vínculo y II. Al que por medio de amenazas de cualquier género trate de impedir que otro ejecute lo que tiene derecho a hacer!"

Se aprecia del precepto transcrito que la ley punitiva previene dos fracciones; en la primera, ofrece al intérprete un concepto sobre la amenaza, misma que se concibe como toda manifestación, esto es, que puede ser verbal ó escrita y que directamente cause un mal de realización posible.

En relación a la segunda de las hipótesis que previene nuestro código punitivo, hace resaltar que con la realización de la amenaza, impida al que va dirigida un derecho que tiene que ejecutar en forma conjunta el tribunal de amparo en materia de trabajo, ha emitido el siguiente criterio : "No es cierto que para que se considere alterada la disciplina de un centro de trabajo, sea necesario que materialmente se paren todas las máquinas de un departamento, pues basta la comprobación de amenazas o injurias de un trabajador a sus compañeros ocurridas dentro de un centro de trabajo, para considerar que se altero el orden y la disciplina del mismo." (Amparo Directo 570963 Asbestos Monterrey, S.A., 9 de marzo de 1964, 5 votos. Ponente : Adalberto Padilla).

De acuerdo con la ejecutoria transcrita, se percibe que el tribunal de amparo, toma en cuenta que independientemente de que se consuma el delito de amenazas, es que el trabajador al momento de intimidar a su compañero de trabajo, este último deja de ejecutar un derecho que tiene a su cargo, en este caso la libertad de trabajo, dando como resultado una alteración en la disciplina en el cen-

tro de trabajo.

Por lo que confrontando las figuras de los actos de violencia y amagos, su principal diferenciación consiste en que la primera es una intimidación de tipo físico en tanto que en la segunda es de tipo moral, siendo ambos - hechos ilícitos que contrarian con lo preceptuado en el artículo cuarto constitucional que veda la libertad de - trabajo cuando esta ataca derechos de terceros, sin que sea necesario que configuren hechos delictuosos pues basta que se presuma que han quebrantado el deber de guardar orden y respeto dentro de la empresa, para que opere la causa de rescisión, ahora bien que se debe entender - por centro de trabajo, al respecto la misma Corte Suprema de Justicia, nos da la solución conforme al siguiente criterio ; " Para que las injurias proferidas por un trabajador a uno de sus compañeros, den lugar a la rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón, basta que como consecuencia de las injurias se altere la disciplina en el centro de trabajo, aún cuando - no sea precisamente en el departamento, oficina ó lugar en que preste sus servicios el trabajador que incurre en tal falta." (Amparo directo 4176/62. Guillermina Romero Morales. 16 de agosto de 1962. Unanimidad de 4 votos, -- Ponente : María Cristina Salmoran de Tamayo. Volúmen - - LXII, Quinta Parte, pag. 38).

De la lectura de la ejecutoria transcrita, nos - - orienta a pensar que se debe entender por centro de tra-

bajo, como cualquier lugar que forme parte del todo conjunto de la unidad económica donde presta sus servicios el trabajador. De tal manera que de acuerdo a esto, si unos trabajadores deciden abandonar sus funciones que desempeñan en el departamento donde las realizan, para trasladarse al baño ó cualquier otro lugar de la empresa para dirimir sus controversias y si con motivo de ello se altera la disciplina en el centro de trabajo, operara en su perjuicio la causal de rescisión en estudio .

D) INJURIAS Y MALOS TRATAMIENTOS.

Al respecto Guillermo Cabanellas, afirma : " La injuria, se integra mediante dos elementos el primero de tipo objetivo, consistente en el agravio que causa un trabajador por via de hecho ó de palabra al honor del patrón, de sus representantes ó familiares y el segundo, de tipo subjetivo que se encuadra en la voluntad del ó de los sujetos pasivos afectados que culminan con la facultad de disolver el contrato."⁸

Resumiendo la transcripción se aprecia que el elemento objetivo que se concibe como agravio en el honor del patrón ó de sus representantes ó familiares, es el hecho real que sanciona nuestra ley federal de trabajo ya que constituye un motivo justificado para rescindir el contrato de trabajo. Esta proposición nos orienta a pensar que la injuria se integra mediante un dolo especí

8 Op. Cit., p. 326.

fico, consistente en agraviar el honor del patrón ó de -- sus representantes y familiares, nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo asimila singularizandolo como - el ánimo de denostar ó menospreciar juntamente con el encuadramiento que de estos terminos compartan como ofensa una sociedad determinada, y asi ha emitido la siguiente - ejecutoria : " Respecto de que la expresión pronunciada - por un trabajador, que produzca el despido, no puede tomarse desde un el punto de vista gramatical como una injuria ó un mal trato, dadas las acepciones que le dan los diccionarios enciclopedicos de la Lengua Castellana, debe decirse que no pueden juzgarse sobre la indóle gramatical de las palabras proferidas, pues bien pueden emplearse -- terminos socialmente admisibles que impliquen um ofensa y que signifiquen dentro de una estricta interpretación - jurídica una injuria, y por el contrario pronunciarse palabras inadecuadas que en su fondo y forma no resulten injuriosas ni representen un determinado estado de ánimo, - esto es, una ofensa para quien las recibe y que por ello se les califique con ese grado." (Amparo directo 6301/65 Catalina Rebollo Carrillo. 28 de marzo de 1966. Unanimidad de 4 votos. Ponente : Angel Carvajal. Volúmen CV, - - Quinta Parte, pag. 52).

En forma concordante con la doctrina y jurisprudencia, se aprecia que el sistema que permite configurar como causa de rescisión la injuria, parte de la tesis de -- que el juez, es un sujeto creador de derecho, en la que-

para determinar que una falta constituye injuria, no se funda en principios previamente establecidos por el orden jurídico positivo vigente, sino que se realiza tomando en cuenta la falta que se invoque como injuria en relación con terminos socialmente aceptados por una población determinada ya que interpretando desde un punto de vista gramatical existen terminos que no aparecen en los diccionarios y sin embargo al ser tomados en consideración con lo que una moral establezca por una población determinada como injuria, ofrece una de las variantes que el juzgador toma para ser aplicada al caso concreto, juntamente con la imposibilidad subjetiva de tipo moral para proseguir la relación de trabajo, resulta también interesante el criterio al que orienta la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el que sostiene respecto de la forma en que se acredita la injuria ante el tribunal de trabajo y al efecto dice : " Para que se tengan por probadas las injurias y sean bastantes para originar una causal de despido es indispensable que las personas que dicen haber presenciado esos actos, reproduzcan la frase injuriosa y no se valgan de otras frases de la misma indole con el agregado de "o algo asi ". Luego es patente la insuficiencia de la prueba en orden de la causal de despido." (Amparo directo 6524/59.- Emma Elena Valdemar. 13 de noviembre de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Agapito Pozo. Volumen XLI, Quinta Parte, Pag. 59).

La injuria, pues consiste en el ánimo de denostar ó-

menospreciar y para probarse en juicio se requiere la reproducción de las palabras que se funden como actos injuriosos, situación que le permite al juez de trabajo, estar en aptitud de calificar su gravedad.

En lo referente a las modalidades, de acuerdo a la hipótesis prevista en la fracción II, cuando la falta se realice en contra del patrón, solo existirá como excluyente de responsabilidad del trabajador, cuando éste es provocado.

Por lo que respecta a la hipótesis prevista en la fracción III, cuando el trabajador cometa injurias ó malos tratamientos en contra de compañeros de trabajo, independientemente del delito que se cometa, el derecho del trabajo lo que hace resaltar es que con motivo de la falta se altere la disciplina en el centro de trabajo. Al igual que en las faltas de probidad y honradez, amenazas, e injurias, estas proposiciones jurídicas tienen relación con la ética a través de la exigencia de determinados principios morales, mismos que también suelen ser adoptados como delitos por vía legislativa; sin embargo en cuanto a las causas de rescisión en el derecho del trabajo, no interesan que se comprueben los delitos para acreditar la falta, sino que el derecho del trabajo ha tomado solo algunos principios del derecho penal que juntamente con la jurisprudencia y legislación de trabajo han contribuido a precisar la manera en que opera esta causa de rescisión, en la que de acuerdo a la hipótesis que se comenta-

con la consumación de la falta, si esta altera la disciplina en el centro de trabajo, será motivo suficiente para rescindir la relación ó contrato de trabajo.

Los malos tratamientos constituyen causa de rescisión de la relación de trabajo, al igual que las injurias, los malos tratamientos, connotan una actitud de desprecio ó denostación y para calificar su gravedad se hace necesario, reproducir en juicio mediante prueba testimonial apta el que hagan saber al juzgador, los malos tratos ó actitudes que se invoquen como tales.

La modalidad que reprodujo la ley, al igual que en las otras causales, consistentes en injurias, violencia ó amagos, es que si el trabajador obra así por haber sido provocado, no opera esta causa de rescisión en su perjuicio .

E) ACTOS INTENCIONALES Y NEGLIGENTES.

Las fracciones V, VI, VII tienen íntima relación por los hechos jurídicos que regulan, mismos que dan como nacimiento las consecuencias de derecho de disolver la relación de trabajo, esta regulación jurídica no es sino la imputación de consecuencias de derechos a supuestos jurídicos. Proposición que se observa así, ya que dichas fracciones estatuyen que los actos intencionales y negligentes de parte del trabajador que ocasionen un perjuicio material a los objetos de trabajo así como el hecho de que-

pongan en peligro la seguridad de la empresa y de las personas que trabajan en ella, serán motivos justificados para que el patrón separe al trabajador del servicio.

TEXTO LEGAL.

Art. 47.- " Son causas de rescisión de la relación - de trabajo, sin responsabilidad para el patrón :

fracción V. Ocasionar el trabajador intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores ó con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquina--ria, instrumentos, materias primas y demás objetos rela--cionados con el trabajo .

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

fracción VII. Comprometer el trabajador, por su im--prudencia ó descuido inexcusable la seguridad del estable--cimiento ó de las personas que se encuentren en él. "

ACTOS INTENCIONALES.

La fracción V, se puede formular de este modo " Si - un trabajador, intencionalmente ocasiona perjuicios mate--riales durante el desempeño de sus labores ó con motivo - de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumen--tos de trabajo y demás objetos relacionados con el mismo.entonces se actualizara el derecho de rescindir sin--responsabilidad para el patrón la relación de trabajo. "

Al igual que todas las fracciones que se han analizado, se encuentran estas concebidas mediante un juicio hipotético, en el que se establece la relación entre el supuesto y la consecuencia de derecho, de una manera concomitante, así pues este enlace se manifiesta de una manera sintética, a través de lo que la doctrina denomina ley de la causalidad, y por lo tanto su análisis debe de partir tomando en consideración lo que los términos gramaticales determinen, mismos que deben ser desentrañados mediante la lógica de un razonamiento adecuado entre la verdad y lo que oculte la fracción concebida en abstracto.

Desglosando estos conceptos el primer juicio hipotético lo constituyen los actos intencionales ejecutados por el trabajador (que es equiparable al dolo) y que en un segundo juicio hipotético ocasionen una interferencia no autorizada por la ley, interferencia que se denomina perjuicio material, como significado de lo que ocasiona el trabajador mediante su acto intencional al objeto tutelado por la ley, este termino ofrece al interprete una disyuntiva que se observa a través del siguiente planteamiento .

Se advierte que el término perjuicio material es el significado que la ley establece a la representación del objeto lesionado por el acto intencional ocasionado por el trabajador, así pues para poder interpretar hay que determinar el término concebido como perjuicio, mismo que significa la privación de cualquier ganancia lícita que debió obtenerse si la obligación se hubiere cumplido y por -

otra parte daño, es la pérdida ó menoscabo sufrido en el patrimonio por la falta de cumplimiento de una obligación?

Sentadas estas bases hay aspectos interesantes que es clarecer, como cual es el aspecto deseable para la correcta interpretación de la ley y la segunda cual es su modifi cación adecuada en lo referente a la significación que se establece a la representación del objeto lesionado del patrón por el acto intencional del trabajador. Es así que to mando en consideración lo anteriormente expuesto, debemos de realizar un juicio de valor confrontando la interpretación que se aprecia de daño y perjuicio.

El daño es la diferencia que existe entre el patrimonio como existía antes de la realización del evento dañoso -- o sea el incumplimiento de la obligación -- y el patrimonio tal y como quedó después de la realización de este hecho, se determina pues el daño mediante la comparación de hechos concretos y ya realizados. El perjuicio por otra parte, se determina en el momento en que existía entre la situación que guardaba el patrimonio en el momento en que se dejó de cumplir la obligación, con la situación que debería haber alcanzado el patrimonio del patrón, mediante un incremento si la obligación se hubiere cumplido, habiendo tenido realización.

Por lo que resulta evidente tomando en consideración los razonamientos expuestos, que los perjuicios se deben entender como las ganancias lícitas que pudo haber obtenido el patrón con el cumplimiento de la obligación del trabajador y no por el contrario como la pérdida ó menoscabo sufri

do en el patrimonio del patrón, consistente en máquinas, productos, instrumentos de trabajo.

Es así que siguiendo el casuismo que el propio texto legal establece, estamos más en presencia del *damnum*-daño- que del *lucrum* - lucro ó perjuicio- y por lo tanto en este caso lo deseable es que en dichas fracciones se substituya el termino perjuicio por el de daño, ya -- que este último connota un mejor significado en cuanto - al termino empleado para representar el objeto lesionado por los actos intencionales del trabajador, para que --- surja su responsabilidad.

Esta proposición viene a ser confirmada por la Corte y así establece el siguiente criterio ; " DAÑOS PRODUCIDOS EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO. CARGA DE LA PRUEBA DE SU IMPUTABILIDAD.- Si un trabajador al prestar su servicio origina un daño, a él le toca probar que ejecutó el trabajo con el cuidado y esmero apropiado y en consecuencia que el daño se debió a circunstancias que no le eran imputables. Así si el trabajador estima que para ese objeto la prueba pericial es la idónea, es él que debe promoverla y no haciendolo, bastaria una testimonial apta - para la empresa para probar la contrario."

Como se puede apreciar la Corte Suprema, substituye - el término perjuicio por el de daño, tesis inobjetable - ya que tiene un mejor significado para relacionar por -- una parte la existencia del resultado de la realización- de determinados actos intencionales que repercuten en el patrimonio del patrón, tendientes al menoscabo sufrido -

en máquinas, productos e instrumentos de trabajo. Por lo tanto dicha modificación llevara al interprete adecuar - en forma razonable los hechos que deben ser integrados - para la actualización de la causal rescisoria, que lo es en primer termino la existencia de un daño, que en forma específica lo es de tipo patrimonial, consistente en el deterioro ó menoscabo sufrido en el patrimonio del patrón y en segundo lugar la existencia de dolo de parte del -- trabajador, esto es actos intencionales tendientes a cau-- sar un daño a los objetos de trabajo, esta conjunción -- que establece la ley ó que también se puede denominar en lace, constituye el tercer elemento de la causal, que se concibe como la unión que debe existir entre el daño y - el dolo, bastara pues la fusión de estos tres elementos- esto es, la existencia del daño y el dolo de parte del - trabajador y la relación entre los mismos, para que cons-- tituya un motivo suficiente para que el patrón, separe - del servicio al trabajador, en la que al actualizarse -- los hechos a la norma prevista, tendrá como consecuencias la imputación de los supuestos previstos por la ley, ya- analizados al trabajador.

Esta imputación se concibe como la comprobación ten-- diente a demostrar quien es el causante del daño, puesto que no basta demostrar la existencia del daño ó perjui-- cio material, como lo denomina la ley, sino quien lo - - causa, así la jurisprudencia que se comenta establece -- dos posibilidades una para demostrar en primer termino -

la inimputabilidad del trabajador en este caso establece la prueba pericial y por otra parte la testimonial, teniendo como oferente a la empresa en que efectúa el despido para comprobar su validez, al respecto se debe tomar en consideración para la valorización respecto a la prueba aportada por el patrón, en forma imparcial puesto que por lo general el patrón ofrece como testigos a los trabajadores que están bajo su dirección ó dependencia, en este caso el juez debe valorar el testimonio vertido al análisis de las circunstancias de credibilidad en lo declarado y en razón del dicho del testigo.

Analizado que ha sido el significado que debe contemplar la ley para una correcta interpretación respecto al termino apropiado para representar el acto intencional del trabajador que repercute en el patrimonio del patrón, tratarse de las modalidades y ambito de aplicación, que reviste esta causal.

Las modalidades que se presentan es que la falta se cometa durante las labores del trabajo y que además el daño sea de tal manera grave que haga imposible la relación de trabajo, a este respecto cabe manifestar que para el nacimiento de la causal, se requiere que los hechos jurídicamente regulados por la ley, sean de naturaleza graves y las que ocasionen el perjuicio.

El ambito de aplicación, se orienta a interpretar los principios y normas del derecho del trabajo, delimitando la eficacia de otras disciplinas en el derecho la-

boral, de tal manera que los principios del derecho civil en este caso la indemnización compensatoria por concepto de daño ocasionado en el patrimonio de la victima no opera en las relaciones obrero-patronales, ya que como ha quedado escrito al inicio de este capitulo los efectos de la rescisión laboral, son ex-nunc esto es, que las consecuencias de derecho deberan ser aplicadas para el futuro de conformidad con los artículos 32 y 34 de la ley federal de trabajo, de tal manera que las prestaciones ya devengadas no podrán ser restituidas para ser pagadas al patrón por el daño sufrido, ni podrá ser coaccionado el trabajador en su persona, ante estas premisas el patrón podrá disolver el contrato de trabajo y en forma independiente ejercitar su juicio de responsabilidad.

ACTOS IMPRUDENCIALES.

La fracción VI, estatuye que los actos imprudenciales consistentes en la negligencia que ocasione perjuicios materiales a los objetos de trabajo, patrimonio del patrón, serán causa de rescisión.

Al igual que los comentarios vertidos en la fracción precedente, se reitera que el legislador utiliza en forma inadecuada el termino perjuicio en vez de daño, así pues partiendo de esta base para la integración de la causal se requiere la existencia de perjuicios materiales --daños-- en los objetos de trabajo, patrimonio del patrón y que estos sean ocasionados con negligencia tal, como la causa que los genere.

Se aprecia en el análisis de esta causal que aquí estamos en presencia del otro elemento que integra la culpabilidad y que lo es la culpa en estricto sentido, a diferencia del dolo que fue objeto de estudio en la anterior, así pues la culpa es equiparable como falta de cuidado ó de previsión como uno de los elementos para que se actualice de acuerdo al estudio de la presente causal, el derecho del patrón, de separar al trabajador sin responsabilidad.

La importancia del estudio de la culpa, debe ser analizada con la especial atención que merece, pues a la sociedad le interesa que el trabajador debe observar un debido cuidado en las funciones que se le encomiendan para no ocasionar un daño ó perjuicio al patrón. El debido cuidado como exigencia de la sociedad para que exista una armonización en las relaciones intersubjetivas de los sujetos de derecho al ser adoptada por vía legislativa tiene como base, afirma el Dr. Rafael Rojina Villegas; "el deber general que establece todo orden fundamental que lo es que cualquier sujeto de derecho debe observar un debido cuidado en las funciones que se le encomiendan para no ocasionar una interferencia subjetiva no autorizada en la esfera jurídica del otro sujeto."¹⁰

De la proposición jurídica transcrita, resulta interesante establecer algunas consideraciones al respecto.

En el derecho romano, se concibió a la culpa, de una manera ejemplificativa a través del principio del "bonus paterfamilias", así el rigorismo característico del ius

¹⁰ Teoría General de las Obligaciones. Edit. Porrúa. México, 1976, v. III, p. 302.

civile, comenzó por evolucionar y en forma paralela el significado de entonces de culpa, de tal manera que en el derecho contemporáneo se habla de la llamada culpa in contrahendo, misma que consiste en el acto u omisión mediante el cual no se observo el debido cuidado para el perfeccionamiento del contrato.

Está última fórmula permite al interprete determinar de una manera más razonable lo que se debe entender por culpa, pues lógico es que la gran mayoría de trabajadores humildes de nuestro país, no comprendan la cadena causal que se genera por su falta de cuidado, es por esto que se justifica la recepción de la llamada culpa concurrente en el derecho del trabajo, misma que se explica de la siguiente forma.

Los deberes jurídico fundamentales de toda relación de trabajo, se traducen de una manera general como el deber de previsión por una parte del patrón y por otra parte el deber de lealtad ó respeto mutuo hacia el patrón, por parte del trabajador, partiendo de estos postulados para determinar la culpa en el derecho de trabajo, debemos tomar en consideración en primer termino que el patrón, cumplió con el deber de prevenir el cuidado que debia guardar el trabajador para ejecutar su trabajo, al efecto observando las medidas preventivas para el caso y en segunda la falta de ese cuidado por parte del trabajador incumpliendo con su obligación en forma no intencional; pero con negligencia tal, que sea la única que ocasione el perjuicio.

Esta proposición se concibe así, pues todo derecho tiene correlativamente una obligación y es por esto que para que se actualice la causal en estudio, que en su parte habla de actos negligentes, se debe ubicar en principio en el incumplimiento del deber que se entiende como obligaciones a cargo del trabajador, este incumplimiento debe ser observado como falta de cuidado ó descuido; pero agregando que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación de trabajo, en otros terminos el descuido debe ser de una manera inexcusable, despartandose el trabajador de una diligencia media en cuanto a las funciones que desempeña y -- que como producto de ella ocasione perjuicios materiales a la empresa, esto es que el trabajador sea directamente e inmediatamente el causante de ese perjuicio, el enlace de estos dos elementos, esto es la existencia del perjuicio y la culpa del trabajador, dara como resultado el nacimiento de la responsabilidad del trabajador.

Corresponde ahora tratar de los casos en que se exime al trabajador de responsabilidad, al efecto el artículo 134 de la ley federal de trabajo, dice : " Son obligaciones de los trabajadores : VI. Restituir al patrón, los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado al trabajo, no siendo responsables -- por el deterioro que origine el uso de esos objetos, ni el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor ó mala calidad, -- así como defectos de construcción."

El precepto transcrito establece a grandes razgos que-

el caso fortuito, fuerza mayor, defectos de fabricación - en los instrumentos de trabajo, exoneran de responsabilidad al trabajador, esto es que de ninguna manera el patrón, podrá despedir al trabajador en esas hipótesis, iniciando el análisis del caso fortuito y fuerza mayor, se puede definir afirma el profesor Rafael Rojina Villegas, - así : " entendemos el primero como el acontecimiento natural inevitable, previsible ó imprevisible, que impide -- en forma absoluta el cumplimiento de la obligación, en -- cuanto al segundo entendemos el hecho del hombre previsible ó imprevisible; pero inevitable que impide en forma - absoluta el cumplimiento de la obligación.¹¹

Resumiendo la transcripción se deduce que en el caso fortuito, es en este supuesto donde se aplica el principio " nadie esta obligado a lo imposible ", esto es que - la ley deja exento de responsabilidad al trabajador, de - cumplir con la obligación de conservar en buen estado los objetos de trabajo, cuando sean motivo de caso fortuito - pues este hecho puede ser previsible; pero inevitable, -- siendo este el último elemento el que caracteriza para de - jar eximido de responsabilidad al trabajador, pues siendo un hecho natural el terremoto, por ejemplo , por ser inevitable logicamente el trabajador, no tendra culpa, puesto que son hechos naturales no imputables a él. Ahora - - bien por lo que hace al caso de fuerza mayor, este se e - equipara a un acto humano a diferencia del anterior que -

¹¹ Op. cit., pp. 378 y 379.

lo es natural, previsible ó imprevisible pero inevitable, el mismo argumento vertido por lo que se refiere al caso-fortuito es aplicable a la fuerza mayor, pues resulta evidente que no concurren actos imprudenciales por parte del trabajador, para la conservación de los instrumentos de trabajo .

La otra hipótesis que establece la ley, es los defectos de fabricación de los instrumentos de trabajo, este supuesto confirma la tesis de que el trabajador está obligado a conservar los instrumentos de trabajo en buen estado, solo cuando contribuya ó de causa para ello, de lo -- que resulta incuestionable es que cuando el patrón proporciona los instrumentos de trabajo con defectos que hagan impropios el uso a que se les destine, el trabajador no respondera de este hecho.

Otro aspecto interesante es el ámbito de aplicación en el que se puede decir que para la actualización de la causal, se observa tomando en consideración como primer elemento la existencia de un perjuicio material, en el -- patrimonio del patrón, mediante todo acto u omisión de tipo imprudencial que por su naturaleza sea grave y que no consienta la prosecución de la relación de trabajo, es decir que el trabajador se desparte de una diligencia media de acuerdo a las funciones que desempeña y por último el tercer elemento que es el nexó causal, mismo que consiste en el enlace ó relación que existe entre los dos elementos anteriormente especificados, elementos que por si solos --

no generan consecuencias de derecho, sino que deben fusionarse entre si para que nazca la responsabilidad del trabajador, explica Fritz Schreir.¹²

De las concepciones anteriores se deduce que la culpa, por si sola del trabajador, no dara como nacimiento - la causal rescisoria a estudio, sino que debe existir en forma concurrente un perjuicio material en los objetos de trabajo patrimonio del patrón, que concebido este en forma lógica de acuerdo al casuismo que la propia ley establece, debería llamarse existencia de un daño, y por último la relación causal entre uno y otro elemento para que pueda nacer el derecho de despedir al trabajador por parte del patrón.

La fracción VII, habla que el hecho de poner en peligro el establecimiento ó las personas que laboren en él, con motivo de culpa del trabajador, será causa de rescisión .

La actualización ó nacimiento de la causal, tiene íntima relación con la anterior, ya que se observa como común denominador la concurrencia entre ambos de los actos de imprudencia de parte del trabajador, solamente que en esta fracción se presenta la modalidad de que con motivo de esos actos de imprudencia, se presente un hecho de peligro, a diferencia de un perjuicio material, de lo que resulta que en esta fracción se particulariza la culpa al hecho de que " ponga en peligro la seguridad del establecimiento ó de las personas que laboran en él, mediante esa

¹² Afirma Schreir, se trata de supuestos jurídicos dependientes, mismos que se conciben como aquellos que sólo producen consecuencias de derecho cuando forman parte de un hecho jurídico total. Op. cit., p. 147.

falta de cuidado de parte del trabajador, por lo que se -
aprecia que de este modo se singulariza la llamada "cul-
pa in concreto."

Está sanción establecida por la ley al trabajador, -
de que por su falta de cuidado inexcusable comprometa la-
negociación y seguridad de las personas que laboran en --
ella, se justifica pues resulta de manifiesta incompatibi-
lidad del deber previsto en la fracción I del artículo --
135 de la ley federal de trabajo, en el que se contempla -
que el trabajador tiene la obligación de no ejecutar cual-
quier acto u omisión que comprometa la seguridad de las -
personas que laboran en el establecimiento .

CAPITULO SEXTO.

ANALISIS DE LAS CAUSALES COMPRENDIDAS EN LAS FRACCIONES -
VIII A LA XV DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

A) ACTOS IMMORALES.

B) REVELACION DE SECRETOS.

C) FALTAS INJUSTIFICADAS DE ASISTENCIA.

a) Distinción con otras causales de rescisión. b) El aviso.
c) Cómputo de las faltas. d) Prescripción. e) Carga -
de la prueba.

D) DESOBEDIENCIA.

E) NEGATIVA A ADOPTAR LAS MEDIDAS PREVENTIVAS.

F) EBRIEDAD, INFLUENCIA DE DROGAS ENERVANTES O NARCOTICOS.

G) PRISION PREVENTIVA.

H) ANALOGIA.

A) ACTOS INMORALES.

Al igual que las injurias, faltas de probidad, en esta causal la proposición jurídica, se hace depender su contenido de otras disciplinas sociales como son la moral, el texto legal es el siguiente.

Texto Legal.

Art. 47. Son causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón: frac. XIV. Cometer actos inmorales - en el establecimiento o centro de trabajo".

En forma concordante esta causal es correlativa de la obligación impuesta en el artículo 134 frac. , que impone al trabajador ha observar buenas costumbres dentro del establecimiento.

Se aprecia que la moral y el derecho del trabajo, tienen una vez más su punto de conexión y así la influencia de la moral se hace notar su presencia en la institución de la rescisión laboral, misma que se encuentra comprendida a través de una envoltura normativa, en la que dispone que los actos inmorales que cometa el trabajador durante el establecimiento o centro de trabajo, serán -- causa de rescisión.¹

En atención al sistema enunciativo de las causas - de rescisión en el derecho del trabajo y en forma conjunta cuando una norma jurídica se hace depender su contenido de otras disciplinas como lo es la moral, se infiere

¹ Cfr. Kelsen, Teoría Pura del Derecho, op. cit. pp. 76 y ss.

que para la aplicación de la causal dentro de un marco jurídico, deja un amplio arbitrio judicial a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la que no parten de conocimientos previamente establecidos en el orden jurídico positivo, sino realizando una actividad intelectual partiendo del contenido de normas morales de tal manera que el Juez, es un sujeto creador de derecho, mismo que mediante esa actividad al singularizarse al caso concreto debe tomar en cuenta en forma natural la falta que se funde como acto inmoral, en relación con lo que una moral comparta una población determinada y si esta concuerda con los caracteres de la disolución de la relación de trabajo, esto es que revista gravedad y que impida la prosecución de la relación.

La jurisprudencia mexicana ha producido un gran material en lo referente a las faltas de probidad y honradez e injurias, como segmentos de la moral, en la que ha tenido su fundamento para la actualización de la causal el quebrantamiento de los deberes de respeto y consideraciones debida por los sujetos de la relación, de la misma manera ofrece una de las variantes de mayor importancia para ser tomada en consideración por el órgano jurisdiccional de trabajo cuando la falta se funde en un acto inmoral cometido en el centro de trabajo y así ha emitido entre otros criterios el siguiente.

EBRIEDAD. ESTADO DE ACTO INMORAL GRAVE.- " Si bien el estudio de la ebriedad no es inmoral por si solo, si en cambio lo es para aquel, que presta sus servicios en una determinada empresa, pues la conducta que debe observar en todo tiempo debe ser correcta, lo que no se logra cuando se presenta en estado de ebriedad al centro de trabajo, aún cuando no este laborando pues su actitud compromete la seriedad de la empresa y el acto debe reputarse como inmoral grave." Luis E. Sánchez Fernández. 3 de octubre de 1974. Unanimidad 5 votos. Pte. María Cristina Salmoran de Tamayo.

De la ejecutoria transcrita se deriva que independientemente de que la ebriedad, es considerada como un mal para la sociedad, el hecho real que sanciona nuestro tribunal de trabajo, como característico para decretar la rescisión laboral, es que se presente en ese estado el trabajador al centro de trabajo, ya que a reserva de que cause daños y perjuicios a la empresa que labora, constituye una falta de respeto y consideración debidos.

Otra interesante ejecutoria que tiene su ambito de interpretación en las relaciones de los trabajadores al Servicio del Estado, es la siguiente: "**MAESTROS.**- Actos inmorales cometidos por los, son suficientes, para autorizar la separación.- Se el Tribunal de Arbitraje, autoriza el cese de un maestro de escuela, fundandose en --

que cometio actos inmorales en perjuicio de alguna de sus alumnas, su laudo debe estimarse correcto — que no basta que los actos imputados, no hubieran constituido determinadas figuras delictivas para considerar irrelevantes en cuanto a su conducta como trabajador al Servicio del Estado, que por la naturaleza propias de sus funciones y dada su calidad de maestro debio actuar de manera ejemplar y sujetarse al orden, decencia buenos modales que son necesarios en toda persona que es guía y factor decisivo en la educación de la niñez." — (Eugenio Morales Sánchez. Amparo directo 4836/1956. Unanimidad de 4 votos. Ponente : Mtro. Guzman Neyra. 4a.- Sala.- Boletín 1957, p. 498.)

Sin duda la Corte, al hablar de decencia y buenos modales, tiene como sinónimo gramatical, el decoro, honestidad, pudor, afecciones que se encuadran a la interpretación de una determinada moral sexual, misma que debe estar comprendida de acuerdo a los planes educativos delineados por el gobierno federal en relación a la ejecutoria que se comenta, por lo tanto cuando un profesor se desaparta de esos lineamientos con mengua de falta de rectitud, se hace operante la causa de rescisión.

Siguiendo este criterio en otra ejecutoria la Corte, con gran similitud ha dicho "SEGURO SOCIAL, MEDICOS DEL, DESOBEDIENCIA Y FALTAS DE PROBIIDAD." El médico al servicio del instituto mencionado que, descatando las

instrucciones contenidas en la guía técnica administrativa para el uso del médico, practica cierto estudio a una mujer, sobre sus órganos genitales, sin contar con la presencia de su enfermera desobedece las órdenes del patrón e incurre en faltas de probidad, por lo que resulta justificada la rescisión de su contrato."

Resulta inconcuso que de las mismas razones expuestas en la anterior ejecutoria, se surten los mismos argumentos, solo que en este caso la Corte, la cataloga como falta de probidad, podemos decir que el artículo 47 en su parte in fine, estatuye la interpretación de causas análogas que revistan la misma gravedad.

Como se ha dicho la Corte Suprema, ha emitido la mayoría de sus ejecutorias en relación a las faltas de probidad, como segmento de la moral; sin embargo se considera que ésta última ejecutoria reviste los mismos caracteres que la que antecede y que en concordancia con la aplicación literal de su sentir, lleva implícito la falta de cumplimiento del deber, despartandose de las funciones encomendadas ya que al estar solo con la paciente y sin presencia de la enfermera, presume una conducta tendiente a la ejecución de un acto erótico sexual, no autorizado por la ley, desenmarcando las esferas de sus atribuciones y en relación al estudio que realiza, nos lleva a concluir que constituye de la misma manera un acto inmoral.

Como se puede observar el criterio de orientación para uniformar un criterio de catalogar que actos revisten de inmoralidad para el derecho del trabajo, queda dependiente a la debida imputación del sujeto que los realiza, teniendo la modalidad de que deban ejecutarse en las labores del trabajo, despartandose de sus funciones encomendadas con falta de pudor o rectitud en el obrar, asi pues el órgano jurisdiccional del trabajo, → debe ^{de} atender para una correcta valoración la concordancia del acto que se le imputa al trabajador con una determinada moral compartida.

B) REVELACION DE SECRETOS.

Se ha puntualizado por la doctrina y jurisprudencia que el elemento confianza, es necesario para que subsista toda relación de trabajo, la ausencia de este hecho, configura causa de rescisión y así la fracción IX, estatuye que la revelación de secretos, constituye un hecho que puede ser invocado por el patrón para rescindir el contrato de trabajo.²

TEXTO LEGAL.

Art. 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón : IX. Revelar el trabajador, los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de

2 En substancia cualquier falta que determine la abolición del elemento de la confianza y que haga imposible la prosecución de la relación de trabajo, hace legítima la resolución del contrato, afirma Luigi de Litala, El Contrato de Trabajo. Bit. López & Bohagoyan, S. DE R.L., Buenos Aires, Argentina, 1946, p. 337.

la empresa.

Analizando el texto legal, se concibe que revelar un secreto conocido por el trabajador con motivo del — puesto que ocupa sin el consentimiento del patrón a una persona o empresa, que desconozca éste secreto de fabricación y que como producto de ello cause un perjuicio a la empresa que labora, se autoriza la rescisión. En forma concordante el artículo 210 del Código Penal, configura como delito el revelar secretos, el fundamento por el cual tanto la ley federal de trabajo establecen como causa de rescisión y el código punitivo como hecho ilícito, se deduce del artículo cuarto constitucional, que dice: " A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad ".

Se aprecia del precepto constitucional que se tutela la libertad del trabajo, siempre y cuando no ataque derechos de tercero o de la sociedad. De lo cual se infiere que para determinar que la revelación de secretos, constituye una hipótesis en la que exceptuando los derechos de sociedad, ataca los derechos de tercero, se hace necesario para su análisis, el siguiente planteamiento.

El profesor Krotoschin, afirma: "El deber de guardar reserva o secreto sobre ciertas informaciones vincu-

ladas con la empresa, se hace depender para determinar su incumplimiento, la función que desempeña en la empresa, la importancia de la información, y la real posibilidad del perjuicio para la empresa".³

De la transcripción se conciben tres variantes para determinar la manera en que opera esta causal, en primer término la función que desempeña en la empresa el trabajador, si tomamos como punto de partida que en el contrato de trabajo, no tan solo genera como obligaciones el intercambio de prestaciones, esto es prestación del servicio y deber de pagar, sino que aunado a su carácter -- intuitae personae impone al trabajador un deber de lealtad a la empresa en que labora, así pues tomando como fundamento estas premisas se aprecia que entre las obligaciones del trabajador, se encuentra la de guardar secretos de fabricación, mismos que posee aquel trabajador a quien el patrón ha depositado mayor confianza que a los demás y que exige de éste como obligación el respeto a los intereses de la empresa o del patrón el silencio de determinados informes o secretos que han sido confiados, por lo general este grado de confianza se llega a determinar de acuerdo a la calificación profesional del trabajador, constituyendo uno de los factores de mayor importancia que permite al trabajador, estar en mayor contacto con los secretos de fabricación de la empresa.

Un segundo elemento es la importancia de la informa

3 Op. cit., p. 220.

ción, la información a revelar debe ser del desconocimiento para las personas a quien el trabajador las revela pues de lo contrario no constituye una revelación, un hecho conocido por otras personas.

Como último elemento que se toma en consideración es el real perjuicio que se ocasione a la empresa que labora, mismo que se concibe como las pérdidas de las ganancias lícitas que hubiera obtenido la empresa si la obligación del trabajador se cumpliera.

Fusionando estos elementos para el debido juzgamiento del incumplimiento del deber del trabajador de guardar secretos de fabricación, se obtiene que con las razones asentadas y en concordancia con el precepto constitucional, el establecimiento de esta causal se justifica, puesto que el trabajador al hacer uso indebido de una cosa ajena, --secretos de fabricación-- con efectos de divulgación, ocasionando perjuicios a la empresa que labora, constituye un hecho ilícito, violando derechos de la empresa y en forma independiente a la rescisión del contrato, da nacimiento a la responsabilidad civil del trabajador ejercitando al efecto el patrón, su acción de daños y perjuicios, de lo cual se deduce que esta forma es pecífica de rescindir el contrato de trabajo, no riñe -- con la norma constitucional, pues esta consigna la libertad de trabajo, vedandose este derecho cuando se ataquen derechos de tercero.

C) FALTAS INJUSTIFICADAS DE ASISTENCIA.

- a) faltas de asistencia y su diferenciación con otras causales de rescisión.

Se ha configurado como motivo para disolver la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, el ausentismo voluntario del trabajador, sin justificación al trabajo.

TEXTO LEGAL.

Art. 47.- " Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón : frac. X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón ó sin causa justificada.

Del texto legal, se deriva que el patrón tiene derecho a despedir al trabajador, cuando este deje de concurrir sin causa justificada al trabajo, por más de tres veces, durante el lapso de treinta días.

Se puede apreciar que la ley otorga como principio general, que cuando media una causa justificada no operara esta causal en perjuicio del trabajador, al respecto se pueden presentar una variedad de hipótesis, cuya calificación dependera de la comprobación que se haga ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entre las más importantes se encuentran la enfermedad del trabajador.

De acuerdo con el sistema enunciativo que impera en materia de rescisión laboral, la falta de asistencia presenta similitud con otras figuras como son el abandono de empleo y las faltas de puntualidad, mismas que comparando-

las, nos permitiran establecer las diferencias que existen entre estas, al menos en sus razgos mas esenciales, par---tiendo de principios que establece la doctrina extranjera y nacional así como nuestra propia jurisprudencia.

Iniciando el analisis del abandono de empleo, al respecto el profesor de Buen Lozano, al hablar al respecto, - dice : " Que este se hace consistir en la intención de no volver más a su empleo ó bien, el deseo de no trabajar, -- que puede manifestarse de dos maneras absteniendose de --- ejercer los actos que constituyen sus funciones ó bien ausentandose del lugar de trabajo por tiempo breve, este último se llega a cumplimentar si causa un perjuicio a la -- empresa." ⁴

Se aprecia de la transcripción que una de las variantes en que se pueden diferenciar las faltas de asistencia con el abandono de empleo, es el ánimo del trabajador de - no volver a desempeñar las funciones que realiza, de una - manera permanente ó transitoria, cumplimentandose está última hipótesis con un perjuicio ocasionado a la empresa, - con la realización de la falta, premisa que también es asimilable en el derecho español. ⁵

En forma concordante con los principios anteriormente expuestos la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha -- emitido el siguiente criterio : " El abandono de empleo -- por parte de los servidores del Estado, no puede consistir en la sola falta de asistencia a las labores por que el Es tatuto Jurídico, establece distinción entre las dos situa-

4 Op. cit., p. 92 y ss.

5 Apud, Cabenllas Guillermo, op. cit. p. 341.

ciones, de manera que el abandono de empleo es un hecho in dependiente a la duración de la ausencia por parte del empleado, ya que si efectivamente se desatienden en labores inaplazables el abandono puede consumirse en una hora de dejar el puesto, siendo el factor perjuicio el que determina el abandono y no la ausencia propiamente dicha. Por tanto cuando se despide a un empleado público por causa de abandono, debe demostrarse que efectivamente dejó de desarrollar la actividad inaplazable que le estaba encomendada, sin que haya necesidad de que esto ocurra en determinado número de días; pero si que se cause un perjuicio en el -- abandono." (Amparo directo 972/1956. Srio. de Agricultura y Ganadería. Febrero 14 de 1957. Unanimidad de 5 votos. -- 4a. Sala, Informe 1957, pag. 20).

De lo que se infiere de la ejecutoria transcrita, es que el abandono de empleo, se llega a determinar mediante dos hipótesis, la primera se manifiesta con el deseo del trabajador de no volver a desarrollar las funciones a su cargo, ausentandose de una manera injustificable y permanente, esto suele llegarse a manifestar cuando el trabajador trabaja para diversa empresa ó bien si es compelido a que regresa a trabajar y éste no lo hace, este supuesto se adecua a la huelga, cuando es declarada su inexistencia -- por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se compele al trabajador a que se reincorpore al servicio y este no lo hace.

Una segunda hipótesis, se hace consistir en un ausen-

tismo voluntario injustificable; pero a diferencia de la anterior es de tipo transitorio y con motivo de ello ocasiona un perjuicio a la empresa en que labora ó institución .

En lo referente a las faltas de puntualidad, estas -- constituyen un retraso voluntario a las horas de trabajo, y diferenciación con las faltas de asistencia, radica en -- que las primeras el trabajador si concurre a sus labores; pero con retraso y en relación a la segunda también constituye un ausentismo, pero sin que se presente a las labores de trabajo, que puede ser de tipo temporal por espacio de un día ó más.

En las faltas de puntualidad, también rige el principio de que si la falta se hace justificable por imposibilidad voluntaria del trabajador de concurrir, no opera en -- su perjuicio esta causal, misma que debe poner en conocimiento del patrón, al momento de presentarse al servicio -- entre las hipótesis de mayor frecuencia es la incomunicación de los medios de transporte.

Por lo común las faltas de puntualidad, al computarse una serie de estas, llegan a configurar faltas de asistencia, sistema que variara de acuerdo al caso concreto, esto se justifica, puesto que de lo contrario se haria sistematico el retraso voluntario y en forma concordante con Cabanellas, se dejaria la efectividad del contrato al arbitrio de una de las partes.⁶

Asi pues las faltas de asistencia, constituyen uno de

6 Op. cit. 339.

los motivos más frecuentes por los que se disuelve la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, trata re ahora de algunos aspectos que han venido a puntualizar la manera en que opera esta causal, como lo viene a ser el aviso, el cómputo de las faltas, prescripción y carga de la prueba.

b) El aviso.

Partiendo de la tesis de que en materia de rescisión, el trabajador solo responde de actos imputables a su persona, en forma concordante con el principio que ha venido exponiéndose en el desarrollo del estudio de esta causal, de que esta no operara en perjuicio del trabajador, si existe una causa justificable se deduce que cuando el trabajador, no concurre a sus labores por imposibilidad física ó involuntaria, corresponde a él justificar dicho impedimento, poniendolo en conocimiento del patrón en el preciso momento en que se reincorpora al servicio y así la Suprema Corte, ha emitido la siguiente ejecutoria : " La justificación de las faltas de asistencia al trabajo, debe hacerse no ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y hasta que se promueva el juicio respectivo por el trabajador-despedido con motivo de esas faltas, sino ante el patrón y cuando áquel se presente a reanudar las labores." (Amparo directo 4457/76. Empresa Laminadora Atzacapotzalco, S.A., - 4 de julio de 1957. Unanimidad de 4 votos. Ponente : Luis-Díaz Infante, vol. I, Quinta Parte, pag. 54.)/

Las razones obedecen propiamente a que si no se apli-

cara está obligación de avisar al patrón porque falta el trabajador, se haría sistemática la actitud de los empleados de que en forma culposa no concurren a sus labores, motivando hacia una indisciplina en el centro de trabajo.

c) COMPUTO DE LAS FALTAS.

Partiendo del texto legal consignado en la ley de '31, se previa que la manera en que se computaban las faltas de asistencia eran más de tres en un mes, situación que en algunos casos un trabajador podrá faltar a sus labores por más de tres veces en dos meses, dividiendo al efecto las inasistencias en dos partes, para evitar que opere en su perjuicio está causal, motivo de ello fué para que la Suprema Corte de Justicia, emitiera el siguiente criterio : "En relación con la causal de rescisión a que se refiere el artículo 121 (hoy 47), fracción X de la ley federal de trabajo de 1931, no es necesario que las faltas de asistencia ocurran durante un solo mes de calendario sino que, para hacer el cómputo de ellas, debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de treinta días, contados a partir de la primera falta." (Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, tesis 100, pag. 109).

Se aprecia de la ejecutoria transcrita que la Corte Suprema, ha orientado su criterio al interprete en el sentido de que por un mes, se debe entender cualquier lapso de treinta días, computable a partir de la primera falta como consecuencia de ello el texto legal de la ley vigente

reprodujo este criterio en el sentido que por mes, se debe de entender como el lapso comprendido de 30 días, y — que se empezara a contar a partir de la primera falta dicho plazo en forma concordante con el criterio jurisprudencial en forma paralela, se hace interesante determinar el cómputo de las faltas en relación con los trabajadores que tienen jornada discontinua, esto es que laboran por tiempo matutino y vespertino, en que momento se debe computar ya sea que se presente la falta en la mañana ó en la tarde, se debe tomar como media falta, está hipótesis la Corte, también la ha resuelto de la siguiente manera : " Constituye falta de asistencia para los efectos de la rescisión del contrato de trabajo en los términos del artículo 47 fracción X, de la ley en vigor, la que cometa un trabajador, que tenga señalada jornada discontinua, al dejar de presentarse a su trabajo sin justificación en cualquiera de las partes en que se divida la jornada, ya que el precepto antes invocado no exige que las faltas sean de días completos." (Amparo Directo 3622/71. J. José Aleman Cortes. 13 de marzo de 1972, 4 votos, Ponente : Ramón Cañedo Aldrete, 71. Epoca, v. 395, p. 21).

La fórmula consignada por nuestro más alto tribunal, en la ejecutoria transcrita, sostiene el principio de que se debe por computar por una falta en relación con los trabajadores que tienen jornada discontinua, el ausentismo injustificado del trabajador que se presente en cualquiera de las partes en que se divida la jornada.

d) Prescripción.

De acuerdo con la doctrina del derecho civil, la prescripción, es el medio de adquisición de bienes ó de liberarse de obligaciones, por el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley .⁷

Se infiere que existen dos tipos de prescripción : la adquisitiva y la negativa. La primera llamada por los romanos usucapión, se entiende como el medio de adquirir derechos reales, por haber poseído el bien de manera continua, pacífica, de buena fé y por el tiempo que fije la ley.

En relación a la segunda llamada también liberatoria, es un medio de extinguir derechos y obligaciones por el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley.

De las concepciones anteriores, se infiere que la prescripción negativa, es la que ha sido asimilada al derecho del trabajo, y la razón obedece a que como se ha dicho la relación de trabajo, es de tracto sucesivo por lo tanto la prescripción negativa, empieza a correr desde el momento en que se hace exigible y a diferencia de la positiva, la primera tiene por objeto liberar a las personas de sus obligaciones en tanto que la positiva, determina la manera como adquieren bienes las personas, así pues particularizando este orden de ideas a la prescripción con motivo de faltas de asistencia, la Corte Suprema, ha sostenido invariablemente la siguiente tesis : " No es exacto que el derecho del patrón, para rescindir el contrato del trabajador que falta -

7 Op. cit., T. II, pp. 219 y ss.

más de tres veces sin causa justificada a sus labores en un mes, prescribe al mes siguiente de la fecha en que haya ocurrido la primera falta de asistencia, sino que, el punto de partida del periodo de la prescripción es el día siguiente de aquel en que el trabajador falta por cuarta vez a sus labores sin causa justificada, pues no es sino hasta ese momento que nace la acción rescisoria del contrato de trabajo." (Amparo directo 7333/62. Armando Arellano Cassani. 8 de mayo de 1963. 5 votos. Ponente : Adalberto Padilla Ascencio. Volúmen LXXI, Quinta Parte, pag. 12).

La fórmula mediante la cual se determina la prescripción, la Corte en materia de faltas de asistencia, se hace consistir en la pérdida del ejercicio de la facultad de despedido por parte del patrón, por no haberlo ejercitado durante el transcurso de treinta días, computables a partir de la cuarta falta, precisando también que el número de faltas por la cual nace el derecho del despido lo es más de tres, - es decir deben ser cuatro en adelante y durante el transcurso de treinta días después de consumada la falta, se hace exigible la facultad que tiene el patrón para despedir al trabajador, separandolo al efecto del servicio; en caso contrario, la prescripción operara en perjuicio del patrón.

e) Carga de la prueba.

Se ha sostenido de acuerdo con los principios procesales que tiene su origen en el derecho civil, que el que afirma esta obligado a probar, por tanto el actor debe probar su -

acción y el demandado sus excepciones.⁸ Estos postulados que vienen a constituir los pilares de todo proceso, en el derecho del trabajo, la jurisprudencia mexicana ha contribuido a determinar en concreto su recepción, delimitando su contenido y alcances, mismos que se explican de la siguiente manera.

Resumiendo las dos fases en que se divide la rescisión en el derecho del trabajo, primeramente lo viene a constituir el despido y posteriormente el análisis de dicha potestad del patrón, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aunado a esto cuando el trabajador, cree que el despido es injustificado, por no estar fundado en algunas de las causas consignadas en la ley, le toca a él probar que el despido es injustificado y por excepción, el patrón que es justificado .

Sentadas estas bases, como se determina el contenido y alcance del principio de que el trabajador le corresponde probar que el despido es injustificado y al patrón que es justificado, singularizándolo a las faltas de asistencia, se puede decir que cuando el trabajador es despedido injustificadamente y afirma que las ausencias estuvieron justificadas por permiso del patrón, a él le toca acreditar este hecho, principio que se establece conforme a la siguiente ejecutoria : " Confesado por la actora las faltas de asistencia al trabajo, correspondía a ésta acreditar que tales faltas estaban justificadas, demostrando que su permiso había sido acordado favorablemente en su oportunidad -

⁸ Artículos 81 y 281 del Código de Procedimientos Civiles.

pasando a segundo termino la circunstancia formal respecto al procedimiento seguido en la tramitación de tal licencia (Amparo directo 7261/59. Emma Zúñiga Peña. 11 de abril de 1960.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente : Agapito Pozo. Volúmen XXXIV.- Quinta Parte, pag. 19).

La fórmula que se consigna corresponde a que se debetomar en consideración para acreditar la justificación de la falta, con base en el solo consentimiento del patrón -- para faltar a las labores, en forma independiente a la exteriorización de su voluntad mediante el documento respectivo, situación que nos parece favorable para el trabajador, puesto que se le respeta su derecho de alegar como -- garantía constitucional, siendo el medio de prueba apto -- para ello la testimonial.

Como corolario a la tesis asentada en el apartado relativo al aviso, ~~el trabajador~~ tiene la obligación de justificar sus faltas, en la hipótesis de mayor frecuencia es el caso de enfermedad, con el certificado de incapacidad expedido por el I.M.S.S., entre otras ejecutorias Petronilo-Rodríguez R. y coag., amparo directo 6478/59, fallado el - 12 de agosto de 1960, Volúmen XXXVIII, Quinta Parte, pag.- 26.

Ahora bien en el supuesto de que el trabajador cuente con los permisos y aún así el patrón, se niegue a recibirlos ó a reconsiderar su actitud y despida al trabajador, - éste al ocurrir ante el órgano jurisdiccional de trabajo,-

podrá desecharlos por no haberlos presentados en forma oportuna al patrón?

De acuerdo a la teoría de la prueba los documentos --- presentados hacen prueba aún en contra de su autor, a mayor abundamiento el tribunal esta obligado a estudiar los hechos de la demanda y los elementos de acreditamiento ~~son~~ precisamente los que vienen a robustecer su acción, formando la convicción en la conciencia del juzgador (prueba, en sentido estricto del derecho procesal), es así como las Juntas, deben fallar en favor de las pretensiones del trabajador despedido y en caso contrario estaríamos ante una denegación -- de justicia, siendo esté elemento necesario para la prosecución de un orden social.

Ahora bien corresponde hablar en lo referente del pa--- trón, que a éste le corresponde acreditar ante el organo jurisdiccional de trabajo, que el despido fundamentado por --- faltas de asistencia, se debió a un ausentismo voluntario e injustificado del trabajador, de lo contrario no pueden servir para fincar la rescisión como consecuencia del despido - conforme a la siguiente ejecutoria : " La no asistencia a sus labores que reconozca el trabajador, consecuencia del despido que alegue, no puede servir al patrón demandado para fincar un motivo de rescisión, pues no se trata de faltas de -- asistencia, sino de la cesación de las labores que se atribuye precisamente al despido, supuesto que es lógico que todo- trabajador despedido deja de asistir a laborar a partir de - su separación." (Amparo directo 447/63. Parafinas y Deriva-

dos, S.A.- 4 de septiembre de 1963.- 5 votos.- Ponente : -- Angel Carvajal.- Volúmen LXXV, Quinta Parte, Pag. 19).

Tesis inobjetable, puesto que con ello se evita lo-- que la legislación y la propia doctrina comparten, que lo es -- todo despido arbitrario y de manera en concreto se de-- termina la plena estabilidad.

Corresponde ahora tratar de otro aspecto interesante - de este apartado que lo viene a constituir la reinversión de la carga de la prueba, a propósito del ausentismo volunta-- rio injustificado de parte del trabajador, conforme a los - principios procesales expuestos al inicio del mismo, de que el actor que afirma debe probar su acción y el demandado -- sus excepciones, a menos que la negativa de un hecho entra-- ñe una afirmación, en relación con el derecho del trabajo - se ha sostenido lo siguiente .

Al ser aplicados estos principios de una manera siste-- mática, cuando el trabajador acudia ante las Juntas de Con-- ciliación y Arbitraje, alegando un despido injustificado, - el patrón al contestar la demanda, contradecía negando el - despido invocando como complemento a esa negativa el aban-- dono de empleo, arrojándole la carga de la prueba al traba-- jador, con posterioridad se considero que al trabajador le-- era difícil probar el despido, pues generalmente se realiza-- ba en privado, sin la presencia de otras personas que no -- fueran las partes, por lo que existía una carencia de me-- dios probatorios para el trabajador, por lo que en base a - ello, la Corte, cambió de criterio diciendo al respecto que solamente el trabajador debe probar la existencia de la re-

lación de trabajo y que no se encuentra laborando en ese momento como consecuencia de la separación, conforme a la siguiente ejecutoria : " La Cuarta Sala de la Suprema corte de Justicia, ha sostenido invariablemente el criterio de que normalmente la carga de la prueba corresponde al -- que afirma y no al que niega; pero tomando en considera--- ción que generalmente el despido se efectua por el patrón-- en lo particular, sin presencia de los testigos le es muy-- difícil al trabajador, poder probar su afirmación de que -- fué despedido, por esto, solo debe probar la existencia -- del vinculo contractual y que ya no esta trabajando; pero-- cuando en el mismo momento de la demanda el patrón, niega-- la imputación del trabajador y le ofrece que regrese a su-- trabajo en las mismas condiciones que lo hacia, esta demos-- trando su buena fé y destruyendo la presunción del despido por lo que si el obrero se niega a regresar, entonces se -- surte el principio de que el que afirma esta obligado y el actor debe demostrar el despido que alega (Amparo directo 3651/1964. 16 de febrero de 1965, 4a. Sala, Informe 1965 - pag. 20).

La ejecutoria transcrita, prevee otra regla como complemento de la anterior, en el sentido de que si el trabajador, se le ofrece al momento de contestar la demanda al patrón demandado, que regrese a su trabajo y bajo las mismas condiciones en que venia desempeñando sus funciones, -- si esté se niega, corresponde a él probar que el despido -- es injustificado, produciendose la reinversión de la carga de la prueba.

D) DESOBEDIENCIA.

Los ordenamientos laborales como el nuestro que llegan a determinar que la relación de trabajo, se forma tan solo con el hecho de que el trabajador ponga a disposición sus energías al patrón, hacen resaltar como naturaleza jurídica para que opere la causal rescisoria a estudio, la ausencia de este hecho real, puesto que si el trabajador desobedece injustificadamente las órdenes del patrón en relación con las funciones a su cargo, por causas imputables a su voluntad, queda desprotegido de este principio por lo tanto el patrón, puede dar por disuelta la relación de trabajo.

TEXTO LEGAL.

Art. 47.- " Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: XI. Desobedecer el trabajador al patrón ó a sus representantes sin causa justificada; siempre que se trate del trabajo contratado."

En el capítulo primero de esta investigación, se llegó a la conclusión de que la subordinación es el elemento esencial de toda relación de trabajo, ya que la falta de esta constituye un contrato de prestación de servicios profesionales ó cualquier otro contrato de tipo civil;⁹ pero no de trabajo, recordando estos principios en sus rasgos más esenciales se hace necesario para determinar la manera en que opera esta causa de rescisión conforme a las siguientes razones.

Se puede principiar diciendo que nuestro artículo 20 -

9 Supra, pp. 9-18.

de nuestra ley federal de trabajo, establece que se entiende por relación de trabajo, " la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario."

Se aprecia del precepto transcrito que se reúne como elemento para que exista relación de trabajo, el hecho de poner a disposición del patrón, la energía de trabajo con la que cuenta el trabajador, misma que se identifica como subordinación, en forma correlativa al deber de pagar un salario, como producto de dicha prestación por parte del patrón.

De lo que se colige es que el poder de hecho que ejerce el patrón, sobre la energía del trabajador, es la piedra angular que hace necesario la existencia de la relación de trabajo, al efecto se demuestra bajo los términos de dirección y dependencia, los cuales estriban en la posibilidad que tiene el patrón de disponer en todo momento de la fuerza de trabajo del empleado de acuerdo a los fines de la empresa.

Esta facultad de disposición crea una relación personal, entre patrón y trabajador, en la que resulta necesario que el trabajador aplique su energía de trabajo de acuerdo a la forma en que lo indique el patrón, por lo que se concibe que el deber de obediencia es la obligación principal del trabajador, mediante la cual se explica la subsistencia de toda relación de trabajo y la ausencia de ello constituirá un motivo suficiente para el patrón de disolver la relación de trabajo, en concordancia con esto, la Suprema Corte de -

Justicia de la Nación, ha emitido el siguiente criterio :-
" Si en el contrato de trabajo se encuentra establecido --
que la empleada fué contratada para desempeñar trabajo ge-
neral de secretaria; sin indicar en que oficina ó departa-
mento ha de prestar sus servicios, la negativa posterior-
de dicha empleada a pasar a otro departamento, debe esti--
marse como una desobediencia en relación con el trabajo --
contratado, maxime si ninguna prueba presenta la trabaja--
dora para apoyar esa negativa. " (Amparo directo 1130/1962
Enriqueta Rabadan. Unanimidad de 4 votos. Ponente : Mtro.-
Pozo).

En forma conjunta con la ejecutoria transcrita, y la-
propia legislación, se infiere que correlativamente al de-
ber de obediencia, lo es la facultad de mando por parte --
del patrón, misma que como se ha dicho se puede concebir -
como la facultad de disponer en todo momento de la fuerza-
del trabajo del empleado, siempre y cuando sea de acuerdo-
a los fines de la empresa, se puede decir que es un princi-
pio elástico, ya que dicha facultad se puede hacer valer --
dentro de la jornada de trabajo y aún fuera de esta, colo-
candonos en la primera hipótesis, se puede expresar lo si-
guiente.

En las razones anteriores se invocó que el principio-
del deber de obediencia lo constituye la facultad jurídica
de disposición de la fuerza de trabajo, la cual debe con--
cretarse siempre en relación con el trabajo contratado, de
lo que se colige que el trabajador, no se encuentra jurídi

camente obligado a obedecer las órdenes del patrón, cuando estas no tengan relación con el trabajo contratado.

La fórmula de la anterior premisa se encuentra consignada mediante la ley ó por negociación colectiva entre Sindicato y patrón, para determinar el deber de obediencia a través de las funciones a desarrollar, situación que permite valorar al juzgador, la falta en relación con lo estipulado en el contrato individual ó colectivo, para determinar si existe causa justificada ó no de desobediencia. De esta manera el artículo 24 de la ley federal de trabajo, dispone que el trabajador y el patrón, deben convenir en forma precisa la clase de servicios que se deben desarrollar y en forma conjunta a esto el numeral 27 del mismo ordenamiento, establece que a falta de esa disposición el trabajador, desarrollara el trabajo de acuerdo a sus aptitudes y en relación con los fines de la empresa, conforme a este último dispositivo se observa que la facultad de mando, se manifiesta de una manera mínima, dejando a iniciativa del trabajador, su actividad siempre y cuando concuerde con los fines de la empresa,

En lo referente a los contratos colectivos, estos establecen los profesiogramas, los cuales se conciben como una descripción del puesto y las funciones de una manera general que se obliga a desarrollar el trabajador.¹⁰

Analizando la segunda de las hipótesis, se puede decir que la relación entre obreros y patronos es de tipo personal-patrimonial, puesto como ya se ha dicho en otra parte-

10 Contrato Colectivo de Trabajo 1977-1979, que celebran el Instituto Mexicano del Seguro Social, con el Sindicato de Trabajadores del Seguro Social, pp. 431 y ss.

de esta tesis, el empleado debe observar un respeto y consideraciones debidos hacia el patrón, mismos que se suelen singularizar con la obligación que tiene el trabajador de prestar auxilio en todo tiempo cuando por riesgo inminente ó siniestro, peligren los intereses del patrón ó de sus -- compañeros, esto es la existencia de la empresa misma, en forma concordante con el artículo 134 fracción VIII. Asimismo el tribunal de amparo ha sostenido : "Respecto al -- artículo 113 fracción V del ordenamiento laboral, debe tomarse en cuenta que la prevención legal impone como obligación de los trabajadores la de prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite cuando peligren las personas-- ó la empresa en los casos de siniestro ó riesgo inminente. Este precepto contiene la indicación de que el trabajador-- esta obligado a prestar auxilio en los casos señalados por la disposición legal y debe entenderse como una de las condiciones integrantes del contrato de trabajo y supletivas-- del mismo, pues aún cuando en la contratación no se estipule la cláusula relacionada con la obligación, este tiene el -- caracter de impositiva por disposición de la ley y su desatención implica una falta de cumplimiento al contrato de trabajo que puede estructurar una causa de despido." (Amparo directo 8198/59. Cia. Exportadora de Minas, S.A., fallado el 13 de julio de 1960. Unanimidad de cinco votos. -- Ponente : Sr. Mtro. Carvajal. 4a. Sala.- Boletín 1960, pag 422).

Está facultad de mando, que se otorga es por excep---

ción y solamente cuando se presenten los hechos de siniestro y riesgo para la empresa, aunque se advierte que el precepto legal en que se apoya la jurisprudencia transcrita es de diferente número al anteriormente citado, la razón obedece a que dicho número corresponde a la ley de '31 situación que no destruye el principio expuesto, ya que la ley vigente lo reproduce solo con diferente numeral, así pues las razones por las que se enfoca así su pronunciamiento el tribunal de amparo apoyado en la doctrina y la propia legislación, es que la relación de trabajo, crea cada vez más una asentuada solidaridad, en la que implica cierta comunicad de intereses entre trabajadores y patronos, misma que se explica afirma Ernesto Krotoschin, cuando el trabajador asume como deber de colaboración hacia la empresa, el evitar determinados riesgos y perjuicios.¹¹

11 Op. cit., pp. 417 y ss.

E) NEGATIVA A ADOPTAR LAS MEDIDAS PREVENTIVAS.

El multicitado artículo 134 en su fracción II de la ley federal de trabajo, establece que es obligación del trabajador, observar las medidas preventivas e higiénicas que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores, con motivo del incumplimiento de este imperativo se ha consignado como causa de rescisión de la relación de trabajo, la negativa a adoptar estas medidas de seguridad de parte del trabajador.

TEXTO LEGAL.

Art. 47.- " Son causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón: frac. XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas ó a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes ó enfermedades."

De acuerdo con la doctrina mexicana, se ha dicho que la justificación de esta causal, se debe a la salud de los trabajadores y la evitación de riesgos para la empresa.¹²

Partiendo de estas premisas se hace necesario para determinar las razones por las cuales se integró esta causal a la rescisión laboral, de lo que se puede apreciar de esto es que el análisis de la concurrencia de la responsabilidad subjetiva y objetiva correlativa del trabajador y patrón, respectivamente, se exige para el desarrollo del planteamiento del problema expuesto.

En efecto se dijo que la justificación primordial del establecimiento de esta causal, es la salud de los trabajadores y la evitación de riesgos para la empresa, de tal ma-

12 Cfr. De la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit., p. 248. De Buen Lozano. Nestor. Derecho del Trabajo, T. II, op. cit. p. 90.

nera que estos términos, nos llevan a concebir que el derecho rescisorio del trabajo, contribuye de esta manera a crear un sistema eficaz que inyecta la mayor seguridad de las funciones a desarrollar por la empresa, así como de las personas que laboran en esta, ello se explica así.

El hecho de poner en funcionamiento una empresa, -- crea ciertos riesgos, si pensamos que la empresa la constituye la unidad de producción de bienes y servicios, -- principio aplicable generalmente a la área industrial y textil, ya que no todo trabajo genera riesgos, ejemplo -- de ello lo es el área de comercio; sin embargo siguiendo el principio de que el trabajo industrial genera riesgos, se aprecia que se está en presencia de la llamada responsabilidad objetiva ó extracontractual, misma que ha tenido sus orígenes en el derecho civil.

Por lo que resumiendo las enseñanzas del maestro Rojas Villegas, se aprecia que la responsabilidad objetiva a diferencia de la subjetiva, que se analiza mediante el dolo ó la culpa de las partes, en la responsabilidad objetiva ó teoría del riesgo creado, se parte del análisis de los siguientes elementos : 1) El uso de cosas peligrosas; 2) La existencia de un daño de carácter patrimonial; 3) La relación de causa a efecto, que se singulariza con la --- unión ó enlace de ambos elementos arriba especificados.¹³

Con la influencia del maquinismo y desarrollo de la gran industria, se ha conceptualizado como cosa peligrosa los mecanismos, aparatos y substancias que crean un ries-

¹³ Ob. cit., T.I., pp. 274 y ss.

go mediante la actividad humana, de tal manera que si estas ocasionan un daño patrimonial a terceros, aún obrando lícitamente obligan al dueño de esas cosas al pago de una indemnización, a menos que se compruebe que existió negligencia ó culpa inexcusable de la víctima .

Estos principios han sido asimilados en el derecho del trabajo, en el que se concibe como riesgo de trabajo, áquellos accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio ó con motivo del trabajo.¹⁴

De lo que se infiere, es que el patrón, al establecer una industria crea determinados riesgos, mismos que se hacen consistir en el posible daño a la existencia de la empresa ó de la salud de los trabajadores que laboran en ella, de tal manera que la relación obrero-patrono, reviste dos caracteres principales, consistentes de tipo personal y patrimonial, concibiendo el primero como el respeto y consideraciones mutuas que deben guardarse recíprocamente los sujetos de la relación y el segundo como el debido cuidado que se debe observar en los intereses de la empresa. Sentadas estas bases el patrón, tiene a su cargo el deber de previsión, que consiste en tomar las medidas adecuadas conforme a las condiciones especiales del trabajo, para evitar que el trabajador padezca daños en su persona, sus derechos ó bienes y en forma correlativa el trabajador, tiene la obligación de coadyuvar a evitar peligros que afecten la existencia de la empresa, de los compañeros y demás personas que laboren en ella, me--

¹⁴ Artículo 473 de la ley federal de trabajo.

diante la adopción de las medidas de seguridad que al efecto le indique el patrón. La existencia del cumplimiento del deber de previsión de parte del patrón y el incumplimiento del trabajador, de coadyuvar a evitar peligros a la empresa ó riesgos de trabajo, legitima este solo hecho al patrón a disolver el contrato de trabajo.

De acuerdo con esto, se pueden formular dos hipótesis la primera, el patrón cumple con el deber de previsión y el trabajador, se negó a adoptar las medidas de seguridad y durante ese lapso concurre un riesgo de trabajo y la segunda consistente, en que ambas partes cumplen con sus respectivas obligaciones y de la misma forme concurre un riesgo de trabajo.

Colocandonos en la primera hipótesis, si el trabajador cumplió con su deber de previsión y el trabajador se negó a adoptar las medidas preventivas, independientemente de que el patrón, puede rescindir el contrato de trabajo, no estara obligado al pago de una indemnización por concepto de riesgo creado, si en ese momento al presentarse el accidente el trabajador, estaba bajo el efecto de drogas ó en estado de ebriedad, si se lo ocasiono por si solo ó como resultado de una riña, supuestos hipotéticos que se encuentran consignados en el artículo 433 de la ley federal de trabajo y de esta manera se cumple con el principio de que el patrón, no estara obligado a responder del riesgo creado, si es con motivo de negligencia ó culpa inexcusable del trabajador.

En la segunda hipótesis ambas partes patrón y obrero cumplen correlativamente con sus respectivas obligaciones como son el deber de previsión y con la adopción de las medidas preventivas y sin embargo en forma concurrente -- existe un riesgo de trabajo, en este caso el patrón está obligado al pago de una indemnización conforme a las tablas que al efecto señale la ley federal de trabajo y de acuerdo al caso concreto que se presente incapacidad temporal, permanente, accidente de la misma manera a proporcionar al empleado un nuevo trabajo de acuerdo a sus aptitudes, las razones obedecen como contrapartida del principio de que la empresa al desarrollar sus funciones crea la posibilidad de un riesgo y si este llegase a ocurrir-- el empresario, estará obligado al pago de una indemnización aunque hubiese obrado lícitamente.

En conclusión el derecho rescisorio del trabajo contribuye de esta manera a crear un sistema eficaz, que inyecte la mayor seguridad de las funciones a desarrollar por la empresa, así como de las personas que laboran en ella, estableciendo como causa de rescisión la negativa -- de adoptar las medidas higiénicas y de seguridad, por parte del trabajador, teniendo un doble papel : previniendo los riesgos de la empresa y preservando por la salud de los trabajadores.

F) EBRIEDAD, INFLUENCIA DE NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES.

La justificación del establecimiento de esta causal-- obedece a que de esta manera el derecho del trabajo, contribuye a solucionar uno de los problemas sociales contemporáneos, como lo viene a ser el uso indiscriminado de drogas, narcóticos y bebidas embriagantes, así pues se estatuye como motivo para disolver la relación de trabajo, el -- presentarse el trabajador bajo ese estado.

TEXTO LEGAL.

Art. 47.- " Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón : frac. XIII : Concurrir el trabajador en estado de embriaguez ó bajo la influencia de algún narcótico ó droga enervante, salvo que en este último caso exista prescripción médica. Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner en conocimiento y presentar la prescripción suscrita por el médico."

Así mismo el texto legal relativo a los trabajadores-- publicos, se encuentra consignado también esta causal, de la siguiente forma : art. 46.- " Ningún trabajador podrá -- ser cesado sino por justa causa, en consecuencia el nombramiento ó designación de los trabajadores, solo dejara de -- surtir efectos sin responsabilidad, para los titulares de las dependencias, por las siguientes causas :

V. Por resolución del Tribunal Federal de Concilia--- ción y Arbitraje, en los casos siguientes : h) Por concu-- rrir habitualmente, al trabajo en estado de ebriedad ó ba-- jo la influencia de algún narcótico ó droga enervante.¹⁵

Confrontando ambos preceptos, se deduce que la ley de los trabajadores públicos, ofrece una mayor estabilidad a--

15 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

través del sistema de inamovilización que a los trabajadores privados, ya que el trabajador privado, con una sola vez que se presente bajo los efectos de bebidas alcohólicas, será motivo de rescisión en cambio en los trabajadores al Servicio del Estado, se observa que para la actualización de esta causal, se requiere una concurrencia a las labores de trabajo en forma habitual bajo el estado de embriaguez, esto es que no basta una sola vez, sino que debe ser a través de un hábito --longa inveterata consuetudo--, es decir una conducta periódica a través de varios actos y de una manera constante.

En cuanto a la manera de acreditar el estado de embriaguez por parte del patrón, como fundamento del despido por vía de excepción, la Corte, de una manera invariable ha sostenido que no es necesario de determinados conocimientos, sino que la prueba testimonial resulta apta para determinar que un trabajador concurrió a sus labores bajo estado de embriaguez. Ahora bien cabe asentar en este momento algunas razones en lo referente a la prueba testimonial aportada por el patrón, en relación a los testigos -- que presente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que estén en posibilidad de calificar la gravedad de la falta y al respecto para el desarrollo del planteamiento del problema que se suscita, se tomara como fuente de interpretación dos criterios de la Suprema Corte de Justicia, en lo referente a la elección de trabajadores de parte del patrón para que depongan en un juicio respectivo y la otra cuando dichos empleados, vienen a ser de confianza.

TESTIGOS EN MATERIA DE TRABAJO.

" Es ilegal que una Junta, niegue valor probatorio a los testigos presentados por el patrón demandado, fundando se en que por estar ligados con la negociación respectiva, exista la presunción de que se resolvera a favor de quienes los presentó en la audiencia, ya que en la mayoría de los casos, las empresas no pueden presentar más testigos - que sus propios trabajadores por ser los únicos que pudieran haber presenciado el hecho sobre el que declararan."

(Apéndice Judicial de la Federación, Quinta Parte, Cuarta Sala, pag. 171, tesis 1027).

TESTIGOS TRABAJADORES EMPLEADOS DE CO.FIANZA.

Aún en el supuesto de que si existen trabajadores comunes al servicio del patrón demandado, si este ofrece el testimonio de trabajadores y empleados de confianza, el dicho de estos debe aceptarse si reúne los requisitos excepcionales de credibilidad, que fundamentalmente se refieren a que el testigo declare sobre hechos que le consten directamente y que se funde en la razón de su dicho, sin que exista razón lógica ó legal para suponer que el patrón, solo puede presentar como testigos a los empleados de confianza, cuando no haya otra clase de trabajadores en la negociación." (Amparo directo 7072/64. Manuel Lesma. 27 de abril de 1966. Unanimidad de 4 votos. Volúmen CVI. Quinta-Parte, tesis 1029).

Como puede observarse de la ejecutoria transcrita, se

establece claramente que un patrón demandado, puede ofrecer como testigos a su elección; sin embargo la ejecutoria transcrita antes indicada no precisa a que tipo de empleados de confianza se refiere, atendiendo a la distinción legal que resulta de los artículos 9 y 11 de la ley de la materia y en tal apoyo la Junta correspondiente, cuando el patrón demandado ofrezca como testigo a un empleado de confianza a su servicio y que se encuentre previsto por el artículo 11 de la ley federal de trabajo, el testigo que vierta su testimonio reuniendo los supuestos legales citados, debe negarsele valor probatorio en lo que beneficie a su oferente dada la parcialidad que necesariamente deriva del testigo de que se trata.

Es evidente que la propia ley en su artículo 11 considera como representante del patrón a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa ó negocio, agregando como tales a los directores, administradores, gerentes y jefes de personal, y considerados por la ley como representantes del patrón, actúan como testigos de la intención de áquel que representan, logicamente que su testimonio sera parcial en cuanto favorezcan los intereses de su oferente, razón por la cual dicho testimonio debe negarsele valor probatorio, estimandose en consecuencia --- que los criterios de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya transcritos inicialmente, por lo que hace a ese tipo de testigos no resultan aplicables por considerarse -- que dichos criterios no los contemplan.

Por otra parte cuando un patrón demandado, ofrece como testigo a un empleado de confianza a su servicio, a excepción de los que prevee el artículo 11 citado, para efecto de valorar el testimonio vertido debe únicamente cons--treñirse al análisis de las circunstancias de credibilidad en lo declarado y a la razón del dicho del testigo, razón--por lo cual tiene procedencia y resultan aplicables las --ejecutorias transcritas.

En conclusión consideramos que cuando el patrón deman--dado, ofrezca como testigos a un empleado de confianza a--su servicio, de los que prevee el artículo 11 de la ley --federal de trabajo, al testimonio que vierte tal empleado--debe negarsele valor probatorio en lo que beneficie a su --oferente, dada la parcialidad que necesariamente deriva --del testigo -- y solamente debe otorgarsele valor del tes--timonio-- vertido al análisis de las circunstancias de --credibilidad en lo declarado y a razón del dicho del testi--go, sin que tal valorización trascienda la calidad del tes--tigo.

INFLUENCIA DE DROGAS ENERVANTES O NARCOTICOS.

También en esta fracción que se analiza, se encuentra estatuido que el hecho de que el trabajador se presente a las labores, bajo la influencia de drogas enervantes ó nar--cóticos, sera un motivo justificado para disolver la rela--ción de trabajo, la justificación de esta causal se encuen--tra en la salud de los trabajadores y la evitación de ries

gos a la empresa, pues independientemente de la inhibición de tipo fisiológico que sufre el trabajador que se encuentra en ese estado, es una situación que puede ocasionar -- posibles daños a la empresa en que labora, motivo por el -- cual en concordancia con la jurisprudencia, se ha establecido por la legislación como un motivo justificado para -- despedir al trabajador, conforme al siguiente criterio : -

" El solo hecho de que un trabajador sea adicto a las drogas enervantes no es motivo justificado para rescindir su contrato de trabajo, si el uso de ellas no lo hace durante las horas de labores ó en las inmediatas anteriores de modo que la intoxicación se presente mientras trabaja, pues las causas que puede invocarse para rescindir sin responsabilidad dicho contrato, son los que de un modo u otro tienen relación con la prestación de los servicios, más no -- los que son totalmente ajenos al trabajo." (Amparo directo 5323/1955. Suc. de Gonzalo de la Parra. 16 de febrero de 1956, Unanimidad de 4 votos. Ponente : Mtro. Martínez - Adame. 4a. Sala, Boletín 1956, pag. 162).

Como se puede apreciar de la ejecutoria que se reprodujo, es que el uso de las drogas impone como modalidad para su operatividad, que se realice dentro de las horas de -- trabajo, ó que el trabajador concorra bajo sus efectos en -- ese momento, de otra manera no operara la causal en estudio en su perjuicio, juntamente con esta modalidad existe la -- que consigna el texto de la ley, que deja exento de respon-

sabilidad al trabajador, si este le comunica al patrón el uso necesario que debe hacer de alguna droga ó narcótico, por prescripción medica.

G) PRISION PREVENTIVA.

La prisión preventiva del trabajador, con motivo del cumplimiento de una sentencia penal condenatoria, se establece como una de las causas para disolver la relación de trabajo, se puede decir en principio que en esta hipótesis concurre una imposibilidad de tipo físico, consistente en la privación de la libertad del empleado, para poder desarrollar su trabajo, proveniente de la comisión de un hecho delictuoso entre tanto en el estudio de las demás causales concurre un acto u omisión culposo de parte del trabajador con relación a las obligaciones que debe guardar con el patrón y que por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación de trabajo.

TEXTO LEGAL.

Art. 47.- " Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón : XIV La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo."

Resulta necesario para el análisis de esta causal, -- tomar como base algunos principios del derecho procesal penal mexicano, en relación con lo que la doctrina y jurisprudencia del trabajo, han aportado para determinar la manera en que opera esta causal.

En forma concordante con el planteamiento expuesto el profesor Juan JOSé González Bustamante, nos describe : que hay sentencia penal condenatoria, " como aquella resolu--

ción proveniente del órgano jurisdiccional, que resuelve el fondo del asunto y en la que se tiene por plenamente comprobado el cuerpo del delito y la responsabilidad del inculpado." 16

Analizando la transcripción se concibe que el juez penal, al dictar la sentencia debe partir del principio de que la persona sujeta a proceso es la responsable del hecho delictuoso de la que se le imputa y como consecuencia de ello al individualizar la pena conforme a los artículos 60 y 62 del Código Penal, debe imponer las penas ó medidas de seguridad de acuerdo al caso concreto, aunado a esto -- el juez, al dictar la sentencia suele condenar al inculpado, a la inhabilitación de las funciones ó destitución -- del cargo que desempeña, conforme al artículo 24 de nuestro código punitivo, esto es, después de comprobado el delito en forma concluyente así lo expresan Carranca y Rivas. 17

Sin embargo, de acuerdo a la hipótesis que se analiza de nuestra ley federal de trabajo, no basta la existencia de una sentencia penal condenatoria, sino que esta haya -- causado ejecutoria, al respecto nuestro código penal establece que : causan ejecutoria las sentencias que son expresamente consentidas, las que no admitan ulterior recurso -- ó admitiendolo no se interpusó en tiempo y las dictadas en segunda instancia. 18

Por lo que sentadas estas bases por los especialistas en derecho penal, se pueden formular las siguientes hipóte

16 Principios de Derecho Procesal Penal Mexicano. Rev. de Derecho y - Ciencias Sociales. Jus. México, 1941, p. 194.

17 Código Penal Anotado. Edit. Porrúa, México, 1971, p. 146.

18 Artículo 443 del Código de Procedimientos Penales.

sis : 1) El patrón despide al trabajador, encontrándose este bajo prisión preventiva, y antes de que se dicte sentencia y 2) Se dicta sentencia condenatoria, causa ejecutoria y en forma concomitante opera el despido.

Principiando por el análisis de la primera hipótesis de acuerdo con la institución de la suspensión, esta se creó en beneficio de los trabajadores y así afirma el maestro de la Cueva : "que tiene como finalidad conservar la vida de la relación individual de trabajo, dejando exentos de responsabilidad al trabajador y al patrón, cuando concurre alguna circunstancia distinta de la relación de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo." 19.

La transcripción tiene como corolario que entre las causas de suspensión que consigna nuestra ley federal de trabajo, se encuentra la prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, de tal manera que de acuerdo a esto, la concurrencia de la institución de la suspensión con la causal de rescisión en estudio, se hace necesario para precisar el desarrollo de esta hipótesis, por lo que si la prisión preventiva que puede partir desde la orden de arresto ó con motivo de un auto de formal prisión hasta en tanto no se dicte sentencia condenatoria, crea un estado latente, mediante el cual no existe responsabilidad para ninguno de los sujetos de la relación de trabajo, trayendo como consecuencia esta situación la siguiente interrogante ¿ puede despedir en forma concurrente a dicha situación

19 Op. cit., p. 175.

el patrón al trabajador ?

Al efecto pueden existir dos variantes que dependera su aplicación de acuerdo al caso concreto, la primera si la prisión preventiva con motivo de auto de formal prisión obedece a un delito que se cometió en bienes propiedad del patrón, éste último tiene la facultad de despedir al trabajador, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no tienen la obligación de subordinarse al criterio de las autoridades penales y si por el contrario existe una presunción al rompimiento del deber de confianza, característico del contrato de trabajo .

Ahora bien si de acuerdo a una segunda variante, si el trabajador, obró en defensa de los intereses del trabajador, tal como lo consigna la ley vigente en el capítulo de suspensión a diferencia de la legislación anterior, consideramos que en este supuesto no existe un quebrantamiento a los deberes de la relación de trabajo, sino por el contrario se aprecia una manifestación de lealtad por parte del trabajador a los intereses del patrón, por lo que al efecto éste último debe esperar a que desaparezca la circunstancia de suspensión, proposición que se robustece cuando el juez de lo penal, concidera que no hay responsabilidad del trabajador y lo absuelve, mismo que se manifiesta conforme a la siguiente ejecutoria : " El despido que invoca el trabajador ó el abandono de empleo que le atribuye el demandado, deben ser referidas a la fecha en que el trabajador obtuvo su libertad mediante sentencia ab

solutoria, ya que para esta fecha debió presentarse a su trabajo, después de haber faltado a el por todo el tiempo que estuvo privado de la libertad por la prisión preventiva." (Amparo directo 3997/58. Jose Chow. Junio 3 de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente : Mariano Azuela. 4a. Sala-Sexta Epoca.- Vol. XXXVI. Quinta Parte, pag. 34.).

Se aprecia de la ejecutoria transcrita, que el trabajador, tiene la obligación de poner en conocimiento del patrón, que la causa de suspensión ha desaparecido y por tal motivo se reincorpora al servicio, en caso contrario de acuerdo a la tesis que rige en lo referente en el abandono de empleo, si este no realiza esa comunicación se presumirá que no tiene deseos de volver a su empleo, situación que permite configurar el abandono de trabajo.

Analizando la segunda de las hipótesis, si el patrón-despide en forma concurrente a la existencia de la prisión preventiva seguida por sentencia ejecutoriada, al respecto creemos que el despido es válido, puesto que el patrón solo debe esperar la sentencia condenatoria y que esta haya causado ejecutoria para poder realizarlo, acreditandolo de una manera fehaciente mediante prueba documental pública, consistente en copias certificadas del Juzgado en donde se encuentre el trabajador privado de su libertad, situación que se justifica por existir un impedimento de tipo físico pero si el juez de lo penal, impone tambien como pena la inhabilitación de funciones ó destitución de su puesto conforme a lo dispuesto en el artículo 24 del código penal --

también existiera una imposibilidad de tipo jurídico, para el trabajador de desempeñar sus funciones en relación con el trabajo contratado.

II) ANALOGIA.

Del estudio de las primeras catorce fracciones de -- nuestro artículo 47 de la ley federal de trabajo, se determina la primera regla en materia de rescisión de la relación de trabajo, en las que se establecen las causales de rescisión de mayor importancia sin que sea limitativa, ya que la analogía, constituye una segunda regla, que permite integrar al orden jurídico positivo, otras causas de rescisión.

TEXTO LEGAL.

Art. 47.- " Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón : XV. Las analogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo -- que al trabajo se refiere."

Se deriva del texto legal que la analogía, contribuye de manera determinante, a demostrar la tesis de la destrucción del principio de plenitud hermetica del orden jurídico, las razones obedecen a que el legislador, no es un ser omnisciente para prever todas las hipótesis que se deben reunir para solucionar los conflictos de trabajo, entre -- obreros y patrones, con motivo de incumplimiento culposos de las partes, situación que ha dado margen a que mediante

la analogía se integre al orden jurídico positivo, otras causas de rescisión que revistan la misma gravedad a las establecidas en las primeras catorce fracciones del artículo 47 de la ley en la materia, por lo que se hace necesario el desarrollo de un amplio margen al arbitrio judicial, función intelectual que se realiza analizando la existencia de dos supuestos parcialmente semejantes, en él que uno de ellos se encuentre comprendido por la norma y el otro no se encuentre previsto, realizar un juicio de valor comparando si existe la misma razón jurídica entre ambos supuestos, en caso de serlo aplicar la norma jurídica al caso concreto.

CONCLUSIONES .

1.- Los terminos contrato y relación, con respecto a los que explican la formación de la relación de trabajo, se deben observar en cuanto a su función de una manera complementaria y no antitética.

2.- El principio general de que para la formación de la relación de trabajo debe provenir un previo acuerdo de voluntades, se determina de manera concomitante en el momento en que el trabajador se incorpora al servicio, aplicandosele de esa forma las normas e instituciones del Derecho de Trabajo.

3.- La prestación periódica y de manera continua del servicio de parte del trabajador, constituye el elemento característico de toda relación de trabajo, misma que por su carácter de tracto sucesivo, se ha establecido como principio general de duración por tiempo indefinido y por excepción a plazo.

4.- Correlativamente a la prestación periódica del servicio, la regulación de la permanencia en el empleo se identifica como estabilidad, misma que tiene como finalidad la protección a la economía en general de un país y -- por otro lado el aseguramiento de aspectos psicológicos -- como certeza y seguridad en el puesto por parte del trabajador, como presupuestos para la obtención de los medios económicos para su subsistencia y el de su familia.

5.- Con la integración de las causas graves / justas causas de disolución, se determina en concreto el concepto

de estabilidad, haciendo depender la permanencia en el empleo al trabajador, a las hipótesis consignadas por la ley y no por voluntad del patrón.

6.- La rescisión laboral, constituye la extinción de derechos y obligaciones entre obreros y patronos con motivo de incumplimiento culposo y abandono en el invocados por el patrón, se decreta provisionalmente con el despido y posteriormente se analiza de manera definitiva su validez por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, situación que se diferencia de la forma en que opera en el derecho civil, en la que las partes se someten desde el principio al arbitrio judicial.

7.- Para la adecuada armonización de las ideas de la estabilidad con las formalidades del despido, las nuevas reformas a la ley, a través de un procedimiento de jurisdicción voluntaria, determina de una manera potestativa la obligación de notificar el patrón al trabajador, las causas de rescisión, por lo que al efecto sigue siendo el sistema ad-probationem establecido por la Suprema Corte, de mayor eficacia.

8.- El sistema de interpretación en materia de rescisión estructurada en nuestra ley federal de trabajo, es de tipo enunciativo, que se observa mediante dos reglas: la primera de carácter ejemplificativo, a través de las catorce primeras fracciones del artículo 47, en las que se establecen las causas de rescisión de mayor importancia y la segunda de carácter genérico consignada en la última fracción del mismo precepto, la cual permite inte---

grar al orden jurídico positivo otras causales por analogía situación que hace necesario el desarrollo de un amplio margen al arbitrio judicial.

9.- El engaño, técnicamente se encuentra asimilado a nuestra ley, como causa de rescisión y no de nulidad, principio que se observa así en razón de la naturaleza de la relación de trabajo, permitiéndole al patrón independientemente de rescindir el contrato, si ocasiona perjuicios al trabajador, demandar el juicio de responsabilidad respectivo.

10. Los actos inmorales, faltas de probidad y honradez e injurias, constituyen puntos de conexión de la moral con el Derecho del Trabajo, por lo que de esta manera se comprueba la tesis de que la función legislativa, se debe adoptar a una moral determinada.

11. La influencia de la moral, se llega a manifestar cuando determinadas normas morales, asumen por vía legislativa la forma de delitos, situación que ha dado margen a que la Suprema Corte de Justicia, establezca que para acreditar las faltas de probidad e injurias, no es necesario que constituyan delitos.

12. El estudio de los delitos en relación con las causas de rescisión, se debe observar de una manera flexible ya que si bien es cierto que para acreditar determinadas faltas, no es necesario que se constituyan delitos, si se hace indispensable tomar en sus rasgos más esenciales, para precisar la operatividad de otras causales como son amenazas y participación en riña.

13. La prisión preventiva proveniente de la comisión de un ilícito, constituye uno de los puntos de unión entre el derecho penal y el laboral, en el que existe un impedimento de tipo físico para que el trabajador este en posibilidad de desarrollar su trabajo aunado a esto, si se le suspende ó se le inhabilita de sus funciones, también constituye un impedimento jurídico.

14. El sustentante propone que se substituyan los términos perjuicio por el de daño en las fracciones V, VI, VII del artículo 47 de nuestro ordenamiento, por tener éste último un mejor significado en cuanto al casuismo que la propia legislación establece.

15. Las faltas de asistencia, se identifican como el ausentismo voluntario e injustificado del trabajador, situación que ha dado margen a que la Suprema Corte de Justicia, establezca su diferenciación con otras causales como son el abandono de empleo y el precisar los principios procesales del derecho laboral, como lo es la reinversión de la carga de la prueba.

16. El deber de obediencia configura la esencia de toda relación de trabajo, mismo que debe observarse de acuerdo a los fines del trabajo contratado para poder calificar su gravedad, cuando se invoque su incumplimiento, principio elástico que parte de un mínimo a un máximo.

17. Con el establecimiento de la ebriedad y la negativa a adoptar medidas de seguridad de parte del trabajador, contribuye el Derecho del Trabajo, a evitar riesgos a la em

presa y a preservar la salud de los trabajadores, tesis que se demuestra con el análisis de la concurrencia de la responsabilidad objetiva y subjetiva correlativa del patrón y trabajador respectivamente.

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

BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Edit.-
Porrúa, México, 1975.

BOLLES, Robert. Teoría de la Motivación. Edit. Trillas. Mé-
xico, 1974.

BORJA SORIANO, Manuel. Teoría General de las Obligaciones.
Tomo II, Edit. Porrúa, México, 1974.

BOYER, Robert. Analisis de la Conducta. Edit. Trillas. Mé-
xico, 1974.

CAMERLYNCK Y LEYON, Caen. Derecho del Trabajo. Biblioteca-
Jurídica Aguilar, Madrid España, 1971.

CABANELLAS, Guillermo. El Derecho del Trabajo y sus Contra-
tos, Volumen III, Edit. Mundo-Atlántico, Buenos Aires Arg-
entina, 1945.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Eit.
Porrúa, México, 1979.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. --
Porrúa, México, 1954.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
Edit. Porrúa, Mexico 1977.

DE LITALA, Luigi. El Contrato de Trabajo. Edit. López & -
Echegoyen, S. de R.L., Buenos Aires, Argentina, 1946.

DEVEALI, Mario L. Estabilidad. Enciclopedia Jurídica Omeba
Tomo X, Edit. Bibliografica Argentina, Buenos Aires, Argen-
tina, 1977.

DEVEALI, Mario L. Tratado de Derecho del Trabajo. Edit. La
Ley, S.A., Tomo I, Buenos Aires, Argentina, 1971.

GARCIA MAYNES, Eduardo. Introducción al Estudio del Dere-
cho. Edit. Jus, México, 1940.

GETTEL, Raymond. Historia de las Ideas Políticas. Tomos -
I y II. Edit. Nacional, México, 1951.

GONZALEZ BUSTAMANTE, Juan José. Derecho Procesal Penal Me-
xicano. Rev. de Derecho y Ciencias Sociales. Edit. Jus, --
México, 1941.

GONZALEZ CHARRI, Guillermo. Tratado de Derecho del Trabajo
Edit. Temis, Bogotá, Colombia, 1976.

HUECK, Alfred - HIPPERDAY, Carl Hans. Compendio de Derecho
del Trabajo. Edit. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1963

KARATEV, Ryndina y otros. Historia de las Doctrinas Económicas. Edit. Grijalbo, 1971.

KELSEN, Hans. Teoría Pura del Derecho. Universidad Nacional Autónoma de México, Serie G : Estudios Doctrinales 16, México, 1979.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Volúmen I, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1977 .

MARTIN BLANCO, José. El contrato de trabajo. Edit. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1957 .

MARX, Karl. Contribución a la Crítica de la Economía política, El Capital, Tomo I, Edit. Cartágo, Buenos Aires Argentina, 1973.

MARX, Karl. Crítica al Programa de Gotha. Edit. Progreso--Moscú, 1958.

MARX, Karl. El Dieciocho Brumario de Luis Bonaparte. Edit. Progreso-Moscú, 1958.

MARX, Karl. La Ideología Alemana. Edit. Nacional, México,--D.F., 1972.

NAPOLI, Rodolfo. Diversos Aspectos de la Estabilidad. Rev. de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad de la Plata, 1972.

MEZGER, Edmund. Derecho Penal Parte General. Edit. Bibliografica Argentina, Buenos Aires, 1955.

PEREZ BOTIJA, Eugenio. Homenaje al Dr. Luis Legaz y Lacambra. Estudios Jurídico-Sociales, Tomo I, Universidad de --Santiago Compostela, 1960.

PEREZ BOTIJA, Eugenio. El Contrato de Trabajo, Madrid, 1945

PETIT, Eugene. Tratado Elemental de Derecho Romano, Edit.--Nacional, México, 1952.

POKROVSKI y otros. Historia de las Ideas Políticas. Edit.--Grijalbo, México, 1966.

REICHEL, Hans. La Ley y La Sentencia. Edit. Reus, Madrid,--1921.

REV. No. 3, Conacurt, Julio de 1977.

ROJINA VILLEGAS RAFAEL. Compendio de Derecho Civil. Tomos--II y III. Edit. Porrúa, México, 1976.

ROUSSEAU, Juan Jacobo. El Contrato Social. Edit. Aguilar,--
numero 8, Buenos Aires-México, 1950.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexica
no del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa, México, D.F., 1973.

SCHREIR, Fritz. Conceptos y Formas Fundamentales de Dere--
cho. Edit. Nacional, México, 1975.

SKINNER, B. F. Ciencia y Conducta Humana. Edit. Fontanella
Barcelona, España, 1960.

TRABAJO O CAPITAL. Publicación quincenal en la Junta de --
Conciliación y Arbitraje. D.F., Año II, Tomo VI, No. 1931.

TRUEDA URBINA, Alberto Dr. Nuevo Derecho del Trabajo. Edit
Porrúa, México, 1972.

TRUEDA URBINA, Alberto Dr. Comentarios a la ley federal de
trabajo. Edit. Porrúa, México, 1978 .

WHITTAKER, James O. Psicología, Edit. Interamericana, 2a.=
Edición. 1977.

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA CONSULTADA.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Código Civil Federal y para el Distrito Federal de 1932.

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal de
1932.

Código Penal Federal y para el Distrito Federal de 1931.

Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal de
1931.

Ley General de Sociedades Mercantiles de 1934.

Ley Federal de Trabajo de 1931.

Ley Federal de Trabajo de 1970.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de --
1960.

Tesis y ejecutorias sobresalientes de los años de 1953-1965.
Edit. Mayo, México, 1965.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Quinta Par-
te, Cuarta Sala de los años de 1917-1975.