



Universidad Nacional Autónoma de México

Escuela Nacional de Estudios Profesionales

“ACATLAN”

“Justa causa de Despido por Fraude, Deslealtad y Abuso de Confianza”



T E S I S

Que para obtener el título de LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a :

SOFIA MORALES GIRON

7410 401-7

México, D. F.,

M-0028544

1984



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.

CON CARÍÑO Y RESPETO PARA MIS PADRES
QUE HAN COADYUVADO EN MI EXISTENCIA,
DANDOME SU APOYO INCONDICIONAL.

INTRODUCCION

Cuando nos decidimos a realizar el presente trabajo, nació, indubitablemente, el deseo de hacer un estudio más allá de lo común. La razón, sencillamente, era simple: Por nuestras venas siempre ha corrido la certeza de que el Derecho Laboral, abarca todos los ámbitos del devenir cotidiano de toda, de toda la humanidad; pues será, por excepción, que alguien, en este mundo nuestro y hoy, no tenga que ver con la relación Capital-Trabajo.

El resultado de nuestro propósito, lo tenemos aquí; ante los ojos de vosotros, HONORABLE JURADO, que juzgaréis el esfuerzo realizado; no deberán detenerse ante la premisa de un "trabajo fuera de lo común", puesto que hubo limitaciones, limitaciones de tiempo, de investigación; pero, como se dijo, sólo deberá de verse el esfuerzo que se encuentra plasmado en las páginas presentes.

Circunscribiéndonos a describir, a grandes rasgos lo que pretendimos plasmar en las líneas que siguen, diremos que fue el englobe total del término probidad, de las causales contenidas en la Ley Federal del Trabajo, deshechando cualquier otra alternativa de causal que no lleve implícito un ápice de falta de probidad, comprendiendo dentro de esta connotación, inclusive, las figuras de abuso de confianza, fraude y robo.

Dejo, pues, en las manos de este H. Jurado la posibilidad de juzgar una investigación ... humilde.

C A P I T U L O I
"ESTRUCTURA FUNDAMENTAL"

1.- ANTECEDENTES.

Sin dudar, debemos de pensar que el hombre vivió y vivirá diferentes etapas en el transcurso de la vida, éstas épocas marcan un status de su misma existencia. Naturalmente a medida que pasa el tiempo, cada uno de esos periodos tiene que ser superado beneficiosamente por el hombre, siendo la misma sociedad quien lo exige; de lo contrario estaríamos situados en un círculo vicioso, estático, sin adelanto alguno.

Cimentándonos en lo nuestro, a la causa primordial que nos inclina a escribir estas líneas, señalaremos dos periodos de transcendencia para el derecho laboral en cuanto a las causas de despido; la primera la constituye el Periodo Pre-revolucionario que alcanza su decadencia con la caída de la Dictadura Porfiriana y la segunda abarca, determinadamente, desde el nacimiento de la Primera Revolución Social del Mundo hasta nuestros días.

Iniciaremos por establecer las condiciones infrahumanas de los trabajadores de mediados del siglo anterior; la historia jurídica en cuanto a las causas de despido se inicia con el punto 6o. del Reglamento del Decreto que concede facilidades a la inmigración extranjera, expedido

por Maximiliano el 5 de septiembre de 1865, dicho precepto señalaba que "En caso de deserción, el operario aprehendido será destinado sin sueldo alguno, a los trabajadores públicos hasta que el patrón se presente a reclamarle". (1). Cabe señalar que si este trabajador ya no daba el mismo rendimiento al patrón, por lógica pensaremos que era un "imposible", valga la expresión, que el patrón se preocupara por recuperar a su trabajador, ya que lo único importante era el rendimiento de la mano de obra; por el contrario, podemos suponer, que dicho trabajador terminaría su vida en la prestación de servicios públicos.

Otro punto de transcendencia del mismo decreto es el número 40. que expresaba: "Todo operario tendrá una libreta refrendada por la autoridad local, en la cual se expresará su filiación, la indicación del lugar donde trabaja y un certificado de sus costumbres y vida. En caso de variar de patrón EN LA LIBRETA SE EXPRESARA EL CONSENTIMIENTO DE SU PATRON ANTERIOR". (2) Reflexionando entre el trabajador u operario, como quiera llamársele, no existía diferencia alguna respecto a los animales irracionales, puesto que mercancía u objeto era lo mismo, es decir, el trabajador tenía la misma calidad comparada con la de un animal irracional. En ningún momento se consideraba que

(1) Cámara de Diputados "XLVI Legislatura del Congreso de la Unión. "Derecho del Pueblo Mexicano A través de sus Constituciones" Tomo VIII. México, D.F., 1967. págs. 616 y 617.

(2) Ibid., pág. 618.

el poseedor de los medios de producción tuviere culpa alguna o responsabilidad con sus obreros; es más, se les daba una completa libertad al amo -porque así habría que llamarlos- para despedir con o sin causa justificada, -llegando a extremos en que el trabajador tenía que pedir autorización o licencia, según el calificativo que le quisiera dar el patrón, para transferir su fuerza de trabajo y, en caso contrario, si el operario desertaba o renunciaba, se le sancionaba; ¿Puede decirse que el trabajador tenía alguna garantía para su estabilidad en el trabajo?

Continuaremos con el año de 1906, ya que en el periodo intermedio entre lo anotado en el párrafo anterior y lo siguiente que se escribe, señalaremos que no hubo precedencia sustancial; razón por la cual nos vemos obligados a estudiar el punto 31 del Programa del Partido Liberal Mexicano, fechado el 10. de Julio de 1906, en la ciudad de San Luis Missouri, EE.UU., que establecía... "Se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado". (3) Explicándose aquí la no solicitud de indemnización por concepto de despido justificado o no, es decir, por cada persona despedida aumentaban los ingresos de la empresa; por lo tanto, el empresario-patro

(3) Díaz Cárdenas León. "CANANEA". Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. México, D.F., 1980. pág. 19 y ss.

no tenía de la forma que se presentare el hecho la ganancia segura, fundada en la clase explotada dicha riqueza; pero esto no obsta para hacer una crítica constructiva en favor de dicho documento, ya que, a nuestro criterio, consideramos que el Programa del Partido Liberal fue trascendental en el ámbito Nacional y sobre todo Revolucionario por lo que es conveniente juzgarlo: como precedente a las futuras disposiciones jurídicas laborales, culminando con la Primera Constitución Social del Mundo.

El último antecedente contradictorio a los intereses del prestador de servicios, lo constituye el laudo presidencial de Porfirio Díaz, para resolver los problemas laborales de los trabajadores Textiles de Puebla y Tlaxcala con fecha 4 de Enero de 1907, haciendo referencia al despido y/o, estabilidad de los trabajadores, que expresaba en el artículo Cuarto, fracción V: "Cuando un obrero sea separado de una fábrica por causa que no constituya delito o falta de los que castigan las leyes o están previstos en los reglamentos de las fábricas, tendrá un plazo de seis días para desocupar la casa que está ocupando, contándose ese plazo desde que se pague la raya. Cuando su separación se verifique por causa que amerite castigo impuesto por la ley o porque en los registros de los obreros que se acostumbran a las entradas o salidas de las fábricas, se descubra que llevó armas o cerillos o que comete cualquiera otra de las infracciones que motivan esos registros, deberá desocupar la casa en el mismo día en -

que se le pague su raya". (4) Durante el Porfiriato vemos que el trabajador ya era juzgado de acuerdo con la falta cometida, esto quiere decir la ya existencia del despido con o sin causa justificada, dependiendo de las acciones de cada trabajador despedido; concretizando diremos que el trabajador tenía derecho de exigir su raya al momento de ser despedido de la fábrica, era un avance mínimo respecto a lo anterior señalado.

Cuando ya se viene a iluminar la vida del trabajador es mediante la Constitución de 1917, donde por vez primera se incluyen los Derechos Sociales relativos al trabajador, al respecto Trueba Urbina nos dice: "Las garantías sociales tutelan a los económicamente débiles frente a los poderosos, frente al hombre insaciable de riquezas y de poder y tienen por objeto librar al hombre de las garras de la explotación y la miseria. El intento de supresión de explotación se inauguró con el ejercicio de los derechos sociales". (5) Con esto el trabajador adquiere un arma de defensa, respecto al poderoso dueño de los medios de producción y por tanto también de la explotación.

Con los derechos sociales el hombre adquiere poco a poco su valor que merece, valor que forzosamente tiene por el simple hecho de utilizar los medios de producción

(4) Cámara de Diputados. Opus citado. pág. 619.

(5) Trueba Urbina Alberto. "El Nuevo Artículo 123". Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1962, pág. 207.

y elaborar los productos necesarios para la satisfacción de la sociedad; o en su caso, cualesquiera ocupación o servicio, siempre tendrá unido un desgaste humano, que se llamará indiscutiblemente fuerza de trabajo o, utilizando otros términos, mano de obra calificada.

Refiriéndose al Despido, nuestra Constitución Política vigente se limita únicamente a hablar de dicho término en su artículo 123 fracción XXII, Apartado "A", que a la letra dice:

"El patrono que despidiera un obrero -
sin causa justificada o por haber -
ingresado a una asociación o sindi-
cato, o por haber tomado parte en u-
na huelga lícita, estará obligado,
a elección del trabajador, a cum- -
plir el contrato o a indemnizarlo -
con el importe de tres meses de sa-
lario. La Ley determinará los casos
en que el patrono podrá ser eximido
de la obligación de cumplir el con-
trato, mediante el pago de una in- -
demnización. Igualmente tendrá la o-
bligación de indemnizar al trabaja-
dor con el importe de tres meses de
salario, cuando se retire del servi-
cio por falta de probidad del patro

no o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos, o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obran con el consentimiento o tolerancia de él".

Diremos al respecto que la Constitución de 1917, tuvo eficientes cimentaciones referentes a las causas de despido, es decir, se le dieron suficientes derechos al trabajador, para reclamar las arbitrariedades de los patronos, pues como sabemos, siempre actuaba de mala fé sobre los derechos de las personas que laboraban, motivando así la desprotección general de la misma.

2.- CONCEPTO DE DESPIDO.

Pasando a lo que será el eje central de nuestra tesis, haremos una pequeña reseña histórica de la terminología referente a "Despido" o "Rescisión". La Ley Federal de 1931 no definió al despido con este vocablo, sino con el término "rescindir" así tenemos que en su artículo 122 decía: "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo...."

Lo mismo sucede en nuestra Ley Federal de Trabajo Actual que establece en su artículo 47: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón...." Analizando la Ley Federal de 1931 y la vigente, apreciamos claramente que para dar por terminada la relación de trabajo utilizan la palabra "rescisión", - término que no se debe de usar en materia laboral, ya que este es de abolengo civilista; la terminología adecuada - es la señalada en la Constitución (6).

Ahora bien, para dar el significado del vocablo "despido" será necesario exponer, primeramente, la definición de la Academia Española, quien expresa: "Despido. Expulsión.- Ruptura Unilateral del Contrato de Trabajo". (7) , sobre este concepto; Guillermo Cabanellas en su diccionario de "Derecho Usual", apunta "Despido significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo" y termina por definir el despido en derecho laboral diciendo que - "Es la ruptura de disolución del contrato o relación del trabajo realizado unilateralmente por el patrono o empresario" (8) Tomando como base lo antes citado, el despido

(6) Cfr. Art. 123 del Apartado "A", Fracc. XXII; Sería conveniente, cotejar lo anterior apuntado con el comentario al Art. 46 de la Ley Federal del Trabajo, que hace el Maestro Trueba Urbina.

(7) García-Pelayo y Gross, Ramón "Pequeño Larousse Ilustrado" Ediciones Larousse. 1981. México, pág. 349.

(8) Cabanellas Guillermo. "Diccionario de Derecho Usual" Segunda Edición, Ediciones Arayú, Argentina. 1954, pág. - 690.

lo podemos considerar como un acto contenido en el contrato de trabajo, llevando dentro de este mismo su naturaleza. Asimismo, no puede variar según las causales que se le presenten; bien sea por parte del trabajador, por no cumplir con lo estipulado en el contrato, o por parte del empresario. "El Despido es catalogado por la Ley como una forma de rescisión que equivale a un acto unilateral, en virtud del cual el patrón da por terminada la relación de trabajo invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador". (9) El despido es considerado desde dos planos:

"En primer término desde un plano de consideración económico social, que se manifiesta en la frecuencia con que el despido se produce como un acto de consecuencias jurídicas y en el número de los mismos, por tanto y en el problema que para el trabajador despedido puede crear. En segundo lugar, atendiendo a un punto de vista puramente jurídico, en cuanto que, en el mecanismo de las relaciones que se dan entre empresario y trabajador, la resolución del contrato influye sobre las mismas determi

(9) De Buen Lozano Nestor. "Derecho del Trabajo". Tomo II Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1976. pág. 619.

nándolas en uno y otro sentido y originando unos efectos determinados en cuya regulación interviene el derecho". (10)

Analizando el despido desde cualquier punto de vista que se vea, llevará consigo paralizar el contrato de trabajo, siempre será decisión del empresario; no hay duda alguna en que el beneficio siempre queda integrado en la parte empresarial, ya que de hecho y de derecho, el detentador de los medios de producción manifestará en la mayoría de los casos tener la razón. Es decir que el despido es justificado, dirá ante los Tribunales el patrón.

El despido puede manifestarse de la siguiente manera:

"A.- Expreso, que se da en virtud de un acto formal de notificación, que hace saber al trabajador la voluntad empresarial de dar por terminado el contrato que tenía celebrado con aquél, pudiendo al mismo tiempo dentro de la forma expresa, hablarse de despido verbal y escrito.

(10) Alonso García Manuel. "Derecho del Trabajo". Tomo II Editorial Barcelona, España. 1960, pág. 626.

B.- Tácito, en que el despido ha de deducirse de ciertos hechos que, sin consistir en la recepción de ninguna notificación formal ni escrita, impidan claramente la ejecución de la prestación al trabajador y revelen la intención empresarial de disolver el contrato". (11)

Concluyendo de lo mencionado anteriormente, tenemos que decir que para dar a conocer la terminación del contrato, la manera adecuada a nuestro criterio es la forma expresa; puesto que está preceptuada en la Ley en su art. 47 que dice: "El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador... La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado". De tal suerte que el trabajador estará enterado sin duda alguna de su situación actual dentro de la empresa o establecimiento donde preste sus servicios, es decir, de su despido y, por lo tanto, optará por encontrar

(11) Alonso García Manuel. Op. cit., pág. 629.

los medios jurídicos para impugnar tal resolución.

El despido es calificado desde tres ángulos diferentes:

"Por despido acuñado hacia una denominación tradicional de nuestro ordenamiento jurídico, podemos entender es aquel acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual, éste decide poner fin al contrato de trabajo. Se trata por consiguiente - de una ruptura unilateral de la relación, en la cual poco importa en principio, que exista causa suficiente o no para ello. En todo caso, estaremos ante un supuesto en el cual el empresario decide no continuar el vínculo que le ligaba a su trabajador o trabajadores.

En sentido Amplio, el despido es toda situación que lleva consigo la ruptura del contrato de trabajo y que aparta de éste al sujeto trabajador. En sentido Estricto y rigurosamente Técnico, por despido hay que entender solamente aquella extinción

del contrato de trabajo que se produce por la voluntad unilateral del empresario, exista o no causa justificada". (12)

Haciendo un estudio de lo anterior diremos que el despido debe tener como elemento fundamental cualquiera que sea la causa, la existencia de alguno de los supuestos mencionados en la Ley; es decir, para que se dé efectivamente una separación de la relación entre trabajador y las actividades que realiza, es necesario que el empresario aclare dicha situación ante las autoridades competentes en la materia, que en este caso será ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por lo tanto el trabajador tendrá lugar a defender su dignidad de ser humano.

Aquí cabe apuntar las palabras del Dr. Mario de la Cueva, que define al despido como "El acto por el cual el patrono hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo y que, en consecuencia, debe retirarse del servicio. A su vez la separación es el acto por el cual el trabajador hace saber al patrono que rescinde la relación y reclama la indemnización correspondiente". (13)

No obstante es necesario mencionar el concepto de -

(12) Alonso García Manuel. Op. cit., pág. 623.

(13) De la Cueva Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo" - Tomo I, lla. Edición, Editorial Porrúa, México 1969. pág. 808.

rescisión, debido a que se manifiesta de esta manera en las causales de despido.

La rescisión se define como "La facultad que se le da a uno de los sujetos de la relación para darla por concluida, cuando su contraparte comete alguna falta, o deja de cumplir sus obligaciones". (14) Es decir, se puede considerar como un derecho potestativo de cada una de las partes, ya que necesariamente para que pueda existir, es fundamental la supervivencia de ciertos elementos, en éstos elementos deben estar contenidos esencialmente actos de naturaleza grave; supuestamente estos actos están constituidos por la relación obrero patronal; por incumplimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes como sujetos activos en el contrato de trabajo; o sea, el no acatamiento a lo estipulado en dicho contrato, por cualquiera de las partes, tendría como resultado la destrucción del mismo, teniendo como consecuencia la declaración de la rescisión, que es el paso definitivo de acuerdo a las causales presentadas. Al respecto Mario de la Cueva nos dice: "Las causas de rescisión están sujetas a un régimen doble: las señaladas expresamente en la Ley y las análogas que estime la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma gravedad". (15) La rescisión de a

(14) De la Cueva Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo" - Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1943, pág. 660.

(15) De la Cueva Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1981, pág. 242.

cuerto con la Ley, es la facultad que nos concede ésta para que cualquiera de las partes de la relación jurídica, den por concluida la relación, siempre y cuando una de las partes cometa una o varias faltas; pudiéndose presentar éstas de una manera grave o leve.

Ante nuestro criterio, "despido" es la interrupción de la realización del trabajo, que lleva consigo la voluntad unilateral de una de las partes, es decir, el incumplimiento a los derechos y obligaciones que tiene cada una de ellas, y que en un momento dado deciden poner fin al contrato, provocando la destrucción del mismo, encuadrándose en forma definitiva en las causales estipuladas en la ley; pues de lo contrario estaríamos en presencia del despido injustificado, teniendo derecho el trabajador despedido a elección del mismo, decidir sobre alguna de las dos acciones Constitucionales. (16) Asimismo, podemos decir que el despido del trabajador es la aplicación de la ley por parte del patrono o empresario, por medio de un aviso escrito, notificándole que se ha suspendido la relación laboral; ya que de antemano ha reunido los elementos fundamentales que establece la misma, para terminar dicha relación siempre que se trate de despido justificado.

Cabe señalar que en cualquier tiempo que se presente siempre se considerará al despido como una terminación -

(16) Cfr. Art. 123 del Apartado "A", fracc. XXII.

del contrato de trabajo vigente, sea cual fuere su duración. Pues no podemos decir solamente que se presentan despidos en contratos por tiempo indefinido, ya que sería erróneo suponerlo debido a que su existencia es espontánea.

Suma importancia tiene citar las Formalidades del Despido, ya que de estas derivan consecuencias estrictas para cada una de las partes, refiriéndose a lo anteriormente citado, Mario de la Cueva nos dice:

"La comisión recibió diversas solicitudes, en las que se pedía el señalamiento de los requisitos que debería satisfacer el acto del despido. Después de consultar los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del cambio de impresiones que sostuvo con los sectores interesados, incluyó un párrafo último en el art. 47: "El patrono deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y la causa de la rescisión".

La finalidad de este precepto es doble: por una parte, la existencia de

una constancia auténtica del despi__
do; y por otra, que el trabajador
tenga conocimiento de la causa o cau__
sas que podrá aducir el patrono para
justificarlo, lo cual, además, le -
permitirá preparar su contra defensa:
Claro está que el patrono puede des__
pedir y no entregar constancia, pero
si así ocurren los hechos, no podía
alegar en su defensa ninguna causa
justificada de rescisión, lo que da__
rá por resultado que una vez compro__
bado el hecho del despido, debe de__
cretarse la reinstalación o el pago
de la indemnización procedente, a e__
lección del trabajador". (17)

Estamos de acuerdo con la reforma hecha al art. 47 -
puesto que, el trabajador estará enterado de su despido -
en el momento que así lo disponga el patrón; por otra par__
te, consideramos de suma importancia que la notificación
se haga por escrito ya que es un poder absoluto para cada
una de las partes, una vez aclarada la situación ante las
Juntas respectivas. Pero sobre todo, tiene una mayor pro__
tección el trabajador que siempre será la parte más dé__ -

(17) De la Cueva Mario. Tomo I. Op. cit., pág. 253.

bil.

3.- CAUSAS DE DESPIDO JUSTIFICADO.

Definición.-- "El despido es justificado, cuando existe motivo suficiente, la existencia de una justa causa, es la que califica de justo el despido de un operario, lo cual nos conduce a examinar con todo cuidado qué ha de entenderse por causa justa de despido". (18) El despido se produce como la solución del incumplimiento del contrato de trabajo, surge como resultado de la realización de determinados actos con fuerza suficiente desde el punto de vista jurídico, para que la autoridad competente le dé la decisión convenida al contrato. De esto deriva que el despido sea viable, ya que su procedencia radica en que la causa haya sido debidamente alegada y aprobada, encuadrándose, lógicamente, en las causas estipuladas por la ley (19), que en ningún momento son limitativas dichas causas; tienen carácter enunciativo, ya que indican los motivos más importantes que ha considerado el legislador, pero no los únicos, tal como lo estipula la ley de la materia; quedando, al libre albedrío la interpretación o fundamento que se le haga a cada una de las causas por la Jurisprudencia.

(18) Ramírez Fonseca Francisco. "El Despido" 3a. Edición Editorial Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. México, D.F., pág. 61.

(19) Cfr. Art. 47 de la Ley Federal de Trabajo.

Al respecto Alonso García dice:

"El despido, es un acto de resolución unilateral del contrato por incumplimiento, ya que, sería difícil pensar en despido sin causa justificada, y por qué, una de dos: O la resolución del contrato nace como consecuencia de un caso de fuerza mayor - que, en sí mismo, lleva la causa resolutoria o tiene su origen en una decisión empresarial cuya aplicación llevará consigo inevitablemente un perjuicio para el trabajador, el cual al reclamar planteará la necesidad de que el empresario busque justificación a su decisión, fundamentada en el incumplimiento - la causa - de la otra parte del contrato". (20)

Refiriéndonos a lo anterior, diremos a nuestro criterio, que a todo trabajador se le debe de despedir siempre con causa justa y que esté dentro de los lineamientos legales, pues de lo contrario; sino existe causa definida para dar por terminada la relación de trabajo, pensaría -

(20) Alonso García Manuel. Op. cit., 631.

mos que el empresario busca la manera de lastimar al trabajador, perjudicándole gravemente, pero este perjuicio no es individual; pues, pensemos que si detrás de este trabajador existe una familia, dicho perjuicio será colectivo, dañando no solamente en forma moral, sino también económico; porque el trabajo es el sostén de todo ser humano: ya que el que tiene todo, no reflexiona respecto del que no tiene nada, puesto que nunca ha carecido de lo fundamental para subsistir, teniendo todo a manos llenas, gracias a aquéllos que las tienen vacías para ganarse el sustento día tras día.

Así las enumera el art. 47 de la Ley Federal Vigente que a la letra dice; Son causas de rescisión de la relación, sin responsabilidad para el patrón:

"I. Engañarlo el trabajador, o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de presentar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en FALTA DE PROBIIDAD U HONRRA

DEZ, en actos de violencia, amagos, -
injurias o malos tratamientos en con-
tra del patrón, sus familiares o del
personal directivo o administrativo -
de la empresa o establecimiento, sal-
vo que medie provocación o que obre -
en defensa propia;

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

IV. Cometer el trabajador, fuera del -
servicio, contra el patrón, sus fami-
liares o personal directivo o adminis-
trativo, alguno de los actos a que se
refiere la fracción II, si son de tal
manera graves que hagan imposible el
cumplimiento de la relación de traba-
jo;

V. Ocasionar el trabajador, intencio-
nalmente, perjuicios materiales duran-
te el desempeño de las labores o con
motivo de ellas, en los edificios, o-
bras, maquinaria, instrumentos, mate-

rias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

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

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

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

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

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

- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual -

manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere.

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

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

Reflexionando respecto del primer párrafo de la fracción II del art. 47 de la ley vigente, diremos que tiene una similar significación con el inciso e) del art. 77 de la ley del contrato de trabajo español (21). Ya que podríamos decir, que la probidad y honrradéz tienen una -

(21) El citado inciso establece "El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones confiadas"

estrecha relación con el fraude, deslealtad y abuso de -
confianza. Pues bien, si una persona no es honrada, por -
lógica pensaremos que, su inclinación será la de actuar
corruptamente ante cualquier situación que se le presen_
te, pues, su dignidad de hombre cabal la ha perdido.

C A P I T U L O II
"ANALISIS DE PROBIDAD"

"El ser humano, por razón de sus atributos ontológicos constituidos por su inteligencia y su voluntad libre, se convierte en autor de sus actos, en causa eficiente - de ellos. El espíritu, a través de su inteligencia, aprende en una intuición intelectual esta relación de causalidad eficiente y mediante un sentido valorativo concluye: debe atribuirse el acto y sus consecuencias a su autor (principio de imputabilidad); Y debe el autor de un acto responder de éste y sus consecuencias (principio de responsabilidad). (22). Las anteriores palabras son de - destacado filósofo de las ciencias jurídicas, Mexicano y que por razón de la transcendencia de dichos conceptos, los hemos transcrito; independientemente del denodado propósito nuestro, señalaremos que forma parte importante dicho razonamiento del planteamiento evolutivo de la presente propuesta, es decir, los principios que con antelación señalamos constituyen uno de los ejes rectores de nuestra tesis. Es precisamente por ello que aquí desarrollaremos la primera hipótesis nuestra.

Indiscutible es que, el ente humano, al conjugar inteligencia y voluntad libre - libre albedrío - se deter

(22) Preciado Hernández Rafael "Lecciones de Filosofía - del Derecho" Décima Edición, Editorial JUS.México. 1979, pág. 218.

mine que quien ha realizado una acción es responsable de la misma; en otras palabras, es causante de los actos realizados. "Atribuirse el acto y sus consecuencias a su actor", es buena lógica, es lo correcto. De esta suerte tenemos que toda conducta o comportamiento deberá ser siempre imputable a un hombre, no importa que la acción u omisión -en todo caso- se reporte como buena o mala, puesto que lo importante es que exista un ser a quien se le responsabilice de ese actuar (salvo, paradójicamente lo anotamos, la fuerza mayor; mas como esto no es materia de nuestra tesis, no ahondamos más).

Infiérese de lo arriba anotado que siempre existirá un nexo causal, imprudencial o intencional, que reporte una conducta determinada. Pero en la figura que estudiamos siempre tendrá que haber la intencionalidad del sujeto en su actuar, es decir, concretizándonos a la probidad -objeto de estudio del presente capítulo- tenemos que aceptar que para que un ente sea considerado probo, el único responsable de esta cualidad es el mismo ser humano. Estando así las cosas, consideramos que la conducta y el comportamiento de cada uno de nosotros nos dará como resultado final la consideración de ser probo o improbo, mas nunca podrá establecerse a un tercero como responsable de la originación de tal característica para un individuo determinado; más que otra cosa, sería inverosímil.

En lo general quisimos plasmar en lo anterior cita

do, quien es responsable de la cualidad que se estudia; - seguidamente dirigiremos nuestras palabras hacia la interpretación conceptual del término probidad.

1.- ESTRACTO GENERAL.

Para dar un significado concreto sobre dicho término, es necesario citar ideas de diferentes autores. Iniciaremos por la Enciclopedia Universal Ilustrada, que dice: "Probidad: Bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradéz en el obrar. Amor a la justicia imparcialmente administrativa y hábito de hacerlo así; equidad, moralidad práctica o en constante acción". (23). Refiriéndose al mismo término el Diccionario de la Lengua Española, establece: "Probidad: Bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradéz en el obrar". (24)

"Para la Corte lleva inhíbitos la carencia de bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradéz en el obrar". (25). También se ha dicho que la Probidad: "Es la rectitud, la hombría de bien, la decencia en el obrar, la lealtad; la falta de probidad no implica necesaa

(23) Enciclopedia Universal Ilustrada. EUROPEO AMERICANA. Tomo XLII. Editorial Hijos de J. ESPASA. EDITORES 1922, Barcelona, pág. 640.

(24) Diccionario de la Lengua Española. DECIMA SEXTA EDICION. Editorial MADRID - TALLERES - ESPASA - CALPE, S.A. 1939, pág. 1033.

(25) De Buen Lozano Nestor. Tomo II. Op. cit., pág. 291.

riamente el delito... No debe confundirse esta causal - con el trabajo defectuoso que en ocasiones realizan los - trabajadores y conduce a sufrir en apariencia faltantes de materiales o de dinero". (26). Encaminaremos nuestras líneas a las faltas de probidad según Mario de la Cueva - que nos dice:

"De esta norma se desprenden dos ele__
mentos: en primer término, la existen__
cia de la falta, y en segundo lugar -
que la misma ocurra durante las labo__
res, esto es, durante las horas de . -
trabajo... El Diccionario de la Acade__
mia Española se refiere a "Bondad, -
rectitud de ánimo, hombría de bien,
integridad y honradéz en el obrar, y
a propósito de hombre íntegro mencio__
na al recto, probo, intachable... La
idea de probidad plantea rectitud de
ánimo y la honradéz en el obrar. De -
ahí que la única solución armónica -
con la naturaleza del derecho sea a -
partir del diccionario de la Academia
y considerarlos hechos imputables al
trabajador y a las circunstancias con__
cernientes en cada caso concreto den__

(26) Guerrero, Equerio. "Manual de Derecho de Trabajo"
Editorial Porrúa S.A. México, 1971, págs. 252 y 253.

tro de la idea de que el estatuto -
 laboral no mira hacia los intereses
 materiales del capital, sino hacia -
 los del hombre cuya energía de traba__
 jo es explotada y aprovechada por a__
 quél". (27)

Por último veamos lo que sostiene nuestro Máximo Tri__
 bunal:

"Existe falta de probidad cuando el -
 trabajador se aparta del recto o__ -
 brar, aunque su conducta no se tra__
 duzca en una lesión patrimonial para
 el patrón. Por lo tanto, pues, debe__
 mos considerar como causa de despido
 justificado, toda conducta asumida -
 por un trabajador contraria a la rec__
 titud de ánimo, a la hombría de bien,
 a la integridad y a la honradéz en el
 obrar, aunque no haya ninguna lesión
 de carácter patrimonial". (28)

1.1 OPINION PERSONAL.

Ahora bien, "Probidad" significa para nosotros, el -

(27) De la Cueva Mario. Tomo I. Op. cit., págs. 243 y 244.

(28) Amparo Directo 4009/75 citado por Ramírez Fonseca -
 Francisco. Op. cit., págs. 65 y 66.

actuar concientemente hacia el acto encomendado de cualquier índole y sobre todo demostrar principios positivos en el obrar, es decir, quien posee cualidades eficientes será probo y por lógica un ser eminentemente aceptable ante la sociedad. Consideramos que la probidad en sí, es un término mucho muy extenso que abarca un sin fin de faltas y para estudiarla la hemos dividido en dos partes integrantes: la primera en sentido Stricto-sensu que es la lealtad y la segunda en sentido amplio con relación a la honradez. Procederemos a definir cada una de ellas sucesivamente.

2.- CONCEPTO DE PROBIDAD EN STRICTO-SENSU.

Ya en líneas arriba señalamos que la probidad, a nuestro juicio, se puede concebir desde dos ópticas. Estos conforman la esencia de la probidad, es por eso que nuestros pasos se dirigen hacia la conceptualización de la lealtad; para seguir la secuencia que hemos venido utilizando, anotaremos lo que la Real Academia Española ha declarado que es la lealtad: "Es el cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien". Ahondando, la misma sostiene que fidelidad es lealtad, observancia de la fé que uno debe a otro, exactitud en la ejecución de una cosa". (29)

(29) Diccionario de la Lengua Española. Op. cit., pág. 441.

El propósito de la transcripción anterior obedece a que subjetivamente, como ya dijimos, creemos que la probidad en stricto-sensu tiene su esencia fundamental en la lealtad. Este término lo encontramos comparativamente en la Legislación Española en su forma negativa, o sea, deslealtad cuando se refiere a las causas de despido justo, pero en lo particular, nos interesa en su forma positiva, que es la lealtad como ya lo mencionamos anteriormente; por esto mismo, sería conveniente que nuestra Legislación adoptara este término, claro está, en su manera positiva, debido al gran significado interno que posee, sobre todo, que forma el núcleo de la probidad, es decir, de esta manera se hace notar la compaginación exacta entre ambos.

Así pues, diremos que la Probidad en Strictu-sensu: es el deber de cumplir lo estipulado con exactitud, saber guardar a las personas o cosas una fidelidad intachable, realizar acciones positivas en el trato y en el desempeño de un oficio o cargo. Es decir, no ser falso, ni pérfido en lo encomendado.

A nuestro criterio, las faltas enumeradas en el Art. 47 de la Ley Federal de Trabajo como causas de despido deberían estar supeditadas, todas ellas a la probidad; ya que es el término adecuado para darles el valor significativo.

3.- CASOS ESPECIFICOS.

A) FALTAS QUE PERJUDICAN DIRECTAMENTE A LA EMPRESA.

1.- REVELACION DE SECRETOS.

Primeramente mencionaremos al analizar esta falta, el significado de revelar. "La palabra revelar tiene muchas acepciones, pero en lo que interesa a nuestro estudio, encontramos que revelar es lo mismo que publicar, descubrir, difundir, pregonar o divulgar; es decir, dar a conocer cualquier conocimiento que se tenga de algo o de alguien". (30). La relación de trabajo debe de estar basada en la confianza mutua. Al perderse ésta por causa establecida en la Ley, el camino a seguir es abrir el derecho de despedir, por parte del patrón, al trabajador.

Su reglamentación en la Ley se encuentra en el Art. 134, fracc. XIII, que obliga a los trabajadores a "guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos de que tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan y de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios en la empresa". En concordancia con este precepto, la fracc. IX del Art. 47 declara como causa de rescisión el "revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con -

(30) Ramírez Fonseca Francisco. Op. cit., pág. 100.

perjuicio a la empresa". (31). Podemos considerar que es imprescindible que los trabajadores guarden los secretos de fabricación así como de los asuntos estrictamente confidenciales de la empresa, pues, estas revelaciones pueden causar perjuicio directo al patrón.

Pues bien, en toda empresa existen determinados documentos que, aun sin ser precisamente secretos, contienen planos de trabajo, cuya publicidad, como ya dijimos anteriormente, trae perjuicios al patrón. Son documentos que indiscutiblemente son manejados por trabajadores de confianza, por ejemplo; estudios fiscales, laborales, etc. - que deben ser reservados por la empresa; habrá otros de esta misma índole como las técnicas de fabricación de determinados productos que lógicamente, no son de conocimiento general, y podríamos decir, que si el trabajador lo manifiesta a otra empresa, el perjuicio sería la competencia inmediata con la empresa que tiene conocimiento de dicho método, y, por lo tanto, esto se traducirá en pérdidas directas para el patrono. "... Perjuicio es toda ganancia lícita que deja de percibirse... se refiere a toda lesión en su significado más general, o sea a toda lesión, patrimonial o no ... resulta que el patrón puede rescindir válidamente el contrato de trabajo al trabajador, cuando éste da a conocer, ligados o no al negocio, -

(31) De la Cueva Mario. Tomo I. Op. cit., pág. 246.

los métodos de producción y en general, todo relacionado con la empresa o patrón, sea o no una lesión patrimonial o no, por tratarse de secretos que no conviene transmitir su conocimiento. Para concluir este punto estableceremos que el principio de CONFIDENCIALIDAD DE SECRETOS debe entenderse como un deber de secreto, tanto para la empresa como para el trabajador. En tal caso la producción se verá protegida y el trabajador inclusive y el trabajador obtiene una remuneración por su trabajo.

2.- ACTOS INMORALES.

En este punto es complicado enumerar los casos que reúnen los elementos necesarios para la configuración de un acto inmoral; pero, comenzaremos por definir qué se entiende por moral: "Ha sido definida como la ciencia que enseña a conocer el bien y el mal, o la conducta que va de acuerdo con las leyes morales". (33). Por lo tanto, el hombre que carece de lealtad, llevará compaginado obviamente sus actos y tendencias que se reflejarán a cada momento y serán notorias dentro de cualquier ámbito en el que se desarrolle.

Al hablar la Ley de actos inmorales

(32) Ramírez Fonseca Francisco. Op. cit.

(33) Ibid. pág. 97.

trabajador, la referencia que hace al mencionarlos es que sean contrarios a las buenas costumbres, así lo manifiesta en su Art. 134, fracc. VII. "Son obligaciones de los trabajadores. Observar buenas costumbres durante el servicio". Dicha fracción tiene estrecha relación con la VIII del Art. 47 de la misma Ley, que dice: "Son causas de rescisión... Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo". Si analizamos cada una de las fracciones, llegaremos a la conclusión que aun cuando no se utiliza la misma terminología, su significado es idéntico, pues ambas llevan implícitas la aplicación de las buenas costumbres, es decir un comportamiento adecuado, aceptable ante la misma sociedad. "La expresión que usa la Ley es muy amplia al mencionar actos inmorales y consideramos que no debe dársele una acepción ni muy restringida ni muy extensa, pues lo primero conducirá a calificar la inmoralidad sólo cuando implicara la comisión de un delito y lo segundo, a extremos ridículos".(34)

Ahora bien, para dar la última interpretación sobre un acto inmoral cometido por un trabajador, corresponde dar el calificativo acertado a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

3.- OCASIONAR DESPERFECTOS.

(34) Guerrero, Buquerio. "Manual del Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa. S.A. México, 1981, pág. 263.

En sí, esta falta tiene un campo muy extenso dentro de la materia de trabajo, ya que entoda realización siempre habrá consecuencias respecto a las personas que laboren, pero también es conveniente por el bien de todos, - que dicha actividad se lleve a cabo con la dedicación precisa que merece, tal como lo estipula la Ley, cuando dice: "Son obligaciones de los trabajadores... Ejecutar el trabajo con intencidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos". En relación con esta - disposición citamos, será causa de rescisión... "Ocacionar el trabajador, intencionalmente, perjuiciós materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de - ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo". (35). Por lo que es conveniente que respeten las - reglas impuestas, ya que de esta manera todos los miembros del lugar o establecimiento donde presten sus servicios, serán responsables de sus propias actuaciones y asi evitarán el deterioro de sus mismos utensilios de trabajo a efecto, también, de no cometer perjuicios a la empresa.

Al respecto, Mario de la Cueva menciona que: "Actos intencionales e imprudencia grave: las fracciones quinta, sexta y séptima marcan como causa de rescisión ocasionar

(35) Cfr. Los Arts. 134 fracc. IV y 47 fracc. V de la Ley Federal del Trabajo.

intencionalmente perjuicios materiales o con negligencia tal que ella sea "la única causa del perjuicio" y que éste sea grave, así como comprometer el trabajador "por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él". (36). Por lo que es preciso que se sigan una serie de reglas dentro del centro de actividades, ya que es por el beneficio de los empleados, de otra manera el perjuicio sería general, tanto para el trabajador como para el detentador de los medios de producción. Aunque analizando de una manera conciente, llegaremos a la conclusión de que los perjuicios en grandes rasgos son para los trabajadores directamente, debido a que cotidianamente asisten a realizar sus actividades, lo que no sucede con el patrón pues la asistencia regular es la del representante y no la de él; por lo que es necesario que se vigilen los mandamientos impuestos dentro del centro laboral por la propia seguridad del trabajador.

Otro fundamento de dicha falta lo encontramos en el Art. 135, fracc. I de la Ley Federal del Trabajo, que prohíbe a los trabajadores: "Ejercitar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desem

(36) De la Cueva Mario. Tomo I. Op. cit., pág. 245.

peñe".

Debemos recordar que el trabajador debe ser leal en el actuar, pues de esta manera cuidará los intereses del patrón y su persona misma. Por lo tanto, evitará perjuicios tales como los que ... "el Legislador señaló en las fracciones quinta y sexta, como causas de rescisión, el hecho de que el trabajador ocasione perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de éstas, a dichos edificios, obras, etc. siempre y cuando lo haga intencionalmente. También se configura la causa de rescisión cuando los citados perjuicios, aunque no intencionales, sean graves, y que no habiendo dolo sí exista negligencia tal, que ella sea la única causa del perjuicio". (37). Cuando se hace referencia a edificios, obras, máquinas, instrumentos, materias primas, etc; por lógica se entiende que son objetos relacionados con el trabajo, puesto que "... la Ley alude a cualquier objeto material relacionado con el trabajo y no precisamente con los utilizados por el trabajador para realizarlo, sino con cualquier objeto con el que el trabajador pueda tener contacto en ocasión del trabajo..." (38). Ahora bien, es factible señalar que cuando hablamos de perjuicios, debemos pensar que se trata de perjuicios materiales, es decir, el deterioro de los objetos que utilicen dentro de

(37) Guerrero, Euquerio. 1981. Op. cit., pág. 263.

(38) Ramírez Fonseca Francisco. Op. cit., pág. 90.

la realización de prestación de servicios, que será una lesión económica para el patrón, lo cual ocurrirá generalmente.

Para referirnos a perjuicio grave es necesario, a nuestro criterio, analizar a consecuencia los elementos constitutivos de la falta, ya que resulta difícil decir a certadamente "este perjuicio es grave", pero en estos casos quien tendrá la decisión definitiva será la Junta de Conciliación y Arbitraje Competente.

Ahora bien, cuando el trabajador ocasione el daño sin dolo, pero sí con negligencia y que ésta sea la causa primordial del daño, o sea, que por un descuido del trabajador se produzca un perjuicio material, dará lugar a que se configure el despido. Sobre el particular, la Suprema Corte hace referencia en una de sus ejecutorias, donde se puede notar que "... la negligencia no es otra cosa que el descuido o falta de aplicación en la realización de un acto, que puede ser apreciado por los sentidos. Encontramos, como ejemplo, la siguiente ejecutoria: "Si el trabajador abandonó el vehículo en el que repartía los objetos entregados por la compañía en donde prestaba sus servicios, permitiendo así la comisión del delito de robo cuyos autores se ignoran, en tales hechos intervino la negligencia notoria del trabajador, que trajo como consecuencia los perjuicios antes dichos a la compañía que lo ocupaba, por lo que al estimar la Junta responsable que

se encontraba justificado el despido aplicó correctamente la fracción VI del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo". (39)

También cabe señalar, dentro de este punto, que las medidas de seguridad son el elemento esencial para cualquier tipo de trabajo que se quiera desarrollar, ya que de esta manera se encuentra en la Ley; así lo manifiesta conocido autor al mencionar: "Las fracciones VII y XII se refieren a hechos de la misma naturaleza, pues en la primera se sanciona al trabajador que por su imprudencia o descuido comprometa la seguridad del taller, establecimiento o de las personas que allí se encuentren y en la fracción XII al trabajador que se niegue a adoptar las medidas preventivas y a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades". (40).

La primera fracción ya la estudiamos, ahora nos concretaremos exclusivamente a la segunda. Dicha fracción se refiere tanto a la prevención de los riesgos, como el hacer respetar el propósito y las medidas previstas, para que no se ocasionen accidentes de trabajo y la aparición de enfermedades, por esto mismo es importante que el trabajador adquiera las medidas estipuladas para su propia seguridad y tome conciencia de que es indiscuti

(39) Amparo directo 2934/60 .- Joaquín Uribe Salinas .- 6 de Octubre de 1960 .- Unanimidad de 4 votos .- Ponente: Angel Carvajal.

(40) Guerrero, Suquero. 1981. Op. cit., pág. 264.

ble estar regido dentro del centro laboral bajo normas -
 que le den seguridad tanto a él, como a sus compañeros -
 y en general a todo el personal que forme parte dentro -
 de la empresa o establecimiento donde preste sus servi__ -
 cios. Al respecto, se ha dicho: "... El legislador ha re__ -
 conocido a la seguridad un extremo valor cuando permite -
 al patrón rescindir el contrato de los trabajadores que -
 se revelan contra el cumplimiento de las medidas preven__ -
 tivas..." (41).

4.- CUMPLIMIENTO DESLEAL EN TAREAS ENCOMENDADAS.

Como factor determinante tenemos la obediencia del -
 trabajador, pues de esta manera seguirá la vía correcta -
 del trabajo que desempeñe, según lo indique el patrón o -
 representante del mismo. (42). Aunque no debe olvidarse
 que la obediencia que el trabajador está obligado a obser__
 var para con su patrón se fundamenta en uno de los elemen__
 tos esenciales de la relación de trabajo; La subordina__ -
 ción.

La obediencia es el elemento base para toda persona
 que se emplea, toda vez que si no son respetadas las dis__
 posiciones que se dan a conocer para el ejercicio de sus

(41) Guerrero, Eguerio. 1981. Op. cit., pág. 265.

(42) Cfr. Art. 11 de la Ley Federal del Trabajo, en rela__
 ción con el carácter de representante.

actividades, los centros de trabajo marcharán en una de_
sorganización tal que implicaría inmediatamente su auto_
destrucción. Por lo que es fundamental acatar lo estable_
cido por la Ley que dice: "Desobediencia del trabajador;
en el art. 134, fracc. III, está otro de los antecedentes
del art. 47: el trabajador está obligado a "desempeñar el
trabajo bajo la dirección del patrono o su representante,
a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concernien_
te al trabajo". Por lo tanto, la fracción XI es una apli_
cación, o si se prefiere, la sanción por el incumplimien_
to de aquel mandato: "Desobedecer el trabajador al patro_
no o a sus representantes, sin causa justificada, siempre
que se trate del trabajo contratado". (43).

Preciso es dar la definición de contrato de trabajo;
tanto el contrato, como la relación de trabajo, se encuen_
tran comprendidos en el Art. 20 de la Ley Federal del Tra_
bajo, que a la letra dice:

"Art. 20. Se entiende por relación de
trabajo cualquiera que sea el acto -
que le dé origen, la prestación de un
trabajo personal subordinado a una -
persona, mediante el pago de un sala_
rio.

(43) De la Cueva Mario. Tomo I. Op. cit., pág. 247.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado produce los mismos efectos".

Señalaremos que no existe diferencia alguna entre contrato y relación de trabajo pues producen los mismos efectos; su existencia la encontramos en el Art. 21 de la misma Ley que a la letra dice: "Se presumen la existencia de contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". Es lógico suponer que los sujetos que forman dicha relación o contrato son el trabajador y el patrón, ya que son aquellas personas que intervienen directamente en la relación jurídica laboral en la que el trabajador es siempre el que presta el servicio y el patrón es quien lo recibe.

Es prudente señalar el significado de patrón, trabajador y trabajo, mismos que se encuentran contenidos en la Ley:

"Art. 8. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

"Art. 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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

Es necesario mencionar que en el momento en que el trabajador acepta lo estipulado en el contrato de trabajo, se compromete a laborar con esmero y cuidado, a obedecer los reglamentos dentro del lugar donde preste sus servicios en la realización de sus labores cotidianas; de lo contrario, comete el error de no acatar las órdenes recibidas con anterioridad. El contrato de trabajo, se puede decir que es la defensa del trabajador para cualquier a

claración que se presente, pues de lo contrario si no estuviera estipulado en la Ley, se darían abusos graves respecto al trabajador, ya que no se tendrían los medios suficientes para comprobar la categoría establecida y obligada a laborar.

B.-- CAUSAR PERJUICIOS A COMPAÑEROS DE TRABAJO.

Esta falta la enfocamos dentro de la fracción III del Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo, como causa de despido: "Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que desempeñe el trabajo... siendo éstos actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de sus compañeros de trabajo".

Sabemos que el empleado debe seguir las indicaciones establecidas por el patrón como ya lo hemos mencionado con anterioridad, también debe guardar respeto hacia sus compañeros y en general ante toda la gente que le rodea dentro del lugar donde presta sus servicios, ya que es factible pensarlo de esa manera debido a la continuidad cotidiana a que están acostumbrados, por esto mismo debe de existir una convivencia armónica entre los trabajadores, evitando siempre y por todos los medios el perjuicio para los demás; de esta manera trabajarían con agrado y unidos para cualquier problema venidero.

Viene a ilustrar todo lo antes dicho las palabras de Equerrio Guerrero, cuando dice: "En las obligaciones que asigna la Ley a los trabajadores en el Art. 134, hay algunas que se refieren a sus compañeros de trabajo, como observar buenas costumbres, prestar auxilios, comunicar observaciones para evitar daños a los intereses y vidas de aquéllos, observar medidas preventivas contra riesgos, - etc... También hay prohibiciones impuestas en razón de los demás trabajadores". (44). A nuestro juicio, lo transcrito está íntimamente relacionado con el punto tratado y son de suma importancia para la disciplina del trabajador y en consecuencia para la propia empresa o centro de trabajo.

Cuando la Ley habla de alteración de la disciplina en el centro laboral, se refiere a que haya sido ocasionada por los mismos concurrentes; es lógico que la Ley lo estipule de esta manera, debido a la existencia de normas de conducta que existen para regir a quienes presten sus servicios. Así mismo, es necesario señalar que en toda empresa, siempre existe la obligación de realizar el trabajo en forma eficiente y ordenada y para ésto, su elemento fundamental será la disciplina y por consiguiente la falta de ésta implica la causa de despido.

(44) Op. cit., págs. 261 y 262.

CAPITULO III

"ANALISIS DE LA HONRADEZ"

1.- CONCEPTO DE HONRADEZ.

Decíamos que para llegar a una conceptualización capaz de dar la luz sobre el conocimiento exacto de la probidad, menester sería analizar sus dos sentidos: El amplio y el restringido. En otro lugar lo hicimos ya sobre el sentido restringido; ahora nos resta, hacer el apunte correspondiente al sentido amplio; entendido éste, según nosotros, como la honradéz.

Y, como preámbulo, no deseamos que la óptica de la "probidad" se vea perdido. Ya que todas las ideas expuestas en otra ocasión, hoy reforzarán la postura que utilizamos para el análisis que hemos venido anunciando. Para el efecto anterior, mencionamos inmediatamente la procedencia del concepto honradéz, sustentado por el Diccionario de la Lengua Española, que con relación a la honradéz, dice: "Calidad de probo. Proceder recto, propio del hombre probo". (45). Desde luego que, para el objetivo trazado por nosotros, se entiende la procedencia del género y la especie, es decir, que el hombre probo, necesariamente, es honrado y si no lo es, tampoco será probo.

(45) "Diccionario de la Lengua Española" Op. cit., pág. 695.

Es por eso que para nosotros será honrado, la persona que tenga un actuar honesto, sin dolo en el desarrollo de sus actividades, tanto laborales como personales.

2.- ALTERACION O QUEBRANTAMIENTO DE LA HONRADEZ.

Aun cuando esté inciso debería denominarse "causa de despido justificado por atentar el trabajador contra el patrimonio del patrón", creemos más genérico el de quebrantamiento de la honradéz. La razón obedece a nuestro deseo de demostrar que la honradéz, como se dijo, es parte de la probidad.

Del enfoque dado en líneas arriba, se desprende que dentro del patrimonio --en su concepto más amplio-- se puede configurar las figuras de fraude, abuso de confianza, robo; por que sabido es que éstas se configuran cuando se sufre un menoscabo en el aludido patrimonio.

Sin embargo, en materia laboral no todo lo que vaya en detrimento al patrimonio puede quedar comprendido dentro del contexto de las figuras precitadas, por ejemplo, las fracciones V y VI del Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo, señalan: "Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; Y, 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", sin lugar a dudas que los daños apuntados traerán como consecuencia la disminución del patrimonio; y, ésto no podrá considerarse como la configuración del abuso de confianza, fraude, robo, etc.

Lo que sí puede considerarse dentro del ámbito del derecho del trabajo, es la simple acción del trabajador que trate -simplemente con la pura tentativa- de alterar o quebrantar la honradéz, pues así lo ha manifestado nuestro Máximo Tribunal, cuando dice:

"El patrón puede, en todo momento, ejercitar en contra del obrero la terminación de su contrato, en los casos de los artículos 121 y 122 de la Ley Laboral, por las causas que en dichos preceptos se señalan. Sería un absurdo legal establecer que cuando un trabajador comete una falta en contra de un patrón, éste puede rescindir de inmediato su contrato laboral, pero cuando la gravedad de la falta de probidad implique un verdadero delito sujeto a la sanción de la leyes penales, no podría rescindir su contrato sino hasta que recayera sentencia penal condenatoria". (46).

(46) Guerrero, Buquerio. 1981. Op. cit., págs. 260 y 261.

De esta guisa se debe desprender que no es tan importante detectar la comisión del abuso de confianza, fraude o robo; si no como se dijo la pura intención. Ilustrando esto, diremos que el trabajador que sea sorprendido realizando una maquinación para disponer de un bien del centro de trabajo, podrá despedírsele con causa justa, siendo el caso la elaboración de una nota que señale una venta menor para que el trabajador disponga del resto de la venta; estaremos ante el fraude.

Escenificando una tentativa de abuso de confianza, puede darse en el ejemplo que nos brinda Baltasar Cavazos cuando señala: "Tuvimos un caso en el cual se sorprendió a un trabajador haciendo el amor a una mujer, en una camioneta de reparto de la empresa en donde prestaba sus servicios, fuera de la jornada legal". (47). Con lánguida melancolía el autor en cuestión nos narra que se perdió el caso, pues se invoca la causa de despido por actos inmorales, la razón por la que se perdió es porque el trabajador demostró que la mujer citada era su esposa. Indebidamente se invocó esa causal, debiéndose de señalar el motivo del despido por abusar de la confianza depositada, puesto que la camioneta era para el reparto y no para otras actividades diferentes a las encomendadas, que van en detrimento de la buena reputación de la empresa.

(47) Cavazos Flores Baltasar. "Causales de despido" Editorial. Trillas. México, 1983, pág. 43.

En cuanto al robo, podemos citar el ejemplo que se plantea a continuación:

"Tuvimos un caso en donde un Jefe de Cocina, con más de veinte años de servicio en una empresa y con un salario mensual de veinte mil pesos, fue sorprendido un día, al salir a su casa, con un kilogramo de carne, propiedad de la compañía donde laboraba.

Se levantó el acta correspondiente, en donde el trabajador reconoció el hecho en cuestión y por tal motivo fue despedido.

El cocinero de marras demandó por despido injustificado, aduciendo que el hecho imputado no ameritaba tan severa sanción y la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal (en el expediente Carlos Acedo Gonzáles en contra del Sanatorio Español) absolvió a la demandada por considerar que tan falta de probidad es robarse un solo peso mexicano, que no vale nada, que un kilogramo de carne, como robarse un millón

de pesos, que tampoco vale mucho, o toda la carnicería". (48).

Refuerzan las palabras iniciales, el criterio sustentado en cuanto a que no importa la cantidad o monto para caer en una conducta irregular (abuso de confianza, fraude o robo), respecto del quebrantamiento de la honradéz, pues así lo ha dicho la Suprema Corte de Justicia, cuando establece: "No es el monto de lo dispuesto indebidamente por el trabajador el que determina que su conducta sea irregular, sino, el hecho en sí, de disponer de los bienes del patrón y esto constituye una falta de probidad que autoriza a rescindir el contrato de trabajo". (49).

(48) Cavazos Flores Baltazar. Op. cit., págs. 35 y 36.

(49) Guerrero, Equerio. 1981. Op. cit., pág. 273.

CAPITULO IV

"LA REESTRUCTURACION DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"

A lo largo de este trabajo, no habíamos podido definir nuestra postura en cuanto a las causales de despido - justo, puesto que sólo nos circunscribimos, hasta ahora, el análisis que se desprende a primera vista de las mismas; empero, la razón obedeció a que quisimos resguardar el siguiente espacio para tal efecto.

1.- LA PROBIIDAD Y LA HONRADEZ.

Sostenemos, humildemente, que el rubro que enmarca - el presente inciso, es la única causa que se ubica dentro del contexto del Artículo 47 de la Ley Reglamentaria del Apartado A del Artículo 123 Constitucional.

A reserva de apuntar el porqué de tal aseveración; pensamos, prudentemente, señalar las bases jurídicas que nos proporcionarán los indicios primeros a donde dirigimos nuestros pasos.

La mayor expresión de interpretación del Derecho Mexicano, sólo lo podemos encontrar en un lugar: El Supremo Tribunal de Justicia. Este ha manifestado que "Probiidad significa rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad

M - 0028 544

y honradéz en el obrar". (50). Casi a renglón seguido, la misma autoridad judicial, establece que "La falta de probidad y honradéz puede implicar una GAMA MUY VARIADA DE POSIBILIDADES". (51).

Infiérese de lo anterior que, la Suprema Corte de Justicia, ha concebido la existencia de un cúmulo de alternativas que, en un momento determinado, pueden dar pauta a establecer un catálogo inmenso de faltas de probidad; independientemente, podría también elaborarse otro que comprendiera la honradéz.

Nórmase nuestro criterio con lo anteriormente expuesto, mas debemos aclarar que todas las causales estipuladas en el Artículo 47, en estudio, son meramente de falta de probidad o de honradéz.

Ahora bien, debido a que los siguientes incisos están dedicados al estudio específico de cada una de las causas analizadas dejaremos, por ahora, esta inquietud.

2.- LA PROBIDAD Y LA HONRADEZ COMO CAUSAS DEL DESPIDO JUSTO.

Atentos a lo descrito en líneas arriba, queremos,

(50) Cavazos Flores Baltasar. Op. cit., pág. 34.

ahora, hacer una anotación bastante seria, que dará, desde ya, la pauta para desarrollar este inciso; misma que consiste en afirmar que "Siempre que se invoque alguna (s) causa (s) de despido justo en contra del trabajador, la misma deberá de revestir algún indicio de falta de probidad por parte del trabajador". Indicio que, indubitablemente, el patrón deberá acreditar ante la autoridad competente si es el caso que el trabajador se inconforme con la rescisión del contrato individual de trabajo.

El aspecto fundamental o primordial de la aseveración aludida es porque, observando detenidamente el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo (52), todas las causas ahí descritas contienen un mínimo de contenido de probidad u honradéz por parte del trabajador, que siempre deberá acreditar, o sea, la conducción de su obrar tendrá que ser con rectitud en sus labores cotidianas, incluso, fuera de ellas de conformidad con lo manifestado por el Supremo Tribunal Mexicano. Si el trabajador, por el contrario, incurre, con un ápice, en falta de probidad, será causa suficiente para rescindir la relación laboral.

Teóricamente, lo anterior puede ser aceptado, sin embargo, nuestra intención va mas allá; puesto que a continuación queremos hacer un análisis de cada una de las

(52) Cfr. Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo.

causas de despido justo, veamos:

La fracción I, del Artículo 47, establece que si el trabajador o su sindicato "engañan" al patrón; será causa suficiente para despedir al primero, sin responsabilidad para este último. Al emplear el término "engaño", caemos en la supuesta falta de probidad, por lógica primaria.

La fracción segunda del precepto en cuestión, no amerita comentario adicional, puesto que su esencia procede del término probidad y su correlativo la honradéz; aún cuando en la misma se habla de "violencia", "amagos", "injurias" o "malos tratos", todos los vocablos llevan implícitos la falta de probidad del trabajador, excepto, si se provoca o se defiende el trabajador de una agresión en su persona. Sobre esta causa, debemos de anotar que el trabajador tiene facultad de revertir la causa y rescindir el contrato en contra del patrón, sin responsabilidad para el operario, conforme lo dispone la fracción II del Artículo 51 de la Ley de la Materia. (53).

Para las fracciones III y IV del numeral 47 analizado, es, sin lugar a dudas, aplicable el comentario anterior, puesto que en estas fracciones lo único que se hace es extender las faltas estipuladas en contra del patrón, (53) Cfr. Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

los compañeros de trabajo, etc.; y, se extiende a lugares más allá del centro de trabajo.

En cuanto a la fracción V del precepto en análisis, debemos destacar lo que señala en cuanto a los "daños" que el trabajador ocasione "Intencionalmente". Esta palabra, nos proporciona el famoso término jurídico, que la fracción VI incorpora en su seno, nos referimos al DOLO; por lo tanto, si existe DOLO o intención de causar un daño o como lo dice la Ley "perjuicios materiales", el ser humano, no estará dentro de los parámetros de la probidad, que con antelación describimos, puesto que ni se conduciría con rectitud, ni mucho menos con honestidad. No obstante de lo anotado, debemos tener en consideración que para caer dentro de la causal de probidad, no es necesario que exista meramente un daño patrimonial o un lucro indevido, conforme al criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, bajo el número de Amparo 4009/75, que a la letra dice:

"Falta de Probidad u Honradéz. AUNQUE NO EXISTA DAÑO PATRIMONIAL O LUCRO INDEBIDO SE PUEDE INTEGRAR LA CAUSA DE DESPIDO POR.- Falta de Probidad u Honradéz, se entiende del no proceder rectamente en las funciones encomendadas que mengua la rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a su cargo, procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene en comendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no

es necesario para que se integre la falta de probidad u honradéz que exista daño patrimonial o un lucro indebido, si no sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder". (54).

Si a la negligencia se le ha determinado como la torpeza en el obrar o, simplemente, el descuido u omisión al realizar una tarea determinada; por ejemplo, no apagar un cigarrillo en una zona de productos flameables, siendo que con grandes carteles se establece tal prohibición; más, sin embargo, el trabajador realiza tal conducta y se provoca un incendio; el trabajador de marras estará dentro del contexto de la falta de probidad, por no actuar con rectitud, como debe de ser; y dicha conducta, estará sujeta a que el patrón la utilice como causa de despido - justo de acuerdo con la fracción VI del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

La VII fracción del multicitado precepto, señala que al "comprometer la seguridad del centro de trabajo" al trabajador podrá rescindírsele el contrato respectivo, pero la misma fracción aclara por su "imprudencia o descuido inexcusable", términos a los que se les aplica el criterio expuesto en el comentario de la fracción anterior.

"Un criterio moral lo será igual siempre para todos,

(54) Ferrocarriles Nacionales de México.- 2 de Febrero de 1976. Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Ramón Cañedo Aldrete. Séptima Época, Volumen 86, Quinta Parte, pág. 19.

en cualquier tiempo y espacio". (55); sirve esta opinión para determinar por exclusión lo que es inmoral y, quien realice actos inmorales estará fuera del marco de la probidad, no obstante que éstos se realicen fuera del establecimiento de trabajo, contrariamente con lo preceptuado por la fracción VIII del Artículo 47 de la Ley. Pues, como hemos visto, la probidad no tan sólo debe ser para "dentro" del centro de trabajo, sino que va más allá del mismo.

La fracción IX, también implica, para su procedencia, una falta de probidad; puesto que si el trabajador tuvo acceso a la información secreta de la factoría respectiva y, de pronto, faltando a la confianza depositada, se aprovecha de ella: demostrará con su acción una falta de lealtad que se le tenía concedida; luego entonces, la falta de probidad se presenta nuevamente.

Questionéndonos sobre ¿Cuál es la causa que impide al trabajador concurrir a su trabajo por más de tres días, en periodo de treinta, sin que medie permiso o justificación?. Alguien, apuradamente, dirá que su irresponsabilidad, que no será más que la causa justificatoria de la fracción X del multicitado precepto jurídico, la falta de probidad estará presente nuevamente, pues quien no asiste,

(55) Cavazos Flores Baltazar. Op. cit., pág. 43.

sin que medie justificación o permiso, es porque no desea el trabajo, no le gusta o porque quiere que se produzca el despido como injustificado y, desde luego, se responsabilice al patrón.

Sabemos que en la relación de trabajo, existe un elemento primordial: La subordinación a la que alude la fracción XII del numeral estudiado y es por la relación laboral, entre otras, por la que el trabajador se le retribuye su trabajo; luego, si incurre en desobediencia, no se estará conduciendo con rectitud, para la cual fue contratado y su conducta caerá en la falta de probidad.

Regresando a la fracción V y VI, que nos hablan de daños ocasionados al centro laboral; la fracción XIII, hace referencia de aquellos que se produzcan, si el trabajador elude o impide que se tomen las medidas precautorias para que se eviten los mismos, por lo que en este caso, se vuelve vigente el comentario anotado con antelación sobre el particular.

Huelga el comentario para la fracción XIII del presente citado, puesto que, si consideramos las pautas dadas anteriormente, esta también se encontrará encasilla dentro del ámbito de la probidad.

El acto jurídico jurisdiccional -que señala la fracción XIV-, es de transcendencia para el concepto de probi

dad; aun cuando aquí sí cabría cierta duda, si por un "delito de los llamados culposos" se condena al trabajador -- ¿podrá considerarse no probó?... Quede ahí nuestra duda.

Finalmente, la ultima fracción señala la aplicación analógica para aquellas otras conductas graves y de consequencia semejante. Esta directriz permítenos señalar que todas aquellas "otras conductas" que salgan del parámetro de la probidad, se les aplicará, de todos modos, la rescisión del contrato sin responsabilidad para el patrón.

3.- EL NUEVO ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En algún momento, cuando transcribimos la postura del Máximo Tribunal de Justicia de la Nación, se desprendía del contexto de probidad, quedaba comprendida la honradez.

La coyuntura que nos presenta, ahora, el presente -- trabajo, es oportuna determinar que el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, si bien es como sostiene Cavazos Flores, cuando apunta "La enumeración... es enunciativa y desde luego no es restrictiva ni casuística". (56); también es incesaria; tomando en consideración que es un pequeño listado de causas de probidad u honradez, pero, además, el mismo queda abierto para crear o considerar --me

(56) Cavazos Flores Baltazar. Op. cit., pág. 57.

por dicho- una gran gama de posibilidades de faltas de probidad.

Ahora bien, desde el punto de vista técnico-jurídico, la Ley, siempre, tiene que considerar la solución a los problemas probables que se planteen en la práctica de su aplicación: Plasmando, en forma tajante, la solución en su mismo contenido hipotético de derecho o, ya bien, dándole la facultad al juzgador, en este caso a los Tribunales laborales, para que él decida sobre la controversia planteada. En el caso que nos ocupa -el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo- tiene las dos alternativas que consignamos, por lo que vemos que, por un lado, señala los casos en que se puede rescindir la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, pero, por otra parte, consigna una facultad amplis -según la fracción XV- para que el Tribunal determine por "analogía" los demás casos que juzgue procedentes como causas de despido justo.

El razonamiento anterior es, en esencia, lo que nos ha impulsado a proponer una nueva redacción para el Artículo 47, que hemos venido estudiando. El que plantearíamos de la manera siguiente:

"Art. 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: el hecho de que el trabajador incurra en la falta de probidad u honradez, que sean graves, a juicio del Tribunal Laboral que -

conozca del asunto".

La consignación de la hipótesis citada, daría lugar a que se evitaran abusos en contra del trabajador, en cuanto a la fundamentación de la causal --conocemos en que se invocan varias causales y con una que se pruebe, según criterio de la Suprema Corte de Justicia, es suficiente -- para declarar procedente el despido justo--; dando, así como se propone, facultad al Tribunal para oír al débil, el trabajador, y considerar, con amplio criterio jurídico, -- si la falta es en verdad grave.

No pensamos, quínéricamente, en la supervivencia del "GRAN PRETOR ROMANO", puesto que únicamente tratamos de -- dar nuestro sencillo punto de vista, para mejorar, desde luego, la aplicación JUSTA de las CAUSALES DE DESPIDO sin responsabilidad para aquel que detenta los medios de producción.

Quizá, algún día, en la cúspide de la perfección del Derecho Laboral, veamos realizado lo hoy propuesto, aun -- cuando no se dé en el Proceso Legislativo, pero cuando menos que se plasme como conquista de la lucha constante -- del trabajador contenida en el documento jurídico denominado: CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

CONCLUSIONES

Del estudio que hoy terminamos, se pueden observar conclusiones: Algunas que son meramente teóricas; otras que se deducen de la interpretación de las normas legales; unas más que son el resultado de la dinámica que caracteriza el Derecho Laboral, en su ámbito cambiante conforme a las circunstancias que reclama la sociedad actual. He aquí, pues, nuestras concluyentes:

I.- El término "rescisión" debe dejar paso a los eminentes conceptos laborales de "despido" o "separación", según el caso.

II.- La probidad comprende dos amplios conceptos; La Lealtad y la Honradéz.

III.- La probidad, en Stricto-Sensu, es el deber de cumplir lo estipulado con exactitud, saber guardar a las personas una fidelidad intachable, realizando acciones positivas en el trato y en el desempeño del oficio o cargo cotidiano o, en otras palabras es lo mismo que la lealtad.

IV.- El hombre probo, necesariamente, es honrado; pero esta honradéz se quebrantará cuando cometa algún acto preparatorio que produzca la certidumbre de que trataba de realizar una conducta que esta debidamente tipificada como ilícita: Abuso de Confianza, fraude o robo.

V.- En el Derecho Laboral Mexicano, existe solamente
UNA CAUSA DE DESPIDO; LA FALTA DE PROBIIDAD.

BIBLIOGRAFIA

TEXTOS

- Alonso García, Manuel "DERECHO DEL TRABAJO"
Tomo II. Ed. Barcelona,
España. 1960.
- Cabanellas, Guillermo "DICCIONARIO DE DERECHO
USUAL". Segunda Edición
1954. Ediciones Araya,
Argentina..
- Cámara de Diputados "DERECHOS DEL PUEBLO ME
XLVI Legislatura del XICANO". "MEXICO A TRA
Congreso de la Union VES DE SUS CONSTITUCIO
NES". Tomo VIII. 1967
México.
- Cavazos Flores, Baltazar "CAUSALES DE DESPIDO"
Ed. Trillas 1983. México.
- De Buen Lozano, Nestor "DERECHO DEL TRABAJO"
Tomo II. Ed. Porrúa S.A.
1976.
- De La Cueva Mario "DERECHO MEXICANO DEL
TRABAJO". Tomo I. lla.
Edición. Ed. Porrúa S.A.
1969.

De la Cueva Mario

"DERECHO MEXICANO DEL -
TRABAJO". Ed. Porrúa S.A.
1943.

De la Cueva Mario

"EL NUEVO DERECHO MEXICA
NO DEL TRABAJO". Tomo I.
Ed. Porrúa S.A. 1931.

Díaz Cárdenas, León

"CANANEA"
Cuadernos Obreros. 1930
México.

"ENCICLOPEDIA UNIVERSAL
ILUSTRADA". Europeo Ame_
ricana. Tomo XLIII. Ed.
Hijos de J. ESPASA. Edi_
tores 1922, Barcelona.

"DICCIONARIO DE LA LEN_
GUA ESPAÑOLA". Decima -
Sexta Edición. Ed. Ma_
drid, Talleres Espasa -
Calpe, S.A. 1939.

García-Pelayo y Gross, Ramón

"PEQUEÑO LAROUSSE ILUS_
TRADO". Ediciones Larou_
sse. 1981.

Guerrero, Euquerio

"MANUAL DE DERECHO DEL -

- TRABAJO". Ed. Porrúa S.A.
1971. México.
- Guerrero, Enquerio "MANUAL DE DERECHO DEL
TRABAJO". Ed. Porrúa S.A.
1981. México.
- Preciado Hernández, Rafael "LECCIONES DE FILOSOFIA
DEL DERECHO". Editorial
Jus. 1979. México.
- Ramírez Fonseca, Francisco "EL DESPIDO"
Ed. Publicaciones Adminis
trativas y Contables. 3a.
Edición. 1981. México.

LEGISLACION CONSULTADA

- CONSTITUCION POLITICA DE
LOS ESTADOS UNIDOS MEXI_
CANOS. Editorial Trillas, 1983.
México.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO
DE 1970. Ed. Porrúa S.A. 1981.

I N D I C E

INTRODUCCION	PAG.
	I

CAPITULO I

"ESTRUCTURA FUNDAMENTAL"

1.- ANTECEDENTES	1
2.- CONCEPTO DE DESPIDO	7
3.- CAUSAS DE DESPIDO JUSTIFICADO	18

CAPITULO II

"ANALISIS DE PROBIIDAD"

1.- EXTRACTO GENERAL	28
1.1 OPINION PERSONAL	30
2.- CONCEPTO DE PROBIIDAD EN STRICTO--SENSU	31
3.- CASOS ESPECIFICOS	32
A.- FALTAS QUE PERJUDICAN DIRECTA MENTE A LA EMPRESA.	
1.- REVELACION DE SECRETOS	33
2.- ACTOS INMORALES	35
3.- OCASIONAR DESPERFECTOS	36
4.- CUMPLIMIENTO DESLEAL EN TAREAS ENCOMENDADAS	42
B.- CAUSAR PERJUICIOS A COMPAÑE ROS DE TRABAJO	46

CAPITULO III

"ANALISIS DE LA HONRADEZ"

1.- CONCEPTO DE HONRADEZ	48
2.- ALTERACION O QUEBRANTAMIENTO DE LA HONRADEZ	49

H-0028544

CAPITULO IV

"LA RESTRUCTURACION DEL ARTICULO

47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"

1.- LA PROBIDAD Y LA HONRADEZ	54
2.- LA PROBIDAD Y LA HONRADEZ COMO CAUSAS DEL DESPIDO JUSTO	55
3.- EL NUEVO ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	62
CONCLUSIONES	65
BIBLIOGRAFIA	67