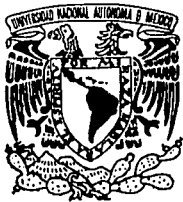


641



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

"EL ANALISIS DE LA FALTA DE PROBIDAD Y HONRADEZ COMO CAUSAL DE RESCISION RESPECTO DE LOS ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL ROBO"

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

ROBERTO PERALTA SANTOS

ASESOR:
LIC. OMAR MONSALVO CRUZ



CIUDAD UNIVERSITARIA

2002



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL


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

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

A LA UNAM.

Por haberme dado la oportunidad de formar parte de sus filas, por obsequiarme todos los conocimientos, buenas experiencias durante mi estancia en ella y permitir realizarme profesionalmente como Universitario.
G R A C I A S.

... Dirección General de Bibliotecas •
... difundir en formato electrónico e impresa:
... llenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: ROBERTA PERALTA
SANTOS
FECHA: 25 OCTUBRE 2002
FIRMA: 

A MIS PADRES Y HERMANOS:

Quienes me inculcaron siempre hacia el estudio, me brindaron toda la ayuda necesaria hasta el día de hoy y sacrificaron todo creyendo en mí.
Les agradezco y los quiero.
G R A C I A S.

A MI ESPOSA Y A MI HIJO.

Por su apoyo incondicional, a quienes dedico este trabajo, porque gracias a su insistencia y empeño pude lograr el objetivo fijado.
Los amo con todo el corazón.
G R A C I A S.

A MI ASESOR:

Por haber dirigido la investigación realizada, ya que gracias a su valioso tiempo e importantes consejos pude culminar el presente trabajo de tesis.
G R A C I A S.

**“EL ANALISIS DE LA FALTA DE PROBIDAD Y HONRADEZ COMO CAUSAL DE
RESCISIÓN RESPECTO DE LOS ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL ROBO”**

INDICE

INTRODUCCION.

CAPITULO PRIMERO.

CONSIDERACIONES GENERALES

1

1.1. EL Derecho Mexicano del Trabajo.

1

1.2. La Relación de Trabajo.

7

1.2.1. Elementos Personales de la Relación de Trabajo.

10

1.3. La Falta de Probidad y Honradez.

13

1.4. La Rescisión de la Relación Contractual.

17

1.5. Derecho Penal Mexicano .

22

1.6. El Robo en el Derecho Penal.

26

CAPITULO SEGUNDO.

28

ANTECEDENTES.

28

2.1. Respecto del Derecho del Trabajo.

28

2.1.1. En el Código Civil de 1870.

28

2.1.2. En el Código Civil de 1884.	29
2.1.3. En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	30
2.1.4. En la Ley Federal del Trabajo de 1931.	34
2.1.5. En la Ley Federal del Trabajo de 1970.	37
2.1.6. En las Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo de 1980.	40
2.2. Respecto al Derecho Penal.	43
2.2.1. En el Código Penal del año de 1871.	43
2.2.2. En el Código Penal del año de 1929.	45
2.2.3. En el Código Penal de 1931.	47
CAPITULO TERCERO.	49
LA FALTA DE PROBIDAD , HONRADEZ Y EL ROBO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.	49
3.1. La Falta de Probidad y Honradez como causal de Rescisión.	49
3.1.1. La Naturaleza Jurídica de la Rescisión en materia de Trabajo.	50
3.1.2. Las Causales de Rescisión.	53
3.1.3. La Falta de Probidad y Honradez como Causal de Rescisión de la Relación de Trabajo.	60
3.1.4. La Notificación de la Rescisión al Trabajador.	64
3.1.5. La Notificación a la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de Negativa del Trabajador a Recibirlo.	74
3.1.6. Los Efectos de la Rescisión Basada en la Falta de Probidad y Honradez.	77
3.1.7. Las Causales señaladas como Robo según el Código Penal para el Distrito Federal.	84

CAPITULO CUARTO.

EL ANALISIS DE LA FALTA DE PROBIDAD Y HONRADEZ COMO CAUSAL DE RESCISIÓN RESPECTO DE LOS ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL ROBO.

4.1. La Falta de Probidad y Honradez y el Robo.	89
4.1.1. Similitudes.	93
4.1.2. Diferencias.	96
4.2. Consideraciones Personales sobre ambas Figuras.	99
4.3. El Robo como Causal de Rescisión en Materia de Trabajo.	102
4.4. El Robo, sus Elementos Constitutivos y la Falta de Probidad como Causal de Rescisión.	105
4.5. El Robo, sus Elementos Constitutivos y la Falta de Honradez como Causal de Rescisión.	109
CONCLUSIONES.	121
BIBLIOGRAFIA.	123
LEGISLACION.	125
OTRAS FUENTES.	126

INTRODUCCION.

El presente trabajo de tesis tiene sus bases en dos figuras jurídicas, a saber: La falta de probidad y honradez como causal de rescisión en materia laboral por un lado, y por otro el robo como delito en materia penal.

La intención a que se encamina nuestro trabajo, supone una homologación de estas dos figura en el ámbito referido laboral, pero expresamente determinadas la una y la otra. Supone un estudio sobre ambos con la intención firme de llegar al convencimiento con el lector, de la necesidad de que al hablar de faltas de probidad y honradez no necesariamente se habla expresa pero si implícitamente del robo, e inclusive para precisar su ingreso de esta última figura al artículo 47 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, apoyamos en los elementos constitutivos del propio robo.

Recordemos que en materia de trabajo, la causal de rescisión falta de probidad y honradez se limita a eso, a mencionarla pero no incluye al robo expresamente hablando, lo que deduce una incertidumbre para el patrón tanto para el inicio de procedimiento paraprocesal como para el procedimiento ordinario. Nosotros creemos que de ser así la posibilidad del patrón para cumplir con el procedimiento precitado cumplirá la normatividad establecida aunada a los elementos de convicción y prueba con que contaría el oferente.

Para ello decidimos hablar en el primer capítulo sobre condiciones generales, nos ubican en el tiempo y en el espacio y nos familiarizamos con las figuras jurídicas que trataremos a través del trabajo.

En el capítulo segundo haremos una reflexión sobre los antecedentes de nuestro tema, ubicación en el tiempo y que algunos de ellos, de alguna manera nos servirá para el propósito principal de nuestro tema. Ambos desde el punto de vista laboral y penal.

El tercero de los capítulos nos lleva a sugerir la referencia sobre las figuras jurídicas de la falta de probidad y honradez y del robo ya como las conocemos hoy en día, y empezaremos en éste a traducir nuestra postura sobre la formación de la problemática, encausada por supuesto con el procedimiento administrativo y paraprocesal que se deduce legalmente de la conducta adoptada por el patrón para con la causal de rescisión en materia laboral.

El capítulo cuarto refiere la esencia del tema, analizando cada uno de los elementos constitutivos del robo abordaremos las causales de rescisión por causas imputables al trabajador, sin responsabilidad para el patrón y en especial la que nosotros hemos calificado como el robo. Todo esto no sin antes aducir una cuestión personal sobre el tema.

Las conclusiones muestran la finalidad de nuestro trabajo, podemos señalar que tal vez no todas ellas, pero si esencialmente las características que inducen a suponer la terminación de nuestro trabajo, reservamos nuestra postura para expresarla inclusive al sustentar el examen debido .

Con todo ello, queremos expresar que nuestro fin último es incluir expresamente en el artículo 47 fracción II de la Ley Federal del Trabajo al robo e inclusive, porque no, a algunas figuras penales más.

CAPITULO PRIMERO

CONSIDERACIONES GENERALES.

1.1. El Derecho Mexicano del Trabajo.

Iniciaremos el desarrollo de nuestro trabajo, refiriendo diversas particularidades sobre el Derecho del Trabajo. El orden propio para lograrlo, estriba en cada caso en remitirnos a lo que diversos estudiosos del Derecho opinan, sobre un particular tenemos al maestro Mario De La Cueva, que señala:

“ El nuevo Derecho es la norma que se propone realizar la justicia en el equilibrio de las relaciones entre el capital y el trabajo” (1)

El maestro De La Cueva, se refiere esencialmente a dos puntos básicos a la formación de este Derecho:

I.- Que su expresión deviene en la declaración de los Derechos Sociales contenidos en los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, adoptados por la Asamblea Constituyente de Querétaro.

(1) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Porrúa, México. 1954. P. 241.

II.- Como consecuencia lógica de la autonomía de derecho del trabajo.

Efectivamente, es natural que los trabajadores y patrones cuiden sus correlativos intereses. La seguridad jurídica de que seguirán siendo trabajadores activos y que sus salarios sigan teniendo poder adquisitivo tras el paso del tiempo, y por la otra que el patrón reviste la figura de pagador de salario y que garantice, o al menos así se pretende, haya productividad en la fuente de trabajo.

El Derecho del Trabajo, naciente de expresiones de hecho, busca conseguir un claro acuerdo, pulcritud, coherencia y sensibilidad en las relaciones que une a patrones y trabajadores, es decir, no deja de tomar en cuenta que su nacimiento se dio como consecuencia cronológica de múltiples reacciones de los trabajadores ante la presencia opresora de la figura patronal en el desarrollo físico y material del trabajo.

Hablar de equilibrio entre los factores de la producción es subjetivo, no existe escala milimétrica que determine hasta qué punto inicia la una y hasta donde concluye la otra, intervienen múltiples factores para sostener que producción está condicionada y viceversa por cuanto al salario.

Decimos que la producción es factible de estar condicionada, cuando para conseguir su mayor altitud requiere de la existencia de diversos factores, ejemplo: Que los trabajadores se comprometan física y materialmente a desempeñar su trabajo con todo el cuidado, esmero y probidad debida, esto es subjetivo.

También en el caso de que el sindicato se obligue a solicitarle a sus agremiados laborar con energía y preocupación necesaria como si se tratara de su propia empresa o establecimiento. Las condiciones para conseguir mejor productividad siempre estarán supeditadas a un mejor salario, es decir, tan siquiera superior al mínimo general y en su caso superior también al mínimo profesional.

Esta disciplina se preocupa por entender y normativizar el actuar de las partes en la relación de trabajo. El nexo que las une entiende también el grado de desarrollo pacífico y cordial que por su naturaleza trae reciprocidad de comportamientos.

¿ Qué es justo, desde el punto de vista del trabajo y la producción, socialmente hablando? entendemos así que cada trabajador reciba la cantidad de salario que se merece por el trabajo, no se desprende expresamente respecto de qué categoría o actividad específica; tampoco se determina si la antigüedad juega o no un papel importante; se hace pasar como una gran maquinaria donde cada trabajador se comporta como un engrane, pero no toma en cuenta que existen engranes que determinan una mayor responsabilidad que otros y que si bien es factible de componerse, forma parte de la maquinaria.

También es factible que el trabajador sea reemplazados sin problema alguno, y en especial para que la maquinaria siga funcionando, pero lo que no sucede con los más débiles por así decirlo de alguna manera. Nosotros pensamos que efectivamente es correcta, apoyándola en lo siguiente : El trabajo es genérico y humano, es decir, toda persona

desarrolla un esfuerzo motor, de capacidad física, de movimiento, de desarrollo de sus facultades inherentes al ser humano.

El Derecho del Trabajo estudia esencialmente la relación que hay entre el patrón y el trabajador, poder de mando y deber de obediencia, las demás materias estudia y puede englobar en un momento determinado el esfuerzo físico y material del prestador del servicio y de las circunstancias jurídicas que se encuentran en el que lo recibe.

Ejemplo claro de lo anterior es la relación entre cliente y prestador del servicio, un profesionista que presta un servicio personal, físico, material e inclusive psicológico desarrollando a favor de quien lo recibe, un trabajo, pero sin que esta relación faculte al cliente para ordenar o dirigir el esfuerzo desarrollado por el profesionista, tampoco le asiste al profesionista la obligación de someterse indiscutiblemente a las ordenes del cliente para ordenar y dirigir el esfuerzo desarrollado por el profesionista.

En este caso también se presenta un esfuerzo físico, material, etc., pero las circunstancias que giran a su alrededor no determinan que se trate de una relación estrictamente laboral, es decir, la ausencia del elemento subordinación, en otras palabras, se precisa no con la intención de reconsiderar que existen personas morales que presenten un servicio subordinado o personal, sino que, para tal efecto de asentar la importancia que en dicha relación juega la figura del trabajador, como principio en la maquinaria organizadora de la producción de bienes y servicios cambiabile y, de su trascendencia jurídica en la relación laboral.

Es necesario que el trabajo desarrollado sea a favor de diversa persona, es inadmisibles sustentar una relación unilateral por cuanto a las causas legales y de hecho que ella la determinen. De ahí otro ejemplo, que el trabajo desarrollado por una persona para satisfacer su necesidad propia, nos permite argumentar que se trate de un nexo laboral.

Para el maestro Marco Antonio Díaz De León el Derecho del Trabajo significa "...juzgamos como denominaciones correctas de esta rama jurídica, las de derecho del trabajo o derecho laboral. La primera, porque la expresión derecho del trabajo, establece como objeto común al trabajo subordinado por razones crematísticas. Respecto de la segunda, o sea derecho laboral, porque como ha ocurrido, y bien, con las restantes disciplinas jurídicas, la locución laboral particulariza inequívocamente al derecho correspondiente a la relación derivada de la labor personal - trabajo - subordinada y remunerada."(2)

Por otro lado también considera el maestro que "... el objeto del derecho laboral ya no es solo proteger la clase económicamente débil, o sea la trabajadora, sino que hoy en día dado los avances políticos del estado y la sociedad, contempla los vitales aspectos cualitativos y cuantitativos, económicos y culturales del trabajador y su familia así como de los sindicatos en que se agrupa".(3)

Nosotros de alguna manera coincidimos con el maestro Díaz de León, porque ciertamente la clase trabajadora no ha tenido el mismo ritmo de vida que en años anteriores o

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

(3) Idem P. 4.

mejor dicho, en épocas anteriores. Los trabajadores se han unido en defensa de sus intereses coaligándose en sindicatos, cuyo género es la asociación profesional.

En todos los casos el fin último es la protección hacia el trabajo, las legislaciones existentes pretenden en todos sus campos realzar esta figura como punto básico de las relaciones humanas. Los trabajadores necesitan de un ingreso económico y líquido que les ayude a la obtención de bienes y servicios; y es el patrón quién tiene el poder económico para contratar los servicios de uno o varios trabajadores. Sea cual sea la situación en que se desenvuelve cada una de esas relaciones, el trabajo es la conexión medular para ese entendimiento.

El equilibrio de los factores de la producción, también es objeto del estudio del derecho del trabajo. Buscar entregar a cada quién lo que le pertenece es fundamental para esa rama del derecho.

La dignidad humana va de la mano con el trato directo, social y sin anteponerlo económicamente ya que induce a que la relación obrero - patronal sea magnificada. De igual manera la dignidad del patrón desvanece en cierta medida su situación económica frente a la relación de trabajo.

Afirmamos todo esto, porque recordemos que la rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al patrón o al trabajador se da por el no respeto, puede ser a la persona de cada uno y la condición que tiene cada quien como parte en la relación individual y la

violación a las obligaciones y derechos que conforman el pacto laboral, de ahí que un comportamiento de ambos, honesto, impecable o simplemente de un orden natural sea indispensable.

1.2. La Relación de Trabajo.

El artículo 20 de La Ley Federal del Trabajo, define a la relación de trabajo como "...cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal y subordinación a una persona, mediante el pago de un salario."

Delimitemos con precisión qué quiso mostrar el legislador, con la primera parte del precepto debemos partir del hecho de que la Ley es de orden social, es decir, es de aplicación para normar las relaciones de trabajo, su interpretación permite suponer que independientemente del con qué, dónde, cuándo y de qué manera se haya contratado y se preste el servicio este siempre será subordinado.

El cómo responde la pregunta ¿ de qué manera deberá prestarse el servicio? Ciertamente este cuestionamiento nos permite mostrar el estilo, lo consuetudinario, la normatividad por virtud de la cual el trabajador debe desempeñar su trabajo. Los canales para que el trabajador cumpla con éste estilo refieren también su comportamiento, el de conducirse con honradez, rectitud y comportamiento digno y acorde a la naturaleza humana, luego entonces los enfocamos en dos partes.

I.- Su comportamiento natural.

II- Su comportamiento como trabajador

El cuestionamiento ¿cuándo? Responde a las necesidades del patrón sobre el servicio prestado, esto es: La disposición del trabajador de adecuarse a los horarios de trabajo que previamente necesite el patrón, y no así que el trabajador por el hecho de pedir trabajo condicione a aquél. Motivo del comportamiento del patrón para ser impositivo sobre la normatividad conducente, lo es sin duda el auge en el desenvolvimiento comercial a la que se dedica el patrón.

Del análisis del artículo 20, se desprende que la relación que une a patrón-trabajador lo determina la existencia de los elementos personales que en ella intervienen, los califica con esos nombres y señala así su entorno. El cuestionamiento ¿dónde? Responde también a la necesidad del patrón, es él y solo él quien determina conforme a las políticas de producción, las condiciones que deben seguirse para aprovechar al máximo el trabajo personal y subordinado que se contrata.

Si el trabajador aunque no haya, expresamente firmado un contrato individual de trabajo por escrito, y si por el contrario supone la existencia de uno verbal, dicha situación no merma la existencia de una relación de trabajo, es más se convalida con todos los derechos y obligaciones que ello trae aparejado.

El lugar de la prestación del servicio no es motivo para excluir la obligación existente, el lugar solo muestra aún con más claridad que el trabajador si está empleado a una fuente de trabajo. El cuestionamiento ¿cuándo? responde a la necesidad del patrón para definir los días que requiere su negocio y correlativamente, cuántos y cuáles son los días específicos que el trabajador debe laborar también sin necesidad de contrato escrito.

La contratación verbal o el reconocimiento del patrón para permitir a cambio de un salario que el trabajador labore tales o cuales días, permite suponer una relación de trabajo legalmente hablando, su origen queda definido desde el momento mismo en que el patrón consciente está en aceptar tal desenvolvimiento.

Mucho se habla de la relación de trabajo verbal, la Ley Federal del Trabajo la permite, es más la estima como si se tratara de una donde expresamente las partes contratantes convienen por escrito las condiciones generales de trabajo.

Los estudiosos del Derecho del Trabajo opinan que es una gran interpretación y aplicación de la Ley, lo que crea seguridad jurídica del trabajador ante las viejas prácticas viciosas de que los patrones omitan cumplir con las obligaciones que se desprendan.

Todos los cuestionamientos anteriores a su vez están condicionados por la norma laboral. La Ley Federal del Trabajo por ejemplo: ¿Cuándo debe laborar el trabajador? puede hacerlo en cualquiera de los días que le convenga al patrón, pero siempre se procura que el día de descanso sea del sábado por la tarde y el domingo completo, esto quiere decir que

normalmente al trabajador se le contrata de lunes a sábado de cada semana, este último sólo medio día, pero esto no impide que las partes pacten días de descanso semanal distintos al sábado y domingo, pues ejemplo claro de esto último son los trabajos relacionado con giro comercial de comida preparada, bares, centros nocturnos y de esa naturaleza.

1.2.1. Elementos Personales de la Relación de Trabajo.

Debemos de comprender que son las personas que legalmente intervienen en relación misma contractual, legal y que en su caso les asisten derechos y obligaciones recíprocas, aún y después de concluida, por cualquier causa que haya sido la relación de trabajo. Siempre hemos oído hablar de patrón y trabajador, sin embargo, no son éstos los únicos elementos personales que giran alrededor de la relación de trabajo, a manera de listado podemos mostrar según nuestro entender:

I.- Trabajador, quien es el que presta el servicio físico, material y subordinado a favor de un patrón o patrones, sean empresas o establecimiento.

II.- Patrón, quien es el que recibe el servicio físico, material y también la subordinación, mediante el pago de un salario o prestación.

III.- Sindicato, Federación o Confederación cuando éstos funcionen como patrón, como ordenador de los designios del cómo debe prestarse el trabajo, para los fines que

fueron creadas cada una de estas personas. Cabe aclarar que no siempre fungen como patrón, porque la esencia es que funciones como Asociación Profesional que defiende los intereses de los trabajadores activos y agremiados. Deseamos separar ésta tercera figura porque normalmente se habla de patrón, entendiendo empresa o establecimiento y, en muchos casos ni siquiera se toma en cuenta que ellos quedan incluidos dentro de las personas físicas, así como los sindicatos como personas morales.

En el orden propuesto, el trabajador según dispone el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo "...es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal y subordinado." Las características que determinan según nuestro entender, que una persona tenga tal carácter son:

I.- Principalmente que sea una persona física, es decir, se precisa con la intención de considerar que no existan personas morales que presten un servicio subordinado, sino que, para el efecto de asentar la importancia que en esa relación juega la figura del trabajador, dador del servicio principal de la maquinaria laborante, con su esfuerzo alimenta el ánimo para producir.

II.- Es necesario que el trabajo desarrollado sea a favor de diversa persona a ella, pues sería inadmisibles sustentar una relación unilateral por cuanto a las causas legales y de hecho que ella determina.

III.- Que sea de orden subordinado. Mucho se ha dicho, pero lo cierto es que la Suprema Corte de Justicia de la Nación mediante jurisprudencia ha señalado: Que la

subordinación es el elemento más importante para la existencia de esa relación, y que de ella emanan poder de mando y deber de obediencia .

El deber de obediencia le asiste única y exclusivamente al trabajador, le es inherente a su categoría. Ese trabajo físico, material, psicológico a desarrollar lo debe hacer bajo las órdenes, supervisión, reglas, designios y fines productivos previamente establecido y ordenados por la o las personas que funjan con calidad de representantes del patrón.

El poder de mando es correlativo al deber de obediencia, le asiste única y exclusivamente a quienes representa al patrón, pues en su nombre pueden y deben tomar decisiones que dirijan la estructura productiva de la empresa o establecimiento, personas estas que de conformidad con el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, deban ejercer funciones de dirección, administración, vigilancia o fiscalización y que en consecuencia se obliguen con los trabajadores.

El personal que representa al patrón, también en un momento dado forma parte de los elementos personales de la relación de trabajo, pues su comportamiento e investidura como representante no lo excluye a tener las características de ser persona física, que presta a otra un servicio personal y subordinado.

Por otro lado cabe mencionar que la falta de probidad y honradez como causal de rescisión y en su caso específicamente el robo como delito, actitud esta última que se separa de un comportamiento legal, tiene nexo causal con la figura del patrón, porque este último es a

quien le corresponde o no ejercitar la acción rescisoria, darle o no seguimiento al procedimiento paraprocesal.

Esto no quiere decir que sólo esas figuras penales sean consideradas como falta de probidad y honradez, pues esta última nosotros creemos que es universal, no terminaríamos tal vez de enumerar expresamente el comportamiento indebido o apartado de la buena conducta de una persona, pues ello lo podemos resumir como falta de probidad o bien falta de honradez.

1.3. La Falta de Probidad y Honradez.

La causal de rescisión está consignada en la Fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, de ella se desprenden dos elementos, en primer término la existencia de la falta y en segundo lugar que la misma ocurra dentro de las labores, esto es durante las horas de trabajo.

Analizando cada uno de los elementos que constituyen la falta de probidad y honradez, es necesario que además de que física y materialmente exista la falta, también es necesario que se acredite como tal en procedimiento laboral, también es necesario que la misma se lleve a cabo en el tiempo durante el cual el trabajador está al servicio del patrón. Entonces la rescisión contempla la formalidad que el trabajador asume en su comportamiento durante el trabajo.

Nosotros pensamos que no únicamente se necesita la existencia de la falta, recordemos que el trabajador quedará legalmente separado de su empleo al que se le aduzca rescisión siempre y cuando el mismo trabajador haya firmado de recibido y consentida la falta, pero para el caso de negativa a recibir el escrito donde se le atribuyen las causales, el patrón tiene la obligación de hacerlo del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda para el efecto de deslindarse de responsabilidades. Esto es, que además de existir la falta, es necesario en un momento dado que la misma compruebe en juicio, entonces depende del carácter probatorio de la misma ante autoridad jurisdiccional de la aceptación o no del trabajo al escrito donde constan las causales de rescisión y faltas de probidad que se le imputen.

Entiéndase por falta, ya sea la causal misma que como ejemplos podemos poner de nuestro tema falta de probidad y honradez todo aquello que vaya en contra de un comportamiento normal, genérico y humano del trabajador, el hecho de faltar por más de tres veces en el periodo de treinta días sin justificación alguna constituye la falta, pero como dijimos sujeta a la comprobación.

No es factible definir el concepto de falta de probidad y honradez, el diccionario de la real academia se refiere a bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el hogar, y a propósito ser hombre integro menciona al respecto probado-intachable. La Suprema Corte de Justicia a dictado diversas ejecutorias que no solo no ofrece un criterio más o menos firme sino que en ellas se describen incongruencias así a ejemplo la ejecutoria del 22 de Octubre de 1954, amparo directo 3571/48/1 Cástulo Castillo se dice que "se comenten

faltas de probidad cuando se siga una conducta torpe apartada de la realidad del cumplimiento del deber”, pero la conducta torpe no constituye en si ninguna falta de probidad pues solo la sería si es intencionada, es más correcta la formula usada en la ejecutoria del 22 de octubre de 1994, amparo directo Fábrica de Jabón la Espuma en la que se lee: “ la falta de probidad se presenta por un manejo en el desempeño de las labores mediante actos carentes de honradez”, en un aspecto negativo la Corte a sostenido invariablemente en la ejecutoria de la Fabrica de Espuma y en la del 14 de mayo de 1943 amparo directo 9853/42/2^a. Manuel de la Rosa entre otros “no es necesario que los hechos imputados al trabajador constituyan delitos previstos sancionados en la ley penal”, tesis que nos parece inobjetable y nos encontramos ante un problema de naturaleza ética”, por la idea de probidad plantea la rectitud del ánimo y la honradez en el hogar . . .”(4)

El maestro Mario de la Cueva hace una exacta discriminación de lo que es la falta de probidad y honradez, creemos que únicamente podemos entender que esa figura siempre y cuando sensibilicemos nuestro pensamiento respecto de cómo debe comportarse el ser humano, una pregunta fácil de resolver si dejamos fuera todos los perjuicios que día con día vamos formando en interrelación con las otras personas, también podemos resolverlas cuanto quitemos de nuestra mente un comportamiento de ser autosuficientes y si por el contrario requerir de otras personas para lograr un fin determinado.

Luego entonces podemos afirmar que es entendible la existencia y apreciación de la causal rescisoria falta de probidad y honradez, únicamente dentro de la jornada de trabajo,

(4) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Porrúa, México. 1980. P.240

con las modalidades que como ejemplo hemos señalado, entendiéndose por jornada aquel tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón, del que se le ordena una determinada función correlativa a su actividad. La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador física y materialmente esta supeditado a la orden patronal.

En la relación de trabajo entre patrón y trabajador recíprocamente necesitan el uno del otro para conseguir su finalidad, del uno el aumento de la productividad y el otro, allegarse un salario para el sustento propio de su familia. La falta de probidad y honradez puede ser una simple mentira, un engaño, un robo o una argucia con el desco de perjudicar al patrón con aptitudes con que no cuenta el trabajador, comportamiento indebido en general.

Nosotros creemos que lo anterior es atribuible, en un momento determinado tanto al patrón como al trabajador, respecto aquél porque debe tomarse como obligación el hecho de requerir al ingreso del trabajador, los documentos base de la experiencia laboral, y del último porque el engaño puede ser premeditado o simplemente involuntario.

En cualquiera de los casos, la conducta de uno u otro es lo que debe observarse, su calificación es indispensable para determinar la base cuantificativa de su remoción, o al menos una calificación idónea al momento administrativo, jurisdiccional procesalmente hablando.

Los documentos que el trabajador debe exhibir normalmente tales como certificado que demuestre haber concluido tal o cual nivel escolar ó el título o constancia que acredite tener los conocimientos y facultades con que dice contar para desempeñar el trabajo a

contratar, transcurre el tiempo y no lo realiza, detrimento esto que causa perjuicio inminente a los intereses correlativos de ambas partes, pues por un lado el trabajador puede ser rescindido por causas imputables a él por no exhibir la documentación ya citada y el patrón tendría que ver la posibilidad de contratar a un trabajador que si tuviera los conocimientos que dice tener.

1.4. La Rescisión de la Relación Contractual.

El artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo expresamente señala: “ El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo , por causa justificada sin incurrir en responsabilidad”

Las causales de justificación son expresas y sólo por esas causas puede el patrón o trabajador romper la relación que jurídicamente los une, pero en todo caso sin responsabilidad para quien inicia y si con la responsabilidad a quién se le aplica. En este caso se dice que está iniciando el procedimiento de rescisión de la relación de trabajo. Si bien es cierto el artículo no define esencialmente lo que es la rescisión, pero si aporta diversos elementos para saber que entendemos por ella.

En un principio nos orilla a pensar que es una actitud que se presenta por alguna de las dos partes como caso especial en la relación de trabajo, pretende castigar un comportamiento

apartado de lo normal, de lo común, de la buena fe que debe observar las partes en la relación laboral. Es importante hacer referencia a la calidad inherente al ser humano porque de ella hemos tratado de deducir una parte totalmente contraria de comportamiento, que según nuestro entender viene siendo una rescisión o castigo por ese comportamiento anómalo.

La relación de trabajo determina la esfera jurídica de cada unión entre ellos, el comportamiento indebido es imputable al trabajador como al patrón, quién ejercita la acción rescisoria, busca que la ruptura de la misma le traiga el beneficio, pues el poder de mando y el deber de obediencia desaparece, es decir, se busca, que los efectos derechos y obligaciones que iniciaron en alguna ocasión dejen de tener vigencia y así dar oportunidad al patrón de contratar a otra persona, y al trabajador laborar al servicio de otra persona. Cualquier comportamiento apartado de la realidad en que se desenvuelve la buena fe, estaría a nuestro juicio aplicando un daño. Entiéndase como "daño" no necesariamente la afectación patrimonial o estrictamente económica, porque éste puede ser de índole psicológico, cultural, social, moral etc., de ahí que la última fracción del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo generalice la posibilidad de rescindir la relación de trabajo, por causas análogas a las expresamente establecidas en éste precepto.

El inicio del procedimiento de rescisión es complejo, el solo hecho de que se encuentre en la ley lo es, pero para muchos lectores resulta un sencillo trámite administrativo, sin embargo hablar de ruptura de la relación de trabajo, bajo el hecho de que se aduce causal rescisoria trae aparejado una serie de tecnicismos que debe conocer a la perfección quién la ejerce, en especial, así lo creemos es el patrón. El procedimiento puede

llegar únicamente a consolidarse, siempre y cuando se conozca además del contenido de los artículos 47 y 50 de la Ley Federal del Trabajo, los criterios sobre esta materia y las tesis jurisprudenciales que al caso concreto sean aplicables.

Por otro lado regresando estrictamente a la "rescisión" el maestro De La Cueva opina "...es la disolución del trabajo decretado por uno de sus sujetos cuando el otro incumple gravemente la obligación, es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación de trabajo en el caso de que otro, como se dice en la definición, incumple gravemente la obligación, por lo tanto el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse, así como el ejemplo de un trabajador que falta injustificadamente cuatro ó más días, el empresario puede separarlo, pero también conservarlo, el ejercicio de esta potestad esta condicionada por algún presupuesto. A.- Un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique incumplimiento de una obligación derivada de la relación de trabajo. B.- La imputabilidad resulta de un acto u omisión que debe ser de naturaleza grave..." (5)

El incumplimiento puede hacerlo valer el patrón o el trabajador, en el primer caso también es susceptible de que el patrón sustituto o sustituido, cuando la relación jurídica subsista como solidariamente responsable, ambos patronos caen en esta situación. Ciertamente como lo afirma el maestro y que por supuesto coincidimos con el, se puede ejercitar o no el derecho de rescisión aún cuando quede acreditado y sea real y verdadera la causal y el comportamiento del trabajador adecuado a alguna de las fracciones del artículo 47.

(5) *Ibidem.*

La norma jurídica esta hecha para que, quien se encuentra en el supuesto concreto elija proclamarla, le corresponde solo a el determinar en base a la naturaleza de la falta, calificarla a hacer o no el procedimiento de rescisión, pero finalmente si está condicionada a que el comportamiento del trabajador se tipifique a la norma existente, pues de no ser así lo que fue potestativo y sin responsabilidad se traduce en potestativo con responsabilidad.

Esta última figura relativa a la responsabilidad, también la trataremos en su oportunidad, precisamente en el capítulo III de este trabajo, esto sin antes señalar que el pago de tres meses de salario, por concepto de indemnización por despido injustificado; el pago de 20 días de salario por cada año de servicios prestados y los salarios caídos, son en esencia esa responsabilidad, sin que esto implique que el trabajador no pueda ejercitar la acción de reinstalación en vez de la indemnizatoria.

Creemos importante acercarnos y proponer una definición de rescisión según los conocimientos que hemos venido estudiando en el transcurso de los anteriores conocimientos, por lo que sugerimos atento también a su naturaleza el que a continuación señalamos:

“Es la acción legal que tiene el patrón o trabajador de concluir o romper el vínculo laboral que los unía y en ese orden, también concluye los efectos derivados del contrato individual de trabajo, haya sido verbal o por escrito, ruptura basada en un comportamiento ilegal, contrario a la moral, al derecho, a las buenas costumbres y a un comportamiento indebido conforme a la naturaleza en sociedad”

En todo caso, esta definición nos conduce a entender que, la intención de la parte que ejercita es concluir con cualquier otro efecto que en algún tiempo haya sido vigente entre la relación contractual de trabajo. Pone en un plano de igualdad al patrón y al trabajador, pues les permite indistintamente ejercitar la misma acción, que inclusive de la lectura de cada una de las causales que haremos en su oportunidad se desprende una gran similitud en su contenido. El incumplimiento grave de la obligación está definido fracción por fracción en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, tratándose de causas imputables al trabajador, y en el artículo 51 las causas imputables al patrón.

Este artículo describe las condiciones específicas del patrón para definir su postura sobre el rompimiento de la relación de trabajo; las causas, imputaciones hechas expresamente al trabajador. El hecho de que sea él quien cubra el salario por el desempeño de la actividad recibida no quiere decir que tenga necesariamente que excluir responsabilidad alguna. La Ley Federal del Trabajo responde coherentemente a una participación de estrategia equilibrada, es una muestra de que la justicia laboral ha pretendido darle intervención legal al patrón que ve de alguna manera mermado sus intereses en la relación de trabajo.

Los sindicatos son la fuerza colectiva que refiere los derechos de los trabajadores, su constitución es fortalecida por su comportamiento y sensibilidad de apoyo colectivo. Esta fuerza refleja en mucha participación la corriente activa que los trabajadores llegan a pensar es intocable y que con gran facilidad invade la esfera de la rescisión, ahora por causas imputables al trabajador.

Los trabajadores que tienen cargos sindicales llegan a obtener y recibir su salario y prestaciones mientras dura el cargo sindical, una vez concluido regresan a su trabajo físico y material, pero en tanto dura su participación de liderazgo fácilmente los hace caer y confundir la defensa de sus agremiados, con la impunidad, en este último caso de alguna manera se asimila a la posibilidad de incurrir en una causal de rescisión.

1.5. Derecho Penal Mexicano.

El Derecho Penal Mexicano es una rama del derecho Público, estudia y regula los delitos.

Para el maestro Pavón Vasconcelos, citado por el maestro Miguel Acosta Romero y Eduardo López Betancourt en su obra "Delitos Especiales", el Derecho Penal es "... el conjunto de normas jurídicas del Derecho Público interno, que definen los delitos y señalan las penas y medidas de seguridad aplicables para lograr la permanencia del orden social."⁽⁶⁾ Y al comentario respecto a esto consideran "Aun cuando doctrinalmente se discute si se puede llegar a un delito, esta noción está en íntima conexión con la vida social y jurídica de cada pueblo y de cada época, se encuentra en una continua transformación, por lo tanto vemos que es muy posible que lo penado ayer como delito se considere hoy como lícito y viceversa, es decir, que el concepto de algunos delitos no es igual al de hace 50 años, posiblemente muchos delitos que antes eran considerados como tales, ya no lo son, los conceptos empíricos culturales, van teniendo una orientación distinta de acuerdo con los sistemas de valores nuevos

(6) ACOSTA ROMERO, Miguel. (et al) Delitos Especiales, 2ª. Edición. Porrúa. México. 1990. P. 18.

que se hayan en una constante renovación.”(7).

Otras definiciones más que al respecto de derecho penal se refiere “. . . el conjunto de leyes que determinan los delitos y las penas que el poder social impone al delincuente” (Cuello Calón), o como el conjunto de principios relativos al castigo del delito; o como el conjunto de reglas establecidas por el Estado, que asocian el crimen como un hecho a la pena como su legítima consecuencia (LISZI); o como el conjunto de normas que regulan el ejercicio del poder punitivo del Estado, conectado al delito como presupuesto, la pena como consecuencia jurídica (MEZGER), o como el conjunto de normas que regulan el derecho punitivo (RENAZZI), Canónico (HOLTZENTORFF); o como el conjunto de aquellas condiciones libres para el derecho que ha sido perturbado por los actos de una voluntad opuesta a él, se ha establecido y restaurado en todas las esferas y puntos a donde la violación llegó (SILVELA)”. (8).

Al respecto de lo propuesto por el maestro citado a Cuello Calón, pensamos que aun cuando la definición es breve, contiene los elementos necesarios para ubicarlo en el tiempo y en el espacio del derecho penal, pues supone la existencia de un poder supremo, de derecho público, que entre otras obligaciones constituye la de velar por los intereses sociales en base a normas evitando la existencia de la delincuencia. Le corresponde a ese poder supremo darle valor a lo que considera como delito y en cada uno de los casos aplicar la pena que corresponde, es decir acto-efecto.

(7) *Ibidem*.

(8) CARRANCA Y TRUJILLO, Raúl. (et. al.) *Derecho Penal Mexicano, Parte General* 18ª. Edición. Porrúa. México 1993. P. 16.

En atención a la cita del maestro Liszt, de igual forma creemos que su preocupación respecto del derecho penal consiste en que reconoce efectivamente, como titular de su aplicación al Estado, sin embargo también le atribuye a esa persona moral la facultad expresa de aplicarlo en beneficio de la colectividad pacífica y también aplicarlo en perjuicio del o de las personas que incumplen esa pacificidad o que, interrumpen el buen desenvolvimiento de las personas en sociedad en relación al comportamiento de su conducta. Sugiere dicho estudioso una interrelación directa entre el hecho y la consecuencia, es decir, entre el acto físico y material del infractor como respuesta del Estado al respecto de dicha conducta., castigos para conseguir un comportamiento debido.

La consecuencia jurídica como el maestro Liszt la llama, constituye plenamente la finalidad del Estado, es obvio, porque hay que reconocer el sentido de la norma, cualesquiera que su contenido, parecería ser que ninguna de ellas es preventiva, traen en su finalidad la imposición de una pena pecuniaria o corporal o ambas.

Por otro lado, el maestro Silvela citado por el maestro Carrancá revela a nuestro gusto, una importancia, como tal, al individuo que ha sido sujeto pasivo del delito, permite entender su preocupación por la integridad física, mental y psicológica, se apoya previamente en la normatividad existente para conseguir la integridad de los intereses jurídicos que hayan sido violados por el sujeto activo que delinque. No debemos de tomar en cuenta la consecuencia, pues cuando el delito ha sido cometido, el Estado se preocupa para castigar y aplicar la Ley al infractor, sin embargo en múltiples ocasiones se deja en estado de indefensión al sujeto que

como víctima haya sido en el delito, porque simplemente el mismo Estado no tiene los mecanismos necesarios para aliviar los deterioros que sufrió por el delincuente en un acto criminal.

“El Derecho Penal es una rama del derecho público interno, cuyas disposiciones tienden a mantener el orden político social de una comunidad, combatiendo por medio de penas y otra medidas adecuadas aquellas conductas que le dañen o pongan en peligro y combate los delitos, pero bien, mirando el asunto, no cabe duda que el Estado lo que le afecta es la parte objetiva de los hechos y contra ella organiza su defensa; y todo el problema subjetivo sobre culpabilidad, que sin duda integra el concepto propio y estricto del delito, sirve sólo para organizar la forma de la reacción estatal respecto a la persona a quien se le atribuye el acto estando así, que aún en ausencia de esa culpabilidad, y por otro tanto, el delito plenamente configurado, se debe a veces imponer medidas educativas, preventivas o de seguridad”. (9).

El derecho penal desde el punto de vista de este tratadista, nos permite tener un conocimiento pleno de la importancia que juega el ser humano en la comunidad, también permite disponer de una clara presencia del Estado para combatir las conductas anómalas de los gobernados. Estima pertinente sugerir una recia estabilidad del poder público para con el comportamiento generalizado de sus gobernados y así conseguir también una plena relación en la estabilidad social.

(9) VILLALOBOS, Ignacio. Derecho Penal Mexicano. Parte General 5^a. Edición Porrúa, México 1990, P.7.

1.6. El Robo en el Derecho Penal.

El artículo 367 del Código Penal vigente establece “. . .comete el delito de robo el que se apodera de una cosa ajena sin derecho y sin consentimiento de la persona que puede disponer de ella con arreglo a la Ley”.

Debemos conocer los elementos del robo y lo que es más, comprender que significa el apoderamiento de bienes muebles. El apoderamiento consiste en que, el sujeto tome para si posesión material de la cosa, pero sin consentimiento pleno de la persona que funja como legítima propietaria, es decir, la falta de voluntad o contra de la voluntad del propietario, que por la sola naturaleza de la relación propietario-bien permite entender un desprendimiento que afecta a la esfera jurídica de quien dice ser poseedor o en su caso, propietario y poseedor al mismo tiempo.

La posesión es el efecto que se trasmite, pero no así la propiedad, la aprehensión directa o indirecta es factible en tanto se cumpla con ese principio, por si solo el apoderamiento ilícito trae como consecuencia lógica la finalidad de esa acción, consumido el delito le corresponde una pena. Esto quiere decir que independientemente de que física y materialmente el ladrón tenga o no el bien motivo del robo en su poder, puede constituir legalmente el delito.

El consentimiento del ofendido juega una importancia debida en ese carácter, el infractor omite tomar en consideración la voluntad del propietario del bien motivo del robo,y

en todo caso se entiende su existencia, la voluntad que nunca aparece pues de lo contrario el apoderamiento será lícito y no habrá asunto que perseguir.

Se ha hablado mucho sobre la posesión y la propiedad: La primera es la naturaleza del disfrute de una cosa o un bien, con permiso de su propietario y como parte de nuestro haber disfrutamos como propietarios, es el goce de la cosa y de sus frutos sin compartirlos necesariamente con el propietario. La posesión también puede entenderse como la facultad de quien tiene física y materialmente la cosa. En materia penal la posesión es por si misma indebida, es contraria a derecho e implica como simple apreciación el no consentimiento del propietario de la cosa.

La propiedad señala un derecho nacido por la transacción de origen, que otorga todas las facultades inherentes a quien posee y además puede disponer libremente de la cosa y de sus frutos. En materia penal la propiedad debe entenderse al menos, así lo comprendemos como lo contrario a la posesión; yo obtengo la propiedad y alguien más desea la posesión dada la cual sin que intervenga la voluntad estamos ante la presencia del robo.

Consumada la posesión, se dice que también se consuma el delito a menos que exista consentimiento expreso o tácito de que la cosa sea utilizada o enajenada en beneficio del poseedor y pueda o no transmitirse también el beneficio al propietario.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES.

2.1. Respecto del Derecho del Trabajo.

2.1.1. En el Código Civil de 1870.

“El Código Civil de 1870 trató de dignificar el trabajo al establecer que la prestación del servicio no equiparable al contrato de arrendamiento pues su nombre no es igual a otra cosa. Es un solo título aplicable a todas las actividades del hombre, se agrupan las figuras de mando, el ejercicio de profesiones y el contrato de servicios. A pesar de ello, la situación de los trabajadores siguió igual en términos generales.” (10).

Mucho se ha hablado sobre que el trabajo dejó de ser un arrendamiento, antes de ello, la postura del legislador era considerarlo inclusive como una regla de comercio, quien prestaba su fuerza de trabajo recibía una cantidad líquida por ello, arrendador y arrendatario. Esta idea cambio radicalmente pues se dignificó la situación del trabajo, su esencia la naturaleza humana, la condición de ser humano y tras de él los derechos universales.

(10) DAVALOS MORALES, José, *Derecho del Trabajo*, I. Porrúa, México, 1985. P. 58.

“Las tareas de la Comisión no llegaron a consolidarse en forma definitiva, pero fueron reanudadas por una nueva Comisión constituida inmediatamente establecido el régimen legal Republicano y quedó redactado el proyecto que como Código, entro en vigor por decreto del 1º. De marzo de 1870. (11)

Para su elaboración se remitieron al Código Civil Albertino de Cardeña y al Código de Napoleón, entre otros. Del contenido de su articulado, en lo relacionado con la rescisión, claro está no como la conocemos hoy en día, el artículo 2567 señaló: “...la inhabilidad para el servicio ajustado” Nosotros interpretamos este contenido como la facultad del maestro para prescindir con conocimiento de causa la relación que lo unía con el aprendiz .

2.1.2 En el Código Civil de 1884.

Una vez que el Código Civil de 1870 fue aplicado, se revisó para verificar su exactitud con relación a la vida cotidiana, sin embargo, se le autorizó al Congreso de la Unión para proceder a reformarlo, más que un nuevo Código fue una revisión del que ya existía, lo que si es que su contenido fue reducido a un total de 2823 artículos.

El contrato de aprendizaje, del cual podemos obtener información sobre la cuestión que nos ocupa de nuestro trabajo de tesis, realmente no sufrió modificación alguna, en

(11) GOMIZ SOLER Y MUÑOZ, Luis. *Elementos de Derecho Civil Mexicano*, Tomo I. S.E. México. 1942 P.48

palabras del maestro Mario de la Cueva quien valora gradualmente el aprendizaje con la persona que lo presta, así tenemos que “. . . es cierto que la finalidad del contrato radica en la preparación del joven para ejercicios de un arte u oficio, pero también lo es que el maestro se aprovecha del trabajo del aprendiz. Los aprendices subordinan su fuerza de trabajo a los fines de la empresa y, cualesquiera sea la utilidad que obtenga por el aprendizaje, merece la protección de la Ley.” (12)

Este Código fue adoptado por los Estados, de tal manera que ciertamente representa obviamente la Codificación Civil de la República.

1.2.3. En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ha sido y seguirá siendo por siempre, catalogada como la máxima de nuestras normas, pues ciertamente se plasmó en ella los resultados de muchos acontecimientos históricos. Indiscutiblemente también la base fundamental para el nacimiento de leyes secundarias como la Ley Federal del Trabajo.

Conocer brevemente su nacimiento nos auxiliará sobre manera en este apartado, para comprender dónde quedó constitucional y legalmente encuadrado el derecho del patrón y del correlativo trabajador para separarse, por su trabajo cada uno de ellos por causas

(12) DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Ob. Cit. p. 882.

y del correlativo trabajador para separarse por su trabajo cada uno de ellos por causas imputables a su contraparte respectiva, esto tratándose de la relación de trabajo.

En primer lugar tenemos que el maestro Dávalos Morales afirma “. . .en diciembre de 1916 las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5º. con normas concretas a favor de los trabajadores, la Comisión Dictaminadora del Proyecto del artículo 5º. incluyó la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños y el descanso hebdomadario.” Y continua diciendo el maestro “. . .después de que hablaron otros diputados, hizo uso de la palabra el diputado obrero por Yucatán Héctor Victoria. Fincó las bases de lo que posteriormente fue el artículo 123 constitucional: El artículo 5º. debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: La jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal e higienización de los talleres, fábricas y minas; convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje; prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones etc.”. (13)

Después del debate José Natividad Macías, Pastor Reuair, Lugo y de los Ríos formaron la comisión redactora del proyecto del nuevo título sobre el trabajo, que fue elaborado tomando como base el proyecto de Macías. Tras de varias discusiones con diversos grupos de diputados resultó el proyecto final que fue turnado a la comisión del Congreso encargada de presentarlo a la asamblea. La comisión no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad por 163 votos de los

(13) *Idem*, p.63

diputados presentes.

Una vez concluida la Asamblea Constituyente, el artículo 123 habló de múltiples principios esenciales para los trabajadores; duración de jornada máxima; trabajo de mayores de 12 años y menores de 16; periodo de descanso semanal; prerrogativas para las mujeres pre y posnatal; principios sobre salario mínimo; forma de pago del salario; horas extraordinarias de trabajo; habitaciones cómodas e higiénicas para los trabajadores; accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; el derecho a la huelga; entre otras más, pero sin embargo se habló en la fracción XX y XXI de lo siguiente:

"XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno."

"XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el Contrato de Trabajo."

De la Fracción XX se desprende que cualquier problema existente entre el patrón y el trabajador podría ser resuelto ya por un Tribunal.

Pero esta evolución de las causales de rescisión y muy en especial la falta de probidad y honradez de los trabajadores no estaba contemplada aun en la Constitución Política, pues como veremos más adelante el trabajador tiene la posibilidad de hacer valer sus acciones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de igual manera el patrón lo puede hacer y esencialmente en materia de rescisión contra el trabajador que haya cometido, para el caso de nuestro trabajo, un robo asimilado a la falta de probidad y honradez.

Es decir ya tiene el derecho tanto el trabajador como el patrón para pedir la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje respecto de la rescisión de contrato individual de trabajo, promovida por cualquiera de los dos. La fracción XXI responsabilizó tanto a uno como al otro e inclusive fija indemnización para la actitud ilegal del patrono frente a la conducta observada por éste último a una orden de reinstalación. Y la responsabilidad del trabajador de tener por terminado el contrato de trabajo en caso de que se negare a aceptar el trabajo que se le ofrezca, en ambos casos la fracción XX y XXI son antecedentes primarios de la rescisión de trabajo por causas imputables al trabajador aunque solamente sea la parte conducente a partir del procedimiento de sanciones.

El maestro Barajas Montes de Oca al respecto de este tema recuerda "Por la importancia que el aprendizaje tuvo en la década de los años veinte, fue reglamentado en la totalidad de las leyes del trabajo de los Estados, y se separó a los aprendices, de los aspirantes (los primeros entre la edad de 12 a 16 años, los segundos entre los 16 y 18 años) lo característico de las contrataciones respectivas estubo en la obligación que contraía el patrón, pues debía enseñar a aquellos un oficio, por tiempo indeterminado durante el cual no se percibía salario;

una vez aprendido el oficio, el aprendiz empezaba a recibir un salario mínimo hasta que obtuviese el ascenso a operario." (14)

La figura del contrato de aprendizaje nos conlleva a suponer que es antecedente inmediato del contrato de trabajo; en él la conducta de los aprendices también estaba contemplada cuando era anómala o que su comportamiento no fuera conforme a las reglas normales de conducta.

2.1.4. En la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El presidente Calles terminó su periodo el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil, pero antes de esa fecha, el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73 Fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo. Dentro de ese propósito, y aún antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928, y le presentó para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo. Este documento, publicado por la C.T.M. con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

(14) BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *Patronato del Derecho del Trabajo*, Universidad Nacional Autónoma de México, McGraw-Hill, México, 1997, P.89.

“El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional inmediatamente después, el presidente Portes Gil, envió al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal de Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxevis Balboa y Alfredo Iñarritu, pero encontró una fuerte oposición en las Cámaras y en el movimiento obrero porque establecía el principio de sindicación única, ya en el Municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y porque consiguió la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazo con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque, si bien la junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la declaración de Derechos Sociales.”(15)

Dos años después, la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se dio el nombre de Código sino de Ley. Fue discutido en Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión donde fue ampliamente debatido y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

Especialmente el concerniente a nuestro tema ocupó por coincidencia el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 bajo el rubro de “...el trabajador podrá rescindir el contrato” y rescisión por causas imputables al trabajador se establecieron en el artículo 121, pero a su vez dicha ley y según nuestro propio entender en contravención a esto primero

(15) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Ob. Cit. P. 54.

seguía apareciendo o en su caso fue extraído del consenso civil el correlativo al contrato de aprendizaje, mismo que quedó contemplado en los artículos 218 al 231.

Nosotros señalamos que no existe coherencia o al menos así lo entendemos, entre la existencia del contrato de aprendizaje y por otro la rescisión de contrato, esto lo afirmamos porque tan sólo basta ver la redacción del artículo 225 que a la letra dice:

“El patrón o maestro puede despedir al aprendiz, sin responsabilidad:

I.- Por faltas graves de consideración y respecto a él o a su familia y

II.- Por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte y oficio de que se trate”.

Nótese que son las únicas causales que consiente el artículo; también que trae aparejada la no responsabilidad de quien recibe el servicio y en el mejor de los casos lo correcto a nuestro punto de vista es que ya se habla indistintamente de patrón o maestro.

Por otro lado el artículo relativo a la rescisión por culpa del trabajador así lo dice expresamente el 121, engloba un total de ocho fracciones, por engañarlo el trabajador; por “...incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad y honradez.”, Tómese en cuenta que este es el primer antecedente a nuestro juicio que en forma directa se relaciona con la causal de rescisión aducida; también se habló de cometer actos en contra de sus compañeros relativos a violencia, amagos, injurias y malos tratos; también que el trabajador

cometiera a ellos fuera del servicio; por ocasionar intencionalmente perjuicios ; también que sean graves sin dolo pero con negligencia; por cometer actos inmorales y finalmente cuando el trabajador revelara secretos de la fábrica.

Parecería ser que el legislador habló de una sola figura jurídica "rescisión de contrato", pero por otra habló de dos cosas distintas en su aplicabilidad, la primera con aplicación a trabajadores o mejor dicho a los aprendices en el contrato de aprendizaje, y la otra a todo aquel que no tuviera esa naturaleza.

No obstante todo lo anterior nuestra intención es demostrar y concientizar que dichos preceptos legales nos proporcionan un antecedente irrefutable de la rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador, como se deduce obviamente de su lectura.

2.1.5. En la Ley Federal del Trabajo de 1970.

El primer antecedente que guardamos sobre la Ley Federal de Trabajo de 1970 se refiere a dos anteproyectos, el primero de 1962 bajo la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos e integrada por el Lic. Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social; la Licenciada María Cristina Salmorán De Tamayo, Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el Lic. Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; y el maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario De La Cueva.

En noviembre de 1962 se aprobó la reforma constitucional de las fracciones; II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional. El segundo anteproyecto fue concluido en 1968 por la Comisión nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz y formada por las mismas personas que integraban la primera Comisión, agregándose el Lic. Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de Universidad Nacional Autónoma de México.

Dicho proyecto fue puesto en manos de los sectores interesados y que hicieran las observaciones que consideraran pertinentes por lo que en diciembre de 1968 se presentó a la Cámara de Diputados una nueva iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo, una segunda discusión y finalmente el Congreso de la Unión en combinación con la Comisión redactora cambió impresiones y el anteproyecto no sufrió modificación alguna, su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º. de abril de 1970, entró en vigor el 1º. De mayo del mismo año.

Esta Ley Federal del Trabajo denominada como nueva ley, estableció en su artículo 46 la posibilidad de que trabajador y patrón pudieran, cuando así consideraran pertinente la aplicación de ese precepto, rescindir la relación de trabajo por causas no imputables al que la ejerció. Para el caso de que haya sido el patrón, por haber hecho valer la o las causales a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y en su caso las que justifiquen la acción del trabajador y sin responsabilidad para éste, se encuentran en el artículo 51 de la misma ley.

Al respecto de nuestro tema, la falta de probidad y honradez correlativo al robo, se encuentra especificada en las fracciones II del artículo 47, y en la misma fracción pero del 51, imputables al trabajador y al patrón respectivamente.

Respecto de la primera cabe hacer notar que esencialmente no hay diferencia para con la redacción del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, porque esta última se refiere a Jefes de oficina, talleres o negociación y la de 1970 omitió estas categorías y solo se refiere a patrón, familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento.

En cualquiera de los casos, la causal de rescisión segunda, implicaría romper definitivamente con las obligaciones y derechos que unían al trabajador con el patrón, atendiendo al tema de nuestra tesis, se refiere en las faltas de probidad y honradez susceptibles de ser cometidas por el trabajador en el desempeño de su trabajo.

Esta ley nueva, estableció una a una, las causales de rescisión de la relación de contrato, explicando su entendimiento por cada una de ellas, sumistra su redacción, la posibilidad de leerla y entender pues lo que la ley pretende mostrar como causas contrarias a un comportamiento real, natural y verdadero del ser humano e inmediatamente después, el de la calificación de trabajador. Consciente de ser un trabajador, en cualquier momento, la posibilidad de someterse indiscutiblemente a las ordenes patronales, por lo que al trabajo contratado se refiere de ahí la obligación de realizarlo con probidad.

La causal de rescisión importa al trabajador y nosotros diremos que es el parámetro que no debe brincar, es una línea imaginaria pero estrictamente respetable que profesa en el trabajador rectitud, conducta, disciplina, prioridad, auto control, respecto y todos aquellos que indiquen seriedad en su trabajo.

La causal es el lugar donde el trabajador no debe llegar, ni tampoco pisar en su perjuicio, evitarla conduce a la permanencia en su trabajo. Pero una circunstancia que también es clara, en la realidad muchos son los trabajadores y aún patrones que desconocen o quieren hacerlo el contenido de las normas que se detallan en la Ley Federal del Trabajo.

2.1.6. En las Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo de 1980.

El 4 de enero de 1980 fueron publicados en el Diario Oficial de la Federación las reformas a la Ley Federal del Trabajo. Según el maestro Luis Monsalvo Valderrama narra algunos aspectos sobresalientes en la reforma aludida, a saber:

“Sobresalen respecto de todos los temas, los relativos a : a).- La personalidad y comparecencia del interesado o de su representante legal en los periodos de Conciliación y Demanda y Excepciones; b).- Los efectos de la conciliación en la práctica, sus repercusiones; c).- La igualdad de las partes en el proceso; d).- La virtual desaparición de la recusación; e).- El problema de las tachas de los testigos; f).- El archivo del emplazamiento a huelga por no ser el titular del contrato colectivo el sindicato que emplace a huelga; g).- La concurrencia de los

trabajadores a la audiencia de conciliación en el procedimiento a huelga; h).- Una cuestión que forma parte de las mencionadas reformas tanto por lo que hace al Derecho sustantivo como al Derecho Adjetivo y que es la obligación que tiene el patrón de dar aviso de despido de referencia injustificada.”.(16)

El patrón desde la reforma citada tiene definida la carga procesal de demostrar en caso de juicio, que entregó al trabajador el aviso de rescisión. Se ha venido especulando sobre el particular. La falta de probidad y honradez y el robo; con violencia o no simplemente otra carga procedimental más, el trabajador debe limitarse a que el patrón demuestre o no que hizo ese esfuerzo para la entrega de dicho aviso, y si no lo acredita, por si mismo el despido es injustificado.

Por otro lado el maestro José Dávalos Morales establece: “ El procedimiento plagado de defensas e incidentes, lo que convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Entre más se prolongaba el procedimiento mayor beneficio obtenía el patrón” y sigue refiriendo “ Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clases. Así pues, imbuidas en ese espíritu social fueron plasmadas las reformas el procedimiento laboral, entre los que destacan los efectos del aviso de despido; la permanencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la

(16) MONSALVO VALDERRAMA, Luis. " La Representación en la Reforma Laboral De 1980" *Revista de la Facultad de Derecho de México*, Tomo XXXI, Septiembre- Diciembre, 1981, Número 120, Universidad Nacional Autónoma de México, p. 769.

concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba del patrón; la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad de los trabajadores.” (17)

La esencia, la parte final del artículo 47 de la Ley, se agregó para dar seguridad jurídica al procedimiento rescisorio que tanto daño hacía a los trabajadores. Con las reformas se consiguió que el patrón tuviese la obligación de darle al trabajador, por escrito y expresando las causales en que apoye, el aviso de rescisión mismo. Lo anterior constituye una seguridad jurídica para el trabajador, al menos tenía la oportunidad de conocer las imputaciones hechas por la empresa o establecimiento, y así defenderse.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo no nos dice que requisitos debe tener el aviso, pero a través del tiempo inclusive los propios litigantes se han dado a la tarea de interpretarlo; nombre del trabajador, fecha, persona quien promueve en nombre y representación del patrón, las imputaciones directas y concretas que se le hacen al trabajador, sus fundamentos legales en que se apoya y la firma.

El dicho de que el trabajador lo recibió a su entera conformidad o al menos el indicio de que la intención del patrón fue la de entregar físicamente el aviso por escrito supone que la obligación de entregarlo quedó consumada, pero algunos han llegado al grado de interpretarlo en el sentido de que necesariamente y para tener efectos de prueba plena en el proceso

(17) DAVALOS MORALES, José. Ob. Cit. P.74.

debe referir inclusive la huella digital del trabajador , pues la demostración del patrón en la carga probatoria de que intentaron al menos entregar el aviso se deduce de haber estampado el trabajador su firma, su huella digital o su rúbrica.

2.2. Respecto al Derecho Penal.

Atento a esta rama del derecho es conveniente señalar que al tratar en forma particular cada uno de los temas que siguen incluiremos en ellos la explicación respectiva.

2.2.1. En el Código Penal del año de 1871.

En el año de 1824 la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos había establecido que la nación adoptaría un sistema federal "La Nación Mexicana adopta para su gobierno la forma de República Representativa Popular Federal", señalización que se hizo en el artículo cuarto y en el quinto de los Estados y Territorios integraron a la Federación, de igual manera lo fue con la Constitución de 1857, y también así fue que el Estado de Veracruz tomo como modelo el Código Penal Español de 1822 y promulgo su propio Código Penal en abril 28 de 1835, el que se conoce como el primero de los Códigos Penales Mexicanos.

La problemática dio lugar a conflictos de tipo administrativo y legislativo, ya que precisaban el origen de legislaciones correlativas a los Estados, ya que la propia Constitución le había dado nacimiento a los mismos.

El maestro Raúl Carrancá y Trujillo y colaborador en su obra titulada Derecho Penal Mexicano al efecto estableció "Ante la magnitud de grandes problemas, el Gobierno Federal hubo de reconocer expresamente la constante vigencia de la legislación colonial y de la metropolitana, como legislación mexicana propia." (18). La decisión sobre los conflictos de tipo jurídico deberían de resolverse sobre leyes posteriores en tiempo y considerando que las autoridades primeras fueran las que resolvieran, siempre y cuando aquellas estuvieran reconocidas por las últimas leyes en tiempo, el maestro Carrancá y Trujillo menciona algunas de ellas a saber:

- 1.- En los Estados las leyes dictadas por sus Congresos y en el Distrito y Territorios Federales las leyes generales.
- 2.- Los decretos de las Cortes de España y las Reales Cédulas.
- 3.- Las ordenanzas de Artillería.
- 4.- La ordenanza de Ingenieros.
- 5.- La ordenanza General de Correos.
- 6.- Las ordenanzas Generales de Marina

(18) CARRANCA Y TRUJILLO, Raúl. Derecho Penal Mexicano. Décima Octava Edición. México. 1995. P. 122.

7.- La ordenanza de Intendentes, etc.

Para los efectos de nuestra materia no debemos de dejar de recordar las leyes de las Indias, las Leyes de Toro, El fuero Real, El fuero Juzgo, Las Siete Partidas, El Derecho Canónico y el Derecho Romano.

Todos estos textos fueron considerados como los legalmente autorizados para tramitar y resolver los juicios del orden civil y criminal existentes.

El Estado de Veracruz fue el primero en poner en vigor su Código Civil Penal y de Procedimientos, el 5 de Mayo de 1869.

Fue hasta el año de 1871 en el que Antonio Martínez de Castro organizó la Comisión Redactora de dicho Código y finalmente el 7 de diciembre de 1871 fue promulgado y aprobado el proyecto de Código Penal Federal para empezar a regir precisamente el 1.º de abril de 1872 en el Distrito Federal y en el territorio de Baja California.

2.2.2. En el Código Penal del año de 1929.

El desarrollo social y político que sufrió México en las postrimerías de 1900 lo sacudió enormemente y lo llevó a la necesidad de que el Código Penal de 1871 tendría necesariamente que sufrir reformas.

La comisión, presidida por Miguel S. Macedo, corrigió aquellas lagunas, contradicciones y obscuridades que presentó el primero de los Códigos, sin embargo los movimientos políticos internos del país no dieron importancia a las reformas propuestas en el año de 1910 con la Revolución Mexicana que se consagró como parte integral de los antecedentes políticos sociales y económicos de México.

No obstante lo anterior el país fue recuperándose poco a poco y fue precisamente hasta el año de 1929 por decreto del 9 de febrero que, el Presidente Portes Gil confirió al Congreso de la Unión expedir el Código Penal del 30 de Septiembre del mismo año y entrar en vigor el 15 de Diciembre de ese mismo año.

En el orden, el maestro Carrancá y Trujillo establece "...el sistema interno del C.P. 29 no difirió radicalmente, sin embargo el clásico, grados de delito (art. 20) y de la responsabilidad (art. 36); Catálogo de Atenuantes y Agravantes, con valor progresivo matemático (arts. 56 a 63) si bien reconociéndose a los jueces la facultad de señalar otras nuevas y hasta de valorar distintamente las señaladas por la ley (art. 55); Arbitrio Judicial muy restringido (arts. 161, 171, 194 y 195); Prisión con sistema celular (arts. 106 y 195). Como novedades de importancia se cuentan; la responsabilidad social sustituyendo a la moral cuando se trata de enajenados mentales (arts. 32, 125 y 128); la supresión de la pena de muerte; la multa ..."(19).

Y continua diciendo el maestro "...dificultades practicas en la aplicación del Código particularmente en lo tocante a la reparación del daño y a la individualización de la pena

(19) *Idem*, P. 128.

pecuniaria, hicieron sentir a los órganos del poder la necesidad de una nueva reforma que diera satisfacción a las inquietudes científicas recogidas por el Código de 1929, pero sólo muy limitadamente. De esta suerte el mérito principal del Código de 1929 no fue otro que el de proyectar la íntegra reforma penal mexicana derogando el venerable texto de Martínez de Castro y abriendo cause legal a las corrientes modernas del Derecho Penal en México.” (20)

En todo este orden el Código Penal marcaba ya una estrategia sobre los delitos existentes, el autor material del daño se formalizaba conjuntamente con la adecuación de la pena en cantidad líquida, pecuniario ó simplemente dinero como castigo al haber del infractor.

2.2.3. En el Código Penal de 1931.

Como antecedente inmediato del Código Penal de 1931 lo fue el de 1929, éste último nació cuando fue promulgado por el Presidente Portes Gil, por decreto del 9 de febrero de 1929, expidió el Código Penal del 3 de septiembre del mismo año.

Entró en vigor el 15 de diciembre del mismo año y como lo dice el maestro Carranca y Trujillo “...ser el primer cuerpo de leyes en el mundo que indica la lucha consciente contra el delito basado en la defensa social e individualización de sanciones...” (21)

(20) *Ibidem*

(21) CARRANCA Y TRUJILLO, Raúl. *Ibidem* p. 128.

Tomando únicamente como antecedente el Licenciado Portes Gil determinó una nueva Comisión revisora que elaboró el vigente Código Penal de 1931 del Distrito Federal en materia de fuero común y en toda la República en materia Federal, promulgado el 13 de agosto de 1931.

Esta actuación se debió en uso de las facultades concedida por el Congreso de la Unión mediante decreto del 2 de enero de 1931.

No es nuestra intención abundar sobre el particular caso de cada uno de los códigos penales que existieron, sin embargo delimita la situación real del delito hasta esas fechas. En este orden de ideas es conveniente pasar a abordar el capítulo tercero de nuestro tema de tesis para seguir la continuidad del orden propuesto.

CAPITULO TERCERO

LA FALTA DE PROBIIDAD, HONRADEZ Y EL ROBO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

3.1. La Falta de Probidad y Honradez como Causal de Rescisión.

En primer lugar debemos tomar en cuenta la exacta redacción del artículo 46 de la Ley Federal de Trabajo, que a efecto de su descripción dispone: "El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad."

Este es el precepto legal que determina la existencia y validez de las causales rescisorias, entre ellas las de falta de probidad y honradez, lo importante de este capítulo es determinar: por un lado la ubicación en el tiempo y en el espacio y desde el punto de vista penal el robo como delito, la interrelación que ambas tienen en el momento en que el trabajador realiza un acto ilícito- robo susceptible de indicarse como causal.

En este orden de ideas, cualquiera de las partes que intervienen en la relación pueden inculpar sus obligaciones, y por otro lado correlativamente válida la aplicabilidad de la responsabilidad traducida en el rompimiento de la relación de trabajo.

3.1.1. La Naturaleza Jurídica de la Rescisión en materia de trabajo.

Hablar de naturaleza jurídica es hablar de tres grandes conceptos, a saber:

- 1.-En el campo del Derecho Público.
- 2.-En el campo del Derecho Privado, y
- 3.-En el campo del Derecho Social.

Recordemos que el Derecho Público es la rama del derecho que supone engloba a las normas con orden jerárquico inmediato, subordinación de los gobernados ante el poder público del Estado.

Se dice que el Estado rector, originario, cuidador de las normas creadas guarda frente al gobernado una calidad de supremo poder por cuanto al cumplimiento de las mismas.

Busca como rector de la conducta, que deben adoptar los gobernados su observación conforme a las obligaciones y aún los derechos que la misma ley le impone y a su vez concede respectivamente. Tratándose de la rescisión de la relación de trabajo, debemos tomar en cuenta que en la especie es la Ley Federal del Trabajo quien la contempla y quien además marca el procedimiento para su nacimiento, aplicación y conclusión.

Es pues esta ley que a su vez es secundaria del artículo 123 constitucional apartado "A", quién determina como obligación específica de quien finja como patrón en una relación contractual, cumplir con todos y cada uno de los pasos del procedimiento de rescisión y ruptura de la relación de trabajo.

Todo esto apoyado por consecuencia lógica en las causales de rescisión que en el precepto artículo 47 y 51, respectivamente se especifican de la Ley Laboral Vigente.

Eminentemente es potestad del Estado, guardar en norma imperativa el ánimo de hacer cumplir al gobernado el cumplimiento de la norma previamente establecida

En el caso de la rescisión, el castigo al patrón que no cumple con ese mandato cuando ya haya iniciado el procedimiento en que la relación de trabajo se rompe por su culpa y entonces estamos en presencia de un despido totalmente injustificado, a final de cuentas, la autoridad Junta de Conciliación y Arbitraje está facultada para determinar después de un procedimiento, si efectivamente fue el patrón quién incumplió con el precepto y de ser así en algún momento los medios de ejecución se harán presentes.

Por otro lado el Derecho Privado supone un equilibrio. Supone una coordinación entre el gobernado y el gobernante, es decir están en igualdad de circunstancias tienen los mismos derechos y obligaciones frente al poder público del Estado. Nosotros pensamos que la rescisión laboral también es de orden privado desde el punto de vista que el Estado sea quien finja dentro de la relación contractual como patrón legalmente hablando.

Cabe preguntarse el porque de la situación anterior. El Estado puede ser patrón y la relación que lo une con sus trabajadores no es de orden estrictamente público, porque el Estado no impone ni condiciona bajo alguna pena al trabajador que no se desee emplear a su servicio, como máximo la pena sería simplemente que no haya contratación alguna ni obligación que los una.

El trabajador haciendo uso de su voluntad puede aceptar o no la oferta de trabajo, de ser aceptada tampoco en el desenvolvimiento del trabajo el patrón puede mermar ya los derechos laborales y si por el contrario en caso de que el trabajador los vea afectados puede recurrir a las instancias legales para hacerlos valer inclusive demandando al Estado el cumplimiento de su pretensiones.

La rescisión de la relación laboral comparte según nuestro entender, la naturaleza jurídica de ser de orden privado en tanto que la misma es un derecho que pone al patrón en el mismo plano de igualdad, derivado del incumplimiento de las obligaciones de este último. Finalmente la rescisión de la relación de trabajo también comparte campo con el derecho social. Las causales que puede hacer valer el trabajador para dar por rescindido el contrato de trabajo son múltiples y variadas pero en todas ellas se denota la sensibilidad del legislador para reivindicar el esfuerzo del trabajador y dignificarlo como parte fundamental de su naturaleza como ser humano. No le corresponde al patrón solamente dar por terminada la relación de trabajo sino que también le asiste al trabajador hacer lo propio para el caso de que aquel desacredite el trabajo del trabajador y cuyo reflejo es la causal misma de rescisión.

Decimos que es la causal misma porque en similitud de condiciones se circunscribe el comportamiento del patrón o de sus representantes quienes se obligan en lo que trabajo corresponde con los trabajadores; debe abstenerse entre otras cosas de incurrir en actos de violencia, amagos e injurias en contra del trabajador o su familia, también de proferirle algún perjuicio en contra de su salario es decir, abstenerse de pagarlo en el lugar y tiempo convenido.

De igual manera engañar al trabajador de proporcionarle un trabajo que no es el que exactamente se pactó al inicio de la relación de trabajo o para el que fue materialmente contratado.

La falta de probidad y honradez también puede proliferar del patrón hacia el trabajador, si es así el trabajador puede válidamente rescindir su relación de trabajo sin causa imputable al mismo, lo interesante es que a él no se le impone obligación alguna de dar aviso de dar la rescisión sino hasta el momento mismo en que el trabajador demanda es donde legalmente aparece la ruptura de la relación de trabajo; la intención del trabajador es argumentar circunstancia legal para concluirla.

3.1.2. Las Causales de Rescisión.

Para el efecto de realizar este subtema, nos haremos acompañar del maestro Mario de la Cueva que sobre el particular señala, "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. Las primeras se subdividen en causas generales, aplicables a todos los trabajadores y patronos y en causas específicas para cada uno de los trabajos especiales reglamentados en la Ley. . .”(22)

El maestro se refiere a que las causales que se encuentran establecidas en los capítulos relativos a trabajos especiales consignados en los artículos del 164 al 353 tienen que ser estrictamente apegadas a las referidas por el trabajo especial que encabezan y que solamente a este tipo de trabajadores les es aplicable su determinación y, por otro lado la causal de rescisión, nosotros diríamos es genérica y se aplica a todos aquellos trabajadores que no forman esencialmente parte íntegra o están contempladas por lo que a su trabajo se refiere en alguno de estos tipos de trabajo.

El robo como delito consagrado por el Código Penal vigente en el Distrito Federal y cuya intención de esta tesis es relacionarlo expresamente con las causas de probidad y honradez para que aparezca como tal en la Fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Nos permite suponer que se configura como causal de rescisión independientemente de la gravedad del mismo y también independientemente de la pena fijada para ello.

Precisamente el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo señala catorce causales de rescisión textuales y una número quince genérica, tenemos:

(22) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. P.60.

I.- Engañar el trabajador. . . , con certificados falsos o referencias. . .

Esta causal es expresa, por que nos indica con certeza cual es la conducta que debió observar el trabajador previamente antes de la calificación de la causal y ésta se tradujo esencialmente en el "ENGAÑO", se puede decir que este engaño es análogo a una falta de probidad, no es propio del trabajador mentir, ocultar o engañar a su patrón que lo empleó considerando al primero determinadas facultades o aptitudes de las que real y jurídicamente carecen, es por ello que el engaño se convalida indiscutiblemente como una falta de conducta propia, recta acorde a la naturaleza del ser humano.

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

De esta fracción se desprende que la Legislación al hablar es genérica, cualquier acto que tenga aparejada violencia, entendemos física o moral será falta de probidad y honradez, los malos trato, entendemos por ellos la no consideración del trabajador en contra del patrón también la constituye, ya no se habla de taller porque expresamente la empresa y el establecimiento coinciden con las definiciones de ellas en los primeros artículos de la Ley.

La única posibilidad de que el trabajador es susceptible de inculpabilidad es que medie provocación, es decir que previo al acto del trabajador exista uno que origine la relación causal,

la relación de acto efecto y en segundo lugar la excepción de que no se incurrirá en esta causal cuando obre en defensa propia, nótese que la legislación no se refiere ni precisa los elementos constitutivos para que el acto del trabajador se constituya como defensa propia.

Ni siquiera la Ley Federal del Trabajo en esta fracción se hace alargar de materia penal para determinar si o no en defensa propia, nosotros debemos entender lógicamente que al momento de dictar su resolución sobre el particular la misma se ostenta como el juzgador resuelva si fue o no en defensa propia atendiendo a verdad sabida y buena fe guardada.

Sin duda esta causal limita la actividad y conducto del trabajador única y exclusivamente en cuanto que las haya realizado dentro de la fuente de trabajo y durante sus labores, es decir durante el tiempo que se encontró a disposición del patrón.

Esta es a nuestro juicio la causal de rescisión móvil fundamental de nuestra tesis, tomemos en cuenta que expresamente dicha fracción no hace alusión al robo como delito, sin embargo deja abierta la posibilidad de que la legislación laboral castigue el comportamiento a la luz de la naturaleza jurídica de la relación contractual.

La fracción III somete incondicionalmente al trabajador a la aplicabilidad de la rescisión de la relación de trabajo cuando altere la disciplina del lugar de trabajo, puede conseguirse con comportamiento físico o verbal, en cualquiera de los dos casos la rescisión por causas imputables al trabajador no debe hacerse esperar. La disciplina es una norma que

va agarrada de la mano con la sanidad de la empresa o establecimiento y con una sana producción fin fundamental de esas últimas .

Cometer el trabajador fuera del servicio actos de violencia, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo constituye la cuarta de las causales de rescisión. Siempre y cuando tenga la característica de que sean graves entendiéndose por ello que de una u otra manera ya no sea posible cumplir con la relación de trabajo.

La fracción V somete al trabajador a vislumbrar la terminación de su relación contractual cuando su conducta tenga por objeto materialmente hablando y durante las labores del trabajador al haber causado daño a las propiedades del patrón enunciativa y no limitativamente, edificios, obras, maquinaria e instrumentos, etc.

En este caso también la falta de probidad y honradez está presente, la intencionalidad con la que el trabajador actúa determina una conducta apartada de un recto comportamiento acorde a la naturaleza del ser humano partiendo del hecho de que los bienes materia del daño no pertenecen ni física ni materialmente al trabajador.

La fracción VI permite al patrón rescindir al trabajador su relación de trabajo cuando su conducta sea grave pero que no tenga intencionalidad como la fracción anterior, sino que en lugar de ella se pide la inexistencia de la negligencia que someta al trabajador a una

conducta fuera de la realidad y no apegada al desarrollo del comportamiento de la colectividad con quien convive.

La imprudencia y el descuido también son una causal de rescisión, pero acertadamente la fracción VII la asimila con cargo a la seguridad, tanto del establecimiento donde se presta el servicio así como en contra de las personas que se encuentran en él, la ley nos permite vislumbrar que el trabajador tiene la obligación de comportarse acorde a las obligaciones que ha contraído y que devienen de la relación de trabajo, misma, y nosotros nos atreveríamos a agregar que inclusive esa imprudencia no debe dañar ni siquiera a él como trabajador, después a sus compañeros y por último a la fuente de trabajo, en todo caso la probidad se justifica en tanto que el trabajador no se conduce con la naturaleza real de la calificación del trabajador.

La inmoralidad en que incurra el trabajador debe considerarse también como una actitud apartada de un comportamiento normal y recto, pero también es necesario consolidarlo como una anomalía frente que hace quedar fuera de la relación de trabajo al trabajador por coincidencia de un comportamiento anómalo.

La fracción X sustenta el temor del patrón para que su producción se vea mermada, se refiere a una situación de hecho constitutiva por el ánimo del trabajador de no hacer, es decir se abstiene de asistir en causa y conocimiento de que es su obligación primordial correlativa a la subordinación para convalidar la asistencia al trabajo. El trabajador que desobedece al patrón o a su representante sobrepasa parte del principio de subordinación, es decir, atenta contra el derecho del mismo consistente en el deber de obediencia, pues es justo, necesario y

considerable comportarse con rectitud y cumplimiento en el desempeño de su labor, es obvio que la fracción XI cuando haya justificación deja de tener aplicabilidad.

La negativa del trabajador a seguir los procedimientos para evitar accidentes constituyen una actitud que induce a separarse de una probidad y honradez en el comportamiento, considerada como causal de rescisión también respecto de la no-obediencia al segundo elemento del principio de subordinación misma que es deber de obediencia, de ahí que la actitud del trabajador sea contraria al nexo causal que los une en la relación de trabajo.

La fracción XIII obliga al trabajador a evitar incurrir en estado de embriaguez y concurrir de esa manera a la fuente de trabajo, las excepciones a la regla sobre narcóticos, drogas o enervantes no se hace esperar y es obligación de aquel hacerlo del conocimiento del patrón, hecho lo cual es susceptible de que amen de ser causal de rescisión sea justificante y elemento fundamental para la inaplicabilidad del artículo.

Finalmente la fracción XIV determina y está sujeta a un comportamiento previo del trabajador en materia penal, se circunscribe a un estado de consideración de proceso penal correlativo a la sentencia ejecutoriada que imponga pena de prisión al trabajador.

La fracción XV es el género, pues señala y se refiere a todas aquellas causales, no se dice, si son o no de probidad y honradez, sin embargo como hemos visto cualquiera de ellas aun las que no estén expresamente señaladas en todas las fracciones que hemos considerado se tomarán como tal.

En el género el que rescinde puede incluir casi todo, porque no basta someterse en una serie de consideraciones abstractas sino que es indispensable referirse en específico cual es la conducta del trabajador.

Nosotros pensamos que a falta de una especificidad el patrón no estaría cumpliendo con el requisito que exige la fracción. Pero podemos preguntarnos ¿Qué requisitos si a simple lectura no se vislumbra ninguno en especial? La respuesta es simple, dentro de la propia generalidad y hermetismo de la fracción ella misma contempla los requisitos. Nosotros consideramos:

Una causal que no esté contemplada expresamente en la fracciones anteriores; que no se repita porque de ser así estaríamos aplicando una distinta; que el comportamiento sea tal que haga imposible la continuidad de la relación contractual.

3.1.3. La Falta de Probidad y Honradez como Causal de Rescisión de la Relación de Trabajo.

Este tema tiene como principio fundamental, hacer participe al lector que las faltas de probidad y honradez son múltiples sino es que indefinidas, no es correcto decir que podemos determinar un número exacto, tan es así que la propia Ley Federal del Trabajo en el artículo 47, de las quince fracciones que ya hemos analizado, se desprende que la última de ellas habla genéricamente por todas aquellas. Esto supone un sin número de posibilidades que como causal de rescisión se trata.

Pensamos que las causales de rescisión cualesquiera que sean, estén o no precisadas en el citado precepto, tratándose de ser imputables al trabajador, trae por si mismo la calidad de ser " falta de probidad y honradez" coincidente con falta de rectitud y comportamiento natural, especialmente frente a la relación de trabajo. El maestro Manio de La Cueva sobre el particular opina: " La aplicación de las dos normas (habla sobre fracciones de rescisión por causas imputables al trabajador como al patrón) presupone algunos requisitos : a).- la causa agregada debe ser análoga a alguna de las enumeradas expresamente en la ley ; b).- Ha de ser de naturaleza grave o de conformidad a las explicaciones que ofrecimos, ha de implicar un incumplimiento, grave de una obligación principal o importante; Las consecuencias de incumplimiento sobre el trabajo deben ser semejantes a las que produciría una causal" .(23)

Acertadamente el maestro señala cuestiones análogas de rescisión. Creemos que el robo bajo el principio que es una conducta anómala que va en contra del interés personal y colectivo encuadra perfectamente en una causa suficiente de falta de probidad, el comportamiento determina la aplicabilidad de la causal.

Ciertamente es grave, más adelante veremos la clasificación del robo según diverso autor, entendemos que existen varios grados dependiendo de los hechos que le dieron origen y la actitud personal del trabajador, en cualquier caso se presenta como grave ya que no existe fundamento legal alguno o justificación para desprender a otra persona de lo que pertenece legalmente. Esto es claro, es motivo suficiente para la pérdida de la confianza, también la

(23) Idem p. 249.

probidad y sí la honradez, consecuencia lógica el patrón no puede tener un trabajador que se ha apartado de esta característica natural del ser humano.

Respecto Al inciso c). existe un incumplimiento sobre y en el trabajo, el trabajador que roba, que extrae, que se apodera de un bien que no le pertenece y que deviene sobre el particular sobre el caso que nos ocupa, la relación que los une no justifica, por el contrario permite pensar que su ruptura debe ser inminente ante la conducta de robo del trabajador. Es bastante la conducta de robo, para que el patrón notoriamente procedente no solo castigue la conducta del trabajador, también cuide el bienestar de las personas que en la fuente de trabajo hay, entre empleados, patrón, cliente, personal de seguridad etc.

Debe señalarse que una de las condiciones es que el trabajador en desempeño de sus labores, coincidentemente con las fracciones del artículo 47 exista ese tipo de relación de trabajo, personal y subordinada que le da la facultad y el supuesto al patrón para aplicar la causal. El maestro Néstor De Buen citado por el maestro Ramírez Fonseca y refiriendo a esta causal las define: "...son síntomas las expresiones durante sus labores y jornada de trabajo." (24) Así se entiende cuando en su obra citada , al hablar de las excepciones que plantea esa fracción II, es para que la conducta realizada no constituya causa de despido, dice que es necesario que la conducta inconveniente del trabajador se produzca fuera de la jornada de trabajo.

Además de lo anterior, la falta de probidad haciendo alusión al maestro Ramírez

(24) DE BUEN, Néstor. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. *El Despido*. Grupo Editorial. México. 1977. P.58.

Fonseca a la resolución al amparo directo 2817/73 (recordemos que aún no sufría las reformas que tuvo en el año de 1980, la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo , al efecto dice: "...ha dicho que existe falta de probidad cuando el trabajador se aparta del recto obrar, aunque su conducta no se conduzca en una lesión patrimonial para el patrón..." y dice a continuación "...por lo tanto, pues, debemos considerar como causa de despido justificado, toda conducta asumida por un trabajador contrario a la rectitud del ánimo a la hombría del bien, a la integridad y a la honradez del obrar, aunque no haya ninguna lesión de carácter patrimonial.". (25)

Finalmente el maestro Ramírez Fonseca relaciona la cuestión penal con la laboral como es el caso que nos ocupa en este trabajo la falta de probidad y honradez y el robo señala: "las autoridades del trabajo y penales conocen de los distintos aspectos de la conducta humana, en cuanto produce efectos en el campo del derecho, ya que las consecuencias del orden penal que determinados hechos de un trabajador pueden tener, son independientes de las que original en sus relaciones con el patrón, según se desprende de la Ley Federal del Trabajo, este ordenamiento no establece como causa justificada del despido, la comisión del delito por parte del trabajador, sino se refiere a las circunstancias de que incurra en faltas de probidad y honradez, y siendo así, las autoridades laborales están facultadas para decidir si incurrió o no en tales faltas, sin que ello implique prejuzgar sobre su responsabilidad penal, y sin que tengan que aguardar la resolución que dicte la autoridad judicial que conozca del

(25) Idem p.60.

proceso respectivo, la que a su vez no se ocupara de decidir acerca de las faltas en cuestión, sino de resolver si existió o no un hecho calificado como delito, y de la responsabilidad inherente.”. (26)

El ánimo del legislador fue sin duda la de garantizar a la parte que arriesga su capital, que pone los implementos necesarios para el desarrollo del trabajo, a quien tiene que arriesgar con sindicatos negociaciones colectivas, a quienes depositan por así decirlo la supervivencia de la empresa o negociación en sus trabajadores, a ellos que lo arriesgan les garantiza seguridad jurídica con las causales de rescisión y la más genérica no podría ser más que la falta de probidad y honradez.

3.1.4. La Notificación de la Rescisión al Trabajador.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se establece en su parte final obligación del patrón de entregar física y materialmente en las manos del trabajador el aviso de rescisión por cualquiera de las causas a que aduce éste precepto.

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

(26) Idem. P. 66

Al respecto de lo anterior el maestro Soto Cervon opina:

“Debemos interpretar que en un momento dado sería posible que formara parte de este aviso, como causal rescisoria, el incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 134 aludido en el párrafo anterior; sin embargo, el hecho de que no se refiera expresamente a esa causal, si no que la fracción XV habla solamente de circunstancias análogas y de igual manera graves y consecuencias semejantes sería aventurado efectuar esa extensión, por que no se tiene la obediencia de que el incumplimiento de las mencionadas obligaciones puedan ser calificadas con tales características de analogía y semejanza; y lo mismo se afirma respecto de la violación de las prohibiciones del artículo 135. Inmediatamente después del párrafo comentado...” (27)

Nosotros coincidimos con el maestro de que ciertamente la Ley Federal del Trabajo, remite para la notificación de la rescisión al trabajador única y exclusivamente las precisadas en el artículo 47, también creemos sano que el hecho de no inmiscuirlos en el artículo 134 y 135 forzaría indiscutiblemente querer señalarlas, las prohibiciones que ahí se precisas como causales de rescisión.

Pensamos a reserva de lo escrito, que tan no pueden ser circunstancias análogas de rescisión que inclusive las obligaciones y prohibiciones que en esos preceptos se señalan forma parte integral, materia de revisión y aplicabilidad concerniente al reglamento interior de

(27) SOTO CERVON, Juan. *Teoría General del Derecho del Trabajo*. Tlilca México. 1992. P.129

trabajo, luego entonces amen de ser una conducta rescisoria lo es una conducta susceptible de disciplina, pero de disciplina interna, que no debe ser considerada como grave y que por el contrario a lo que señala la fracción XV del artículo 47; si son susceptibles de permitir continuar con la relación de trabajo.

En opinión del maestro Soto Cervón y respecto a la parte final de artículo 47 que comentamos opina; “en nuestra opinión, la última parte del artículo 47 es absurda, quienes sostienen la validez del criterio legal, en el sentido de que la falta de aviso al trabajador o a la junta, por si sola basta para considerar el despido injustificado, afirman que la justificación reside no en la autentica y veraz aplicación del artículo 47 y, en general de la Ley, sino en el hecho de estar cumpliendo la garantía o el derecho del trabajador de ser notificado de la fecha y causas del despido. Con esta afirmación se cae en el terreno totalmente ajeno a la relación laboral y completamente proteccionista para el trabajador. De esta forma, si lo que la ley le importa es la formalidad y no la autenticidad y veracidad de la conducta de las partes, la empresa cumplimentara ese requisito final de cualquier manera, aun con datos falsos y así se abre el gran paréntesis del proceso laboral, con todos los perjuicios que implica” (28)

Nosotros discordamos con la opinión del maestro Soto, porque parecería ser que es defensor nato de los patrones, creemos que no toma en cuenta un sentido de aplicabilidad condicionada, es decir que el patrón tiene la posibilidad de decidir llevar a cabo o no el aviso de rescisión y en consecuencia notificarlo o no al trabajador, sin embargo un índice estadístico

(28) Ídem p. 130.

refiere que en la mayoría de los casos los patrones que presentan avisos de rescisión en la Juntas de Conciliación y Arbitraje, no cumplieron ya no la notificación en si sino simplemente ni siquiera cumplieron con imputar debidamente la causal de rescisión al trabajador.

No toman en cuenta que el dispositivo legal parte final del artículo 47 trae un trasfondo, nos referimos a que no debemos comprenderlo expresamente sino que debemos acompañarlo de los criterios, formalidades de hecho, tesis jurisprudenciales, contradicción de tesis, etc., para el efecto de considerar que la sola primera parte de esos párrafos inducen al patrón a cumplir ciertos requisitos que van más allá de aquellos que se desprenden de la lectura textual del precepto.

Recordemos que estos últimos párrafos fueron adicionados por el artículo 2º. Del Decreto del 31 de diciembre de 1979 publicado en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980, y que entro en vigor el lo. De mayo del mismo año.

El concerniente aviso dice la Ley simplemente "deberá hacerse del conocimiento del Trabajador", no precisa el lugar, las condiciones y las formalidades que deban seguirse para que el trabajador según esto quede notificado del aviso de rescisión. La mayoría de los patrones ignora cuales son las costumbres, criterios de Juntas de Conciliación y Arbitraje, tesis jurisprudenciales o contradicción de tesis sobre específicamente hablando la notificación del aviso. Debe entenderse que la obligación patronal estriba en que debe de buscar, valga la expresión "a toda costa" o en varias ocasiones al trabajador en su domicilio; que lo haga en un

horario en que comúnmente se encuentre el trabajador y si no lo realiza así es evidente que el patrón no cumplió con la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Una tesis ha sostenido resumidamente la interpretación del precepto:

RESCISIÓN, CAUSA DE LAS CIRCUNSTANCIAS QUE DEBE ACREDITAR EL PATRÓN CUANDO EN JUICIO LAS ADUCE IMPUTABLES AL TRABAJADOR.

Una correcta interpretación de lo que establece el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, cuando el patrón expresa en juicio las causales de rescisión de la relación de trabajo imputables al trabajador, los supuestos jurídicos que debe acreditar son los siguientes:

- a).- Que le dio personalmente al trabajador aviso de rescisión respectivo, en el cual indica con precisión las causales que se invocan.
- b).- Que este se negó a recibirlo.
- c).- Que ante esta negativa, el aviso de le dio por conducto de la Junta Laboral.
- d).- La causa que hayan motivado la rescisión imputable al trabajador."

Luego es indudable que al faltar cualquiera de estos supuestos se considere infundada la rescisión. Amparo directo 449/87. Apolonio Ulloa López. 15 de junio de 1988. Unanimidad

de Votos. Ponente; Juan Miguel García Salazar. Secretario: Alejandro G: Chacon Zuñiga.
PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO.
INFORME 1988. TERCERA PARTE. PAG. 398.

Es propio decir que la interpretación real y legal de esto inicia desde el momento en que el aviso de rescisión deba cumplir con los siguientes requisitos:

Fecha en que se expide; dirigido al trabajador juntamente con su domicilio; quién y con que personalidad se lo está haciendo del conocimiento, que le está haciendo de su conocimiento, dónde se fundamenta y aparece lo notificado; el fundamento de que es requisito hacerlo por escrito; la firma de quien lo suscribe y con que carácter.

De todos estos requisitos muchos patrones al leer expresamente la ley consideran que la notificación debe ser simplemente un escrito cualquiera que sea simplemente que contenga las causales que se le imputan.

Pero no se toma en cuenta en muchos casos de que el trabajador puede, tan es así que la propia ley lo confirma negarse a recibirlo, en cuyo caso el patrón tendrá que hacerlo del conocimiento de la Junta para que ésta a su vez lo notifique al trabajador, de esta redacción se desprenden varias situaciones que los patrones que no ven más allá de la redacción expresa y por lo cual no las comprenderían.

Ciertamente el aviso de rescisión es uno, la solicitud ante la Junta de Conciliación y

Arbitraje es otro y dentro de este último tiene que aparecer lo concerniente a la solicitud de que por conducto de dicho tribunal el trabajador se entere que se le ha rescindido su relación de trabajo, pero también debe de justificar e inclusive decir por que le fue imposible entregarlo física y materialmente al trabajador, y aún más solicitar por esta causa se le notifique por conducto del C. Actuario adscrito a la Junta Especial.

En muchos casos la notificación se ve viciada por que el patrón ni siquiera conoce el domicilio del trabajador pero en muchos más es obsoleto y el trabajador ha cambiado de domicilio por más de dos ocasiones lo que hace imposible que el patrón conozca con certeza el último, y si por el contrario permite al trabajador argumentar ya en el procedimiento falta de formalidad o en su caso inexistencia de la notificación. Luego entonces, la notificación al trabajador no es del todo sencilla debe de observarse las consideraciones que hemos hecho sobre el particular y aún más entender literalmente al contenido de los siguientes criterios:

“RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. LA DENUNCIA PENAL EN CONTRA DEL TRABAJADOR NO CONFIGURADA FALTA DE PROBIDAD U HONRADEZ. La denuncia formulada por el patrón en contra del trabajador respecto de hechos posiblemente delictuosos, no constituye una falta de probidad que de lugar a la rescisión de trabajo ,puesto que tal denuncia es una facultad que implícitamente contempla el artículo 17 Constitucional al establecer que nadie puede hacerse justicia por si mismo, sin que en contrario que al trabajador se le haya decretado su libertad, pues la connotación de la prueba en materia penal es de naturaleza distinta a la materia laboral. De otra manera, se obliga

al patrón, ha aceptar cualquier conducta del trabajador aún cuando pudiera constituir un delito en perjuicio o en el de sus familiares más cercanos.”

Amparo Directo 215/85. Industrial Aceitera, S.A. REPRESENTADA POR Carlos M: Alcocer 19 de junio de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Zarate Sánchez. Secretario: Emilio Espinoza Anguiano. (TRIBUNAL COLEGIADO DE NOVENO CIRCUITO, INFORME 1986, TERCERA PARTE. PAG. 491.”. (29)

“RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL, CAUSALES.- La Junta responsable estimó que el actor recibió indebidamente una cantidad de dinero, de unas personas, a cambio de conseguirles trabajo en la empresa quejosa; pero consideró que tal proceder, aunque está contemplado en la Ley Penal, no se puede considerar como falta de probidad y honradez o como acto inmoral que cause perjuicio a los intereses de la empresa. Tal consideración es incorrecta, pues si bien la ética y el derecho son disciplinas axiológicas de distinta naturaleza que, por ende, titulan diferentes valores, también lo es que en el orden penal el ilícito es, en muchas ocasiones, un acto que puede calificarse al mismo tiempo de inmoral. Amparo Directo 5205/76. Petróleos Mexicanos. 4 de Septiembre de 1980. 4 votos. Ponente Manuel Gutiérrez de Velasco. Secretario: Leonardo Rodríguez Bastar.”. (30)

“RESCISION DE LA RELACION LABORAL. SU DIFERENCIA CON LAS

(29) JURISPRUDENCIA Y PRECEDENTES, MATERIA LABORAL, SUSTENTADA POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION Y TRIBUNALES COLEGISDOS DE CIRCUITO. Expedido por el Gobierno del Estado de México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Tomo III. Estado de México. 1986. P. 144.

(30) JURISPRUDENCIA Y PRECEDENTES, MATERIA LABORAL, SUSTENTADO POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION Y TRIBUNALES COLEGISDOS DE CIRCUITO. Expedido por el Gobierno del Estado de México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Tomo I. Estado de México. 1968. P 89.

MEDIDAS DISCIPLINARIAS.- El solo hecho de que el trabajador incurra en el supuesto previsto por la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, genera la terminación de la relación laboral, independientemente de lo que se establezca en un reglamento interior de trabajo, en lo concerniente a las medidas disciplinarias, pues cabe destacarse que éstas y la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón son totalmente distintas, pues las medidas disciplinarias tienen por finalidad la aplicación de un correctivo, mientras que la rescisión de la relación laboral tiene por objeto la terminación de dicha relación. Amparo Directo 199/89. Juan Manuel Aldaba Valles. 21 de Septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Angel Gregorio Vázquez González. Secretaria: Sara Oliva González Corral. (informe 1989, 3ª. Parte. Primer Tribunal Colegiado del decimoséptimo Circuito. Pág. 1173." .(31)

Si el aviso de rescisión no se notifica el despido es injustificado, pero es obvio que si jamás existió causal de rescisión que perseguir ni tampoco el patrón inició jamás el procedimiento de rescisión aludido, no tiene de que preocuparse, esto no quiere decir que no se lleve a cabo el trámite y procedimiento rescisorio cuando el trabajador allá incurrido en el, pero también debe observarse que el patrón lo haga cuando coincidan en el y tenga los elementos necesarios para acreditar que efectivamente la causal de rescisión y la actitud del trabajador es susceptible de ser demostrada, es por ello que de nueva cuenta no coincidimos con el maestro Soto Cerbón por que en el peor de los casos no es absurda la parte final del artículo 47 sino que nos atrevemos a decir es técnica.

(31) JURISPRUDENCIA Y PRECEDENTES, MATERIA LABORAL, SUSTENTADA POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION Y TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. Expedido por el Gobierno del Estado de México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Tomo V Estado de México. 1968. 224.

Finalmente el aviso de rescisión debe ser atendiendo al contenido de la Ley, por escrito con los elementos previos constitutivos del escrito mismo y que quedará convalidada la notificación misma desde el momento en que el trabajador plasme su firma o huella digital en señal de, tal vez no de aceptación de la causal pero si de que se le está notificando, haciendo de su conocimiento la existencia del comportamiento basado en una causal rescisoria, hecho lo cual el patrón ya no está obligado a contrario sensu de lo que dice la Ley de hacerlo del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El tribunal que recibe el aviso de rescisión tendrá la obligación de notificarlo al trabajador y desde el momento mismo en que lo hace por oficialía de partes la responsabilidad del patrón respecto de la solicitud de notificación queda fuera.

La Junta de conciliación y Arbitraje es responsable desde el momento mismo en que recibe el aviso, tiene la obligación de tramitarlo como paraprocesal, es decir, no necesariamente como procedimiento en forma, no hay arbitraje ni tampoco litis, disputa o plcito.

Tampoco hay ofrecimiento, admisión ni mucho menos desahogo de pruebas porque su finalidad es unilateral, se pretende comprobar el acto correspondiente al patrón, su obligación está implícita con respecto a la autoridad.

En la realidad y práctica la autoridad en muchos de esos casos ni siquiera hace lo posible por notificar el aviso de rescisión, la ley manifiesta la obligación de hacerlo y presume

de inicio un acto legal y probatorio ya en un juicio estrictamente hablando, pero no será sino hasta el laudo donde fijándose la controversia se analizará la validez del aviso de rescisión y de la intención del patrón de notificar por conducto de la autoridad ante su intento fallido de hacerlo personalmente, esto por negativa del trabajador.

3.1.5. La Notificación a la Junta de Conciliación y Arbitraje en Caso de Negativa del Trabajador a recibirlo.

La parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, somete indiscutiblemente al patrón persona física o moral para que solo si el trabajador se negó plenamente a recibir el escrito en el que se imputan las causales de rescisión y con el cual a su vez se le hace de su conocimiento las mismas, aquél tendrá la obligación de presentarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en el que el trabajador se negó a recibir.

Mucho se habla sobre la obligación de presentar el escrito en cuestión, pero a últimas fechas se ha definido tajantemente bajo criterio de jurisprudencia que el patrón desde el momento mismo en que deposita el escrito de solicitud de notificación causales de rescisión, acompañado por el aviso mismo dirigido al trabajador se quita inmediatamente de la responsabilidad susceptible de suponerse en primera instancia un despido injustificado, por el contrario de no haberlo hecho así y de haber iniciado el procedimiento de rescisión, la Ley acertadamente considera que ya estamos en un despido injustificado.

La idea primordial de legislador fue soportar una seguridad jurídica en el promovente, pues de no ser considerada en estos términos, la imposibilidad del patrón a entregar el aviso bajo negativa del trabajador, pondría al patrón en un sin fin de incumplimientos, es decir, que jamás podría notificar al trabajador el aviso de rescisión.

Pero esto no es muy sencillo como dijimos en el tema anterior, el promovente tiene la obligación de acompañar el domicilio que tenga registrado del trabajador a quien se le aplicó la rescisión, observando previo a esto el término de cinco días aludido, entonces tenemos dos grandes ramificaciones que enfocan la responsabilidad del patrón, a saber:

a).- El correlativo a la prescripción.- El término de cinco días aunque la ley no lo precisa, jurisprudencia al respecto ha definido que son días hábiles, tampoco define la ley con precisión y a nuestro juicio cuando empiezan a contarse, porque parecería que se confunde entre la fecha en que se conoció la causa rescisoria y la fecha en que se le pretendió notificarla y el actor se negó, la interpretación correcta de este artículo estima que debe contarse a partir del día siguiente a aquél en el que el trabajador se negó a recibir el aviso.

Esta prescripción, para el caso de que el patrón haya iniciado el proceso rescisorio opera a favor del trabajador quien en caso de así haberlo solicitado operaría para el primer caso expresamente despido injustificado y para el caso de que no lo haya solicitado de igual manera se estaría ante una ruptura de la relación de trabajo unilateral e injustificada por parte del patrón.

b).- El hecho de que el patrón tenga la obligación por la ley de proporcionar el domicilio que tenga registrado del hoy trabajador, también tiene esencia en su redacción. Nótese que el último párrafo del artículo 47 señala que la falta del aviso bastará para considerarse como despido injustificado, se refiere por consecuencia tanto a que física y materialmente no se presentó ante la Oficialía de partes de la Junta de Conciliación y Arbitraje así como también se refiere a que el domicilio proporcionado sea el real, verdadero y cierto del trabajador, pues de no observar esto último tal y como quedó señalado se estaría en una aberración en el sentido de que el patrón proporcionaría cualquier domicilio aunque no fuera coincidente con el respectivo del trabajador.

La inseguridad jurídica de que el trabajador jamás ni por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje estuviere enterado del aviso multicitado causa una serie de incertidumbres no solo para la Junta sino para el patrón y también para el trabajador..

Todo esto debido a que jamás estaría notificado del acto paraprocesal del cual es partícipe ejercitado por su ex-patrón. Se refiere la incertidumbre porque el patrón no sabría con certeza si se le notificó o no el aviso; el trabajador porque si la notificación se realizó conforme a derecho o no y la Junta de Conciliación y Arbitraje la responsabilidad que el caso conlleva.

A final de cuentas el consentimiento de la Junta por así decirlo, de no notificar el aviso de rescisión a ella presentado constituye un consentimiento de que el promovente de la

revisión cumplió en estricto derecho con la obligación consignada en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

3.1.6. Los Efectos de la Rescisión Basada en la Falta de Probidad y Honradez.

Claramente podemos apreciar de lo que hemos hecho hasta estos momentos, que la rescisión trae aparejada determinados efectos a saber:

A.- La ruptura de la relación de trabajo.

B.- La responsabilidad de patrón o trabajador, dependiendo de quien la haya promovido y si se probó o no en juicio.

C.- El pago de la Indemnización de tres meses.

D.- El pago de la indemnización de 20 días por cada año.

E.- El pago de la Prima de antigüedad y demás prestaciones.

En el orden propuesto, la rescisión trae aparejada la ruptura de la relación de trabajo, es decir que se extingue el poder de mando que le asiste al patrón y el deber de obediencia que le asiste al trabajador.

Conclusión definitiva del vínculo laboral y en consecuencia la obligación del uno de pagar salario o retribución alguna y del otro prestar el servicio personal y subordinado.

La ruptura de la relación de trabajo asimilada con la falta de probidad y honradez y respecto al trabajador que nos ocupa relacionado al delito de robo, es pertinente señalar que dicha causal puede operar no necesariamente con actos delictuosos, pero sí en nuestro caso el robo es constitutivo de la falta de probidad y honradez se reafirma la comisión del acto, luego entonces finalmente se rompe o como técnicamente debe de ser reconocido el patrón despide e inicia la terminación de la relación de trabajo para con el trabajador, inmerso en ello se encuentra el deber del trabajador a retirarse de la fuente de trabajo.

Aparentemente y como dice acertadamente el maestro de la cueva ". . .el sistema que exige la previa resolución judicial traduce mejor el principio de que nadie puede hacerse justicia por sí mismo. Sin embargo, el Derecho Mexicano pone en consideración varias circunstancias: primeramente la armonía que deba reinar en las relaciones de trabajo; pareció contrario a la equidad y el buen orden de la empresa, obligar al patrono a conservar a sus servicios el obrero en tanto obtiene sentencia de la junta respectiva Junta de Conciliación y Arbitraje y al trabajador continuar al servicio del empresario, porque la relación de trabajo crea ciertos vínculos personales y no es posible, cuando hay injurias, malos tratamientos o faltas de probidad . . ." (32)

Ciertamente el maestro De la Cueva y acertadamente valora la obligación principal del

(32) DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. Cit. p. 79.

trabajador, las circunstancias de que el delito por si mismo sea un delito no delimita que el mismo quede encuadrado en una causal de rescisión, por el solo hecho de ser delito, la verdad de las cosas es que el hecho de que el robo sea parte de un comportamiento normal y debido, por ello se considera causal rescisoria, pero además le podemos agregar que se trata de un comportamiento ilícito tipificado por el Código Penal, es decir de origen el comportamiento indebido.

En cualquiera de los casos, sea causal estricta de rescisión el que el robo sea un delito o no, finalmente si queda encuadrada por el comportamiento del trabajador en causal de rescisión motivo de la terminación de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador.

Respecto del segundo de los efectos que hemos precisado, se advierte que la responsabilidad del patrón y del trabajador por causas imputables correlativas de rescisión, trae consigo la obligación inherente, del primero de pagar las indemnizaciones y prestaciones que conforme a la ley está sujeto y, el segundo ésta obligado a tener por terminada la relación de trabajo y sin recibir indemnización alguna por parte del patrón.

La responsabilidad es el fin último de la aplicación de la figura de la rescisión, en nuestro caso atento lo ponemos por causas imputables al trabajador, pues recordemos que el robo en relación intima con la causal de rescisión probidad y honradez, determina un comportamiento que queda fuera de la realidad y constriñe al trabajador a aceptar el laudo

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

emitido por la Junta de Conciliación y Arbitraje con respecto a la procedencia o improcedencia de las causales.

Con respecto al efecto que hemos considerado en el inciso C de este apartado, si la rescisión promovida por el patrón y sin responsabilidad imputable a éste, produce el animo del juzgador para condenar al patrón al pago y cumplimiento de la indemnización de tres meses por caer en el supuesto de tratarse estrictamente de un despido injustificado, apoyo legal que aparece establecido claramente en el artículo 48, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, en combinación con el artículo 47 del mismo ordenamiento que menciona como ya hemos dicho las causales de rescisión.

La cuantificación líquida de esos tres meses se refiere a que el patrón está obligado legalmente hablando, de proporcionar y pagar, en caso negativo opera de ejecución promovida por el trabajador, noventa días de salario diario integrado o en su caso noventa días de salario base según lo haya hecho valer el trabajador en su demanda. Si el trabajador no precisó el salario con que tendría que ser condenado el patrón, debe entenderse en primera instancia el salario que se deduzca de las actuaciones en el momento y, en segundo lugar en el salario mínimo general vigente o mínimo profesional atendiendo a la categoría del trabajador.

Tratándose de indemnización de veinte días por cada año de servicio estipulado en el artículo 50, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, en combinación con los preceptos legales invocados en párrafos anteriores, se refiere primeramente a un supuesto distinto respecto de la indemnización de tres meses, entonces los veinte días son una indemnización

y los tres meses, segunda caracterizada como responsabilidad del patrón frente a la indebida rescisión de la relación de trabajo, también debe ser cuantificable a salario diario integrado y siguiendo las mismas normas que la indemnización de tres meses para el caso de que el trabajador no haya propuesto salario alguno en su escrito inicial de demanda.

En los casos indemnizatorios, tres meses y veinte días por año, es susceptible de hacer una cuantificación proporcional, esto de acuerdo a la antigüedad con que realmente cuente el trabajador al momento de haberle rescindido su relación de trabajo.

Si el robo como delito, independientemente de sus grados opera y se caracteriza por ser contrario al comportamiento normal de un ser humano, por disponer de bienes de los cuales no es legalmente propietario, se considera con estos preceptos, artículos 47, 48, 49 y 50 Fracción II y III de la Ley Federal del Trabajo y muy en especial con la correlativa del 47 faltas de probidad y honradez y más aún se asimila como consecuencia a la responsabilidad del patrón en cuanto al pago y cumplimiento de ambas indemnizaciones a que hemos hecho alusión.

La responsabilidad del patrón no termina ahí, el pago de las indemnizaciones citadas no fueron suficientes en pensamiento del legislador, para resarcir en los menos la responsabilidad multicitada del patrón, pues aunado a ello, el pago de la prima de antigüedad que tiene derecho el trabajador conforme lo dispone el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. Atendiendo a la fracción III del precepto invocado, se desprende el fundamento de lo que hemos dicho, aquellos que se separen por causa justificada o que se han separado de su

empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido le corresponde a obtener en su favor el derecho a la prima de antigüedad que consiste en pagar al trabajador, el importe de doce días de salario diario base o el pago de esa misma cantidad de días al doble del salario mínimo general cuando el primero rebase precisamente la cantidad que resulte por esta última operación, debe tomarse en cuenta la fecha en que se llevó a cabo la ruptura de la relación de trabajo, pues de ella puede depender el salario diario último pactado, referido en su caso por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos o en su caso por los Salarios Mínimos Profesionales.

Finalmente y aun cuando no los omitamos en el capítulo respectivo los salarios caídos forman y son de suma importancia, rescisión de la relación de trabajo, en todo caso esta supeditados a la acción principal. Si la primera prospera los salarios que comentamos también prosperan.

En conclusión el robo estrictamente como delito penal no determina en esencia que se trate de una causal de rescisión pero si nos conlleva a precisar y definir legalmente que es un comportamiento apartado de un correcto obrar y comportamiento debido en la fuente de trabajo, cuyo caso de absolverse al patrón por tratarse de un despido justificado atendiendo a la naturaleza del comportamiento, de la conducta del trabajador contraria a lo pactado en el vínculo laboral y ordenar se tenga por extinta la relación de trabajo subordinada.

En todos los supuestos anteriores nos hemos dado cuenta que están encaminadas bajo condena mediante laudo a someter al patrón al pago y cumplimiento de las mismas, pero

también hay que tomar en cuenta que ha contrario sensu si el patrón demuestra fehacientemente, a satisfacción de la Junta de Conciliación y Arbitraje la o las causas de rescisión hechas valer, es factible y casi un hecho podríamos así afirmarlo que el trabajador más que ser condenado en juicio consistiría en que el tribunal absolviera simplemente al patrón y con palabras expresas señalar que el trabajador no probó su acción y derecho y que por el contrario el demandado si lo hizo.

El robo como delito o como causal de rescisión asimilada y con características propias de falta de probidad y honradez esta encuadrado perfectamente en la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y por si fuera poco esta encuadrado en la fracción XV del mismo precepto, pues por analogía su comportamiento resulta ser grave por haber dispuesto indebidamente y sin consentimiento del patrón de bienes propiedad de este último, y abarca por supuesto la esfera de que como la propia fracción XV lo afirma en lo que al trabajo se refiere.

Nosotros lo que queremos expresar es que además que se encuentre en esa fracción, el robo al igual que otros otros tipos de delito en materia penal, deberían quedar incluidos en la fracción II referente al multitudada falta de probidad y honradez. En este orden la autoridad laboral podría válidamente aceptar la integración de un delito como causal de rescisión, pero no calificarlo como delito sino como falta de probidad.

No queremos decir que a la fecha no se haga valer la conducta de robo como causal de rescisión, sino que en la práctica los avisos se circunscriben a determinar

simplemente la falta de probidad pero en ninguno de ellos se dice expresamente " porque robó" o " porque fraudulentó" porque entonces estaría invadiendo el Derecho Penal.

3 . 1 . 7 . Las Causales Señaladas como Robo según el Código Penal para el Distrito Federal.

El artículo 368 del Código Penal para el Distrito Federal presenta: "Se equiparan al robo y se castigaran como tal:

I.- El apoderamiento o destrucción dolosa de una cosa propia mueble, si está se halla por cualquier título legítimo en poder de otra persona que legalmente pueda disponer de el;

II.- El aprovechamiento de energía eléctrica o de cualquier otro fluido, ejecutado sin derecho y sin consentimiento de la persona que legalmente pueda disponer de él;

III.- La sustracción o aprovechamiento de hidrocarburos o sus derivados, cualquiera que sea su estado físico, sin derecho y sin consentimiento de la persona que legalmente pueda autorizarlo, de los equipos o instalaciones de la industria petrolera a que se refiere la Ley Reglamentaria del artículo 27 Constitucional en el ramo del Petróleo.

Del desglose de este tema podemos señalar válidamente: De la fracción I se desprende que el actuar de la persona se perfecciona desde que toma, quita y dispone para sí o para otra

persona, de la cosa materialmente hablando sin que medie voluntad del propietario o a quien en este momento le asista el derecho de posesión.

Laboralmente hablando, la conducta del trabajador que tipifique dicho apoderamiento manifiesta desde ese momento falta de rectitud en su actuar, falta de conducción en el orden natural del ser humano para utilizar una cosa que no le pertenece. El consentimiento elemento objetivo de la relación causa efecto es determinante, pues en materia laboral también se requiere de este elemento. El trabajador que actúa en este orden se dice que ha caído en una causal de rescisión falta de probidad y honradez como ya la hemos visto en otros temas, quiere decir pues que materialmente hablando el trabajador debe ser calificado por la legislación laboral como causal de rescisión y permitir utilizar sí calificación del artículo 368 del Código Penal para el Distrito Federal en correlativa relación con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es decir que la ley Laboral permita indiscutiblemente hablar de la figura del "robo" para calificar también falta de probidad y honradez.

Finalmente el castigo viene implícito, recordemos laboralmente hablando también existe, de comprobarse la causal rescisoria se comprobaba también el derecho que le asiste al demandado para haber dado por terminada la relación de trabajo y sin responsabilidad legal ni económica frente a los intereses del trabajador.

La segunda fracción determina específicamente un supuesto, en tratándose de energía eléctrica. No obstante lo anterior, la causal de rescisión como tal está presente en cualquier ámbito desde el hecho que la energía eléctrica corre ya por casi todo el territorio Nacional, las

empresas o establecimientos que usen esta energía pueden a final de cuentas y que su o sus trabajadores se encuentren en los supuestos de esa fracción del artículo que comentamos, estar en posibilidades de rescindir sin responsabilidad el vínculo laboral. De nueva cuenta encontramos la factibilidad que buscamos en nuestra tesis, esto es permitir que en las causales rescisoria laborales hacer valer y que valga por supuesto el calificativo "robo" y no así solamente la probidad y honradez.

De la fracción tercera del artículo que comentamos se desprende en iguales términos las circunstancias que hemos hablado anteriormente.

Respecto a la pena que en cada caso refieren los artículos 368 bis, son independiente y así deben continuar respecto del trámite jurisdiccional como paraprocesal seguido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La cuantía de las penas en el Código Penal y de la responsabilidad que se deduzca de las cuestiones laborales son y así deben seguir independientes la una de la otra, la responsabilidad civil que se deduzca de ámbito laboral tiene que ser determinado siguiendo el procedimiento paraprocesal de que habla la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 375 del Código Penal que estudiamos atiende:

"Cuando el valor de lo robado no pase de diez veces el salario, sea restituido por el infractor espontáneamente y pague este todos los daños y perjuicios, antes de que la autoridad

tomara conocimiento del delito, no se impondrá sanción alguna si no se ha ejecutado el robo por medio de la violencia.”

Este artículo supone en materia laboral el derecho del patrón para solicitar en el juicio respectivo la reconvencción o entrega de lo robado, actuación jurídica que debe deducirse hasta el final del procedimiento en el laudo respectivo que ponga fin al procedimiento.

Nosotros creemos que existe una confusión en la Ley Federal del Trabajo sobre el particular tema que tratamos, porque por un lado la causal genérica falta de probidad y honradez; por otro lado es universal y engloba la conducta del trabajador; el robo, el fraude etc.

Es una conducta anómala, el aviso de rescisión debe traer implícita la explicación de la conducta y el fundamento legal en el que se apoya, pero aquí está lo interesante, la legislación laboral en ningún momento, expresamente hablando, permite aducir figuras de orden penal, lo que creemos es deficiente y limita trascendentalmente al patrón para formular una específica y considerable calificación de la conducta y sobre la adecuación que de ella se haga al narrar la rescisión e imputación para y al trabajador.

Nosotros creemos que la autoridad se declara ajena desde el momento en que recibe el aviso de rescisión, sobre todo en la etapa correspondiente a la notificación del aviso, que sin mermar lo demás es la más importante, porque es ahí donde el trabajador se da cuenta de la existencia del mismo.

En muchos casos ni siquiera le da el trámite que corresponde, muchas promociones ni siquiera cumplen la formalidad de tan solo nombrar adecuadamente a sus apoderados, pues la legislación puede dejar de ser rígida sin someterse estrictamente a los mandamientos formales ya existentes para la acreditación de la personalidad.

En todo caso, la cuestión penal y la falta de probidad y honradez en el derecho del trabajo de alguna manera se encuentran unidas, desde el punto de vista de una rescisión, la característica similar siempre será el comportamiento.

CAPITULO CUARTO**EL ANÁLISIS DE LA FALTA DE PROBIDAD Y HONRADEZ COMO CAUSAL DE RESCISIÓN RESPECTO DE LOS ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL ROBO.****4.1. La Falta de Probidad y Honradez y el Robo.**

Como ya hemos visto la falta de probidad y honradez como causal de rescisión la definimos atendiendo a diversos tratadistas y según el constitutivo capítulo primero de este trabajo, como el apartarse de una conducta recta, propia de un ser humano intachable, calificable de un orden y comportamiento normal, es decir simplemente ir en contra de un comportamiento normal apegado a los lineamientos morales y sociales prevalecidos para con los ciudadanos que se hayan en una sociedad.

Por otro lado la conducta como constitutiva y elemento objetivo del delito, sea este o no robo consiste esencialmente como lo afirma el maestro Pavón Vasconcelos "...como pura actividad voluntaria del autor, o si bien debemos referirnos a un hecho material conformado no únicamente por la conducta, sino como un resultado material y el nexo de causalidad entre aquellas y este." (33)

De lo anterior es factible suponer que con coincidencia con el maestro Pavón

(33) PAVON VASCONCELOS, Francisco. Comentarios de Derecho Penal. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1977. p.22.

Vasconcelos, la conducta del sujeto, con independencia de un resultado material la empresa mediante el apoderamiento de la cosa ajena mueble.

El apoderamiento en consecuencia expresa la acción del sujeto y como acertadamente lo dice el maestro “. . . el movimiento corporal voluntario de aprender a sustraer la cosa de la potestad dominical de su titular y no la acción y el resultado material concreto integrado de un hecho de naturaleza causal, en el cual la actividad humana sea condición. . . “ (34)

Parecería ser que el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción segunda , delimitaría la causal que comentamos en varios diferimientos a saber:

- a).- Injurias.

- b).- Malos tratamientos.

- c).- Violencia.

Cada una de estas normatividades coinciden a final de cuentas, en que la relación causa efecto no es propia del comportamiento tal que debe observar el trabajador en el desempeño de trabajo, por el contrario por su sola palabra se aprecia una coincidente conducta anómala.

La injuria es una forma de demostrar la inseguridad del trabajador, permite suponer un descontrol de su comportamiento natural, demuestra agresión y su persona francamente sostiene un desenvolvimiento que las demás personas calificarían en distintos grados.

El robo y la injuria en un momento dado están agarrados de la mano, pueden coincidir ambos en un comportamiento indebido que puede coincidir con el delito, cualquier persona utiliza la injuria para amedrentar, espantar, oprimir a otra o a la situación misma.

La injuria puede ser acompañada también de una serie de manifestaciones de hecho que conducen a la persona para que se refiera un acto contrario a lo que la otra espera, cuando una persona se comporta naturalmente sin ofensa alguna a la otra persona, su calificación es recta, sana .

Los malos tratamientos son el comportamiento que un semejante hace o otro de su misma especie, no le interesa su status, posición económica, condición política ni de ninguna especie aun cuando en muchos casos se conoce a la perfección cada una de estas , por el contrario, estas características son tomas en muchos casos para aun más agravar los malos tratos.

La violencia es un tema muy escabroso, desde cualquier punto de vista que se vea no presente ningún indicio de veracidad, de sencillez ni de sensibilidad por la vida humana ni tampoco, por las consecuencias que sufran quienes la ejercen ni quien las recibe. Casi siempre

pensamos en quien las recibe pero vayamos en orden, qué pasa con quien la ejerce, normalmente esta persona es indeseable, no coincide con los perímetros establecidos por la sociedad, se reprocha de inmediato su conducta y, en muchos casos sin saber los motivos que la fundamentan, no se precisa si fue en defensa propia o tuvo algún motivo de violentarse en su comportamiento, la calificación se hace sin reserva y hasta ofensiva, dejando de tomar en cuenta que la última palabra la tiene una autoridad y le corresponde única y exclusivamente a ella definir el curso legal de la conducta violenta.

Tratándose del robo y la falta de probidad y honradez, simplemente, el juzgador al momento de dictar una resolución sobre el particular tiene, no tiene que calificar tipo de robo ni los elementos constitutivos de éste, sino la conducta si se asimiló o no al comportamiento que marca la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

El juzgador no determina el comportamiento de quién aplica la violencia, en estricto derecho y conforme a la letra de la Ley previamente establecida sino que, la elasticidad de su estudio y valoración de medios de prueba para calificar la causal de rescisión, desde un punto de vista del robo como comportamiento del trabajador es indudablemente desde un sistema mixto, es decir, se aplica la ley pero también el criterio, la experiencia, la costumbre y los casos similares al en que se encuentra resolviendo el juzgador.

Esto se consuma porque el derecho del trabajo es social y solo así se podría resolver. La materia penal y laboral son independientes, pero lo que nosotros buscamos más que una relación simple es una relación directa para impartir justicia a estos niveles.

4.1.1. Similitudes.

La primera similitud que podemos encontrar entre ambas figuras, la una de Derecho Laboral y la otra de Derecho Penal es sin duda que ambas nacen como una ley secundaria, la primera del artículo 123 constitucional, apartado "A" y el segundo del artículo 20 de la misma norma suprema, es decir ambos jerárquicamente nacientes como secundarias son de jerarquía similar.

La falta de probidad y honradez encuentra su fundamento en la conducta del trabajador, conducta que se refiere a circunstancias anómalas, apartadas de un comportamiento recto y que vayan en contra de la probidad debida para conducirse en el desarrollo del trabajo, como lo dijera acertadamente el maestro Ramírez Fonseca "Conducta asumida por un trabajador contraria a la rectitud del ánimo a la hombría del bien, a la integridad y a la honradez en el obrar."⁽³⁵⁾. De igual manera en el robo encontramos como elemento objetivo la conducta del sujeto, conducta que se somete y queda consumada desde el momento mismo en que el ladrón tiene en su poder la cosa robada, es decir el apoderamiento, en esta actitud también encontramos falta de honradez en el obrar y una rectitud inherente al ser humano.

Otra característica de similitud entre estas dos figuras es que, en ambos casos no existe consentimiento: En el caso laboral, consentimiento del patrón para que el trabajador se aparte

(35) RAMÍREZ FONSECA, Francisco. *EL Delgado*. Grupo Editorial. México 1977. P.25.

del comportamiento normal en el desempeño de su trabajo y, por el otro lado penal no existe consentimiento del propietario del bien mueble para que el que hurta se apodere de él al menos se le autorice el uso, en caso contrario a la actitud referida no puede constituir delito alguno. En primer caso la falta de probidad y honradez y comportamiento tipificable del trabajador es independiente de la correlativa orden penal y conducta que de ella pueda tener respecto del robo, inclusive hay independencia entre una y otra, que inclusive en el año de 1951 el 6 de agosto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver el Amparo Directo Número 921/951, seguido por Manuel Bustillo Valencia, bajo el concepto de FALTA DE PROBIDAD Y HONRADEZ, NO IMPLICA, NECESARIAMENTE LA COMISION DE ACTOS DELICTUOSOS: "Las autoridades del trabajo y las penales conocen de los distintos aspectos de la conducta humana, en cuanto produce efectos en el campo del derecho, ya que las consecuencias de orden penal que determinados hechos de un trabajador pueden tener, son independientes de las que originen en sus relaciones con el patrono, según se desprende de la Ley Federal del Trabajo, pues este ordenamiento no establece como causa justificada del despido, la comisión de un delito por parte del trabajador, sino se refiere a las circunstancias en que incurra en faltas de probidad y honradez, y siendo así, las autoridades laborales están facultadas para decidir si incurrió en tales faltas, sin que ello implique prejuzgar sobre la responsabilidad penal, y sin que tenga que aguardar la resolución que dicte la autoridad judicial que conozca del proceso respectivo, la que a su vez no se ocupara de decidir acerca de las faltas en cuestión, sino de resolver si existió o no un hecho calificado como delito, y de la responsabilidad inherente." (36)

(36) DE LA CUEVA, Mocio. Ob. Cit. p. 810.

De la resolución anterior se desprende que en el Amparo Directo la autoridad de trabajo y la penal tipifican la actividad del trabajador y del indiciado, respectivamente atento a la conducta que haya observado cada uno de ellos y, dependiendo de ella se resuelve conforme a derecho, la determinación de uno u otro es independiente y conserva sus características propias, pero en ambos casos las partes se someten a la conducta del hombre.

En razón de las circunstancias de lugar, el robo puede ser cometido en un sitio cerrado, artículo 381 fracción I del Código Penal vigente, en un edificio, vivienda, aposento o cuarto que estén habitados o destinados para habitación, este último hace referencia a circunstancias de coincidencia ya que la fuente de trabajo tratándose del derecho laboral, se asimila a un lugar cerrado donde el trabajador pueda cometer la causal de rescisión referida a faltas de probidad y honradez. Si esta actitud del trabajador es cometida fuera de la fuente de trabajo, ya no es considerada como tal, con la única excepción a que hace referencia la fracción IV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y que tenga como resultado que sea grave y que haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

Entonces esta similitud concretiza que el robo puede ser cometido dentro de lugar cerrado y la falta de probidad y honradez debe ser cometida dentro de la fuente de trabajo que como lugar cerrado coincide con el comportamiento del trabajador para determinar el lugar donde lo cometió.

4.1.2. Diferencias.

Por cuanto hace a este subtema la falta de probidad y honradez se caracteriza en algunos casos porque la conducta no trae aparejado lesión de carácter patrimonial alguno, sino por que dependiendo de la causa y efecto que haya traído aparejada la conducta del trabajador, de ellos se determina si tuvo o no daño patrimonial, entendiéndose por este último disminución de carácter pecuniario en el haber del patrón, entre otros según la Ley Federal del Trabajo: actos que alteren la disciplina y como consecuencia perjuicios materiales a los edificios, obras, maquinaria, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; comprometer el trabajador la seguridad del establecimiento; revelar el trabajador secretos de fabricación. Distinto al carácter de tipo penal el robo, que en si mismo cualquiera que sea el grado de apoderamiento y de perjuicio económico o pecuniario es requisito fundamental para considerarlo como tal carácter.

Otra diferencia es que la falta de probidad y honradez no admite grados, es decir que sea cual fuera la conducta del trabajador, siempre y cuando está se aparte del correcto obrar, cae en la causal de rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador. No existe en la Ley Federal del Trabajo una división tajante entre grados de falta de probidad y honradez, por lo tanto es única. Cabe mencionar que el artículo 47 aduce, sin embargo si considera que deba ser grave e implícitamente en ella se encuentra la conducta anómala del trabajador. Por el contrario en el delito de robo, se deben reunir ciertos requisitos que no coinciden con la falta de probidad y honradez, según el maestro Ricardo C. Nuñez citado por el maestro Pavón Vasconcelos opina que debe reunir dos características:

Debe de ser un objeto corporal y debe ser un objeto susceptible de tener un valor.” Lo corporal se refiere a que el objeto hurtado tiene la característica de ser material, es decir que a contrario sensu las incorpóreas no pueden ser susceptibles de integrar delito, porque como el mismo lo señala no pueden ser aisladas ni tomadas para conseguir su aprobación, y finalmente la sustracción de las cosas de valor económico no pueden sustituir un delito, cuando en si misma tiene un valor de afección, pero el maestro citado opina que su origen es patrimonial y que si es susceptible de constituir un delito correlativo al robo.

Por otro lado en artículo 372 del Código Penal vigente, se desprende que dependiendo de los tipos complementados o calificados, el robo puede existir con violencia, es decir, que traiga aparejado con la actitud del delincuente agresión física o moral, entendible para con el propietario legal del bien mueble, circunstancia esta que no necesariamente se da en la falta de probidad y honradez, pues el trabajador puede apartarse del multicitado recto obrar y caer en el desempeño de la relación laboral en faltas de probidad y honradez con violencia, pero la regla general no es así.

La tentativa de robo expresa la fase externa del delito de apoderamiento en un sentido “. . .Lato denominan el proceso ejecutivo del delito”(37), así lo estima el maestro Pavón Vasconcelos, en su obra titulada La tentatividad, Criminal, pág. 124 de la Edición 1959 citada, por el propio maestro Vasconcelos en su obra Comentarios de Derecho Penal.

Ciertamente la tentativa de robo nos conduce a pensar que el sujeto trató de consumir

(37) PAVON VASCONCELOS, FRANCISCO. Ob. Cit. p.24.

la aprensión indebida de la cosa sin autorización de su propietario sin llegarla a consumir definitivamente, pero para algunos autores es suficiente para concederle importancia como proceso ejecutivo, es decir, que finalmente pueda no consumarse o si el delito.

Decimos que es una diferencia en relación con el comportamiento del trabajador que incurrió en falta de probidad y honradez, porque en esta figura jurídica no existe, la tentativa o realiza el acto el trabajador o no, de no haberse consumado debe estimarse que el trabajador no deseo, no quiso y por el contrario si reparó en consumir la causa motivo de rescisión.

Con tales características el comportamiento del trabajador no da motivo al patrón para iniciar el procedimiento rescisorio estipulado en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

La razón misma por virtud de la cual el trabajador actúa debe ser considerada por la autoridad al momento de resolver, sin embargo esto deja mucho que desear, porque parece que los laudos se dictan a la letra y no a verdad sabida y buena fe guardada como, según la Ley deberían de ser.

El trabajador que valora su trabajo no lo expone a la causal, pero antes de ello la autoridad debe allegarse los medios de prueba y convicción para resolver, cualquiera de ellos que le falten la resolución no será clara, precisa ni mucho menos congruente. El juzgador debe de ir más allá, porque ante todo debe tomar en cuenta que el trabajo ya no es un artículo de comercio y si por el contrario es una dignificación de quien lo trabaja.

4.2. Consideraciones Personales Sobre Ambas Figuras.

Nosotros hemos llegado al convencimiento de que ambas figuras, atendiendo a su real y verdadera naturaleza es factible que sean amalgamadas, es decir que la una en consideración con la otra tipifiquen, laboralmente hablando, el robo expresamente determinado como causal de rescisión.

Es importante traer a colación la figura de la sustracción, misma que se encuentra prevista en el artículo 135, fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

Como prohibición, la sustracción le está impedida al trabajador, pero se limita única y exclusivamente a los útiles de trabajo o a la materia prima elaborada.

Lo anterior nos hace suponer que si el trabajador roba, o dispone indebidamente de un bien mueble que no sea precisamente alguna de las señaladas en el precepto legal invocado, entonces no estaremos en presencia de ninguna sustracción, pero por el contrario así estaremos en presencia de una causal de rescisión por robo.

La sustracción como obligación es naciente de un reglamento interior de trabajo, trae aparejada consigo solamente un reproche como penalidad, sin embargo por el otro lado la rescisión de la relación de trabajo trae consigo terminación de la relación contractual.

En resumen la primera la suspende y la segunda la concluye.

Ciertamente la conducta del trabajador es fundamental para la calificación y determinación así como la ubicación jurídica del conflicto que se trata. El trabajador se encuentra custodiado por la norma laboral en tanto su comportamiento como tipo penal, entonces ¿Qué sucede con esto?. Nosotros creemos que la legislación laboral desató sustentar la figura del trabajador como tal con todas sus características inherentes a él y la conducta anómala que llegase a presentar facultad expresa para determinar si existió o no legalmente. Todo esto supeditado hasta al resolución definitiva o laudo.

Recordemos pues que la legislación al respecto dice “. . . el laudo debe dictarse a verdad sabida y buena fe guardada.” Lo que no sucede en estricto derecho como el ámbito penal, pues ahí si se resuelve conforme a la letra.

El conflicto de trabajo en tratándose de rescisión por falta de probidad y honradez, inmiscuye por si mismo una característica social, es pues el propio comportamiento del trabajador en la fuente de trabajo y que tanto repercute en la comunidad de trabajadores, que este mismo debiera ser totalmente ajeno a la comunidad trabajadora, lo que no sucede así pues inclusive sus compañeros de trabajo pueden formar parte del conflicto laboral onllado por citar algún ejemplo en su carácter de testigos en un momento determinado.

Nosotros pensamos que ambas figuras las de robo y falta de probidad y honradez no se contraponen, por el contrario y como lo hicimos patente es factible se homologuen, pero

aclaramos que específicamente hablamos de el ámbito laboral o en otras palabras siempre y cuando la una no excluya a la otra.

Por otro lado no debemos perder de vista que los tribunales de trabajo deben consentir en analizar ante todo cual fue la finalidad del trabajador de obrar en tal o cual sentido, por que de ello se define si el comportamiento fue o no apegado a derecho y, aún más si fue o no conforme a una recta conducta. Creemos que no debe haber divorcio entre las normas penales y normas laborales aplicables al comportamiento del trabajador y en particular en cuanto causales de rescisión falta de probidad y honradez.

Si la autoridad laboral omite tomar en cuenta la conducta del trabajador para calificar si la rescisión fue o no fundada, el trabajador estaría siendo tratado directamente como sujeto activo que motivó la causal rescisoria, se apartaría esto de la interpretación de la Ley.

Si por el contrario no omite tales circunstancias los elementos de convicción le permitirían claramente resolver si fue o no la conducta del trabajador contraria a la moral, al derecho o a las buenas costumbres.

El ánimo del legislador para con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, fue obviamente abstenerse de hablar en cantidad liquida del daño producido, omitir también fue su intención la calificación del daño.

4.3. El Robo como Causal de Rescisión en Materia de Trabajo.

Como ya hemos definido, el robo lo hemos asimilado al apoderamiento indebido de un bien inmueble y sin consentimiento del propietario y, por otro lado hemos dicho que la rescisión en materia de trabajo se deduce como los motivos por las cuales puede el patrón sin responsabilidad separar a sus trabajadores, en ese orden la intención de este tema es precisar si es factible laboralmente hablando que el robo como delito tipificable sea causal de rescisión.

Nuestra intención es que el robo lo adecuemos como análogo a la causal de rescisión de falta de probidad y honradez, sin embargo para buscar probidad en el presente trabajo debemos ser francos en incluir lo que al respecto opina el maestro Eduardo Pallares, citado por Ramírez Fonseca, que al respecto de la analogía opina "por virtud de este principio, se aplica a los casos no previstos en la Ley, las disposiciones que rigen las análogas y respecto de las cuales exista la misma razón para aplicar la ley de acuerdo con la máxima *ubi eadem ratio, eadem dispositio*. Y agregar que "no pocos civilistas sostienen que es un principio de interpretación, mientras que los modernos le niegan tal carácter y lo consideran "auto integración" de la Ley. Me adhiero a esta opinión que puede apoyarse en el siguiente dilema: como el caso de que se trate está previsto en la ley o no lo está. Si admite el primer extremo, el principio de analogía es inaplicable porque presupone una omisión legal. Si se admite el segundo, entonces no se trata de interpretar la ley si no de extender su radio de acción a casos a que ella no se refiere." (38)

(38) RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Ob. Cit. p.145-146.

Nosotros consideramos que el maestro Pallares, se encuentra en un error, cabe mencionar la referida postura data desde el año de 1978 según obra del citado maestro Ramírez Fonseca, en contrario pensamos que si es factible la analogía y que ella no vaya en contra de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, recordemos que en materia de trabajo que es nuestro caso, se admite la analogía e interpretación inclusive ella cuando beneficie a los intereses del trabajador, pero con la condicionante que deba partir del principio de jerarquía de leyes.

Es decir coincidimos por el contrario con el maestro Ramírez Fonseca, porque al efecto señala ". . .concluamos diciendo que el uso de la analogía injusto o no, esta consagrado la ley siendo facultad de la junta calificar si es aplicable en los casos concretos en que conozca de un asunto en que este presente el fenómeno jurídico que los ocupa. En última instancia, el legislador no puede prever todas las conductas humanas que son tan variables." (39)

Efectivamente, la Junta de Conciliación y Arbitraje que es el Tribunal que va resolver sobre el particular, en un momento dado que sea factible hacer valer el robo como delito e inclusive haciendo valer también los elementos que lo constituyen como lo hemos visto en apartados anteriores, dicho Tribunal tiene la obligación precisamente en base al principio de la analogía como causal de rescisión por falta de probidad y honradez, de aceptar el escrito de rescisión y ordenar en su caso se notifique al trabajador en su domicilio para que tenga conocimiento del acto procesal que se solicita.

(39) Idem p.146.

Es un fenómeno jurídico ciertamente, con toda certeza el maestro considera que no pueden preverse todas las conductas humanas, el robo se encuentra tipificado por el Código Penal vigente sin embargo no se encuentra tipificado y expresamente estipulado como causal de rescisión, ni en el artículo 47 ni en ningún otro de la Ley Federal del Trabajo, no vamos a encontrar expresamente esta palabra o las análogas como lo hemos visto, es decir, despojo; apoderamiento indebido; etc.

La Ley Federal del Trabajo no contempla ninguna de estas figuras, pero recordemos que la falta de probidad y honradez es genérica y que dentro de esta se encuentra el robo y más que ello se encuentra la conducta apartada de la rectitud del trabajador al disponer indebidamente de bienes que no son de su propiedad, también el robo a final de cuentas esta incluido en la última fracción del artículo 47 y esto precisamente en concordancia con el maestro, porque si no el mismo precepto, fuera indefinido en nombrar y especificar todas y cada una de las causales de rescisión existentes, respecto al robo, y tan solo a este delito como ejemplo podría señalar:

- a).- El robo.
- b).- El apoderamiento indebido.
- c).- La tentativa de robo.
- d).- La tentativa de apoderamiento, etc.

Véase que si la Ley Federal del Trabajo quisiera ser muy específica además de que no lo lograría tuviéramos un artículo 47 referente a causales de rescisión tal vez por decir un sin

número de causales de rescisión lo que es obvio que no cumpliría con el ánimo de la Ley ni tampoco cumpliría con el requerimiento de la sociedad.

No es factiblemente humano que el legislador pueda precisar con todo acierto todas las conductas existentes del gobernado y tipificarlas.

Es por ello que la fracción última del artículo 47 deja abierta la posibilidad de que cualquier comportamiento hecho por el trabajador en el desarrollo del trabajo y que no esté expresamente delimitada en todas las demás fracciones, se entienda que caen dentro del último supuesto.

En este orden de ideas el robo puede ser estrictamente considerada a nuestro punto de vista como falta de probidad y honradez y además puede ser considerada como causal rescisoria como parte integral de la última fracción del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

4.4. El Robo, sus Elementos Constitutivos y la Falta de Probidad como Causal de Rescisión.

La intención de este tema es llegar a mostrar que el delito de robo debe estar expresamente contemplado en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, específicamente en la causal de rescisión denominada muchas veces en este trabajo falta de probidad y honradez.

Nos basaremos en cuatro teorías relativas al momento consumativo en el robo para de ellas partir con relación a la actividad del trabajador para verificar que este debe quedar encuadrado en dichas fracciones a saber.

a).- "Teoría del Tocamiento. Para esta teoría el robo se consuma apenas el ladrón toca la cosa ajena mueble, es decir, cuando hay aprensión de ella. Quintano Ripolles considera que el elemento formal del apoderamiento diríase que se perfecciona, por la dinámica misma de la acción, en el instante de la materia aprensión de la cosa, y sin embargo como quiera que el delito contra la propiedad o contra la posesión, que para el efecto es lo mismo requiere una cierta efectividad de disposición, siquiera sea en potencia, el episodio de la mera "contractatio" no es bastante eficiente para la perfección total." (40)

b).- Teoría de la Amotio. Esta doctrina, dice Nuñez, "hace constituir la acción material del hurto en la amotio de la cosa ajena, esto es, en su remoción del lugar donde se encuentra y requiere resultado, consecutivo a la acción del ladrón, de que la cosa sea removida de un lugar a otro." (41)

c).- Teoría de la Ablatio. Esta teoría, para algunos, viene a completar la teoría del amotio, por considerarse que esta ". . .era insuficiente por no determinar el lugar a que de la remoción exigiéndose que la cosa fuera quitada a su poseedor, vale decir, la ablatio de ella. Parte de la consideración de que debe distinguirse los momentos en la remoción de la cosa:

(40) Comentarios al Código Penal. II. P.383. Madrid. 1946. Citada por PAVON VASCONCELOS, Francisco. BO. Cit. p.24.

(41) Ibidem.

1º.- La aprehensión de ella, y 2º. Su traslado de lugar en que se hallaba a otro diverso (terminus ad quem), resultado que solo puede configurarse la ablato o sustracción cuando se satisfagan tales elementos de ella.” (42)

d).- Teoría de la Illatio. Esta teoría, de antiguo origen “. . .estima consumado el delito cuando el agente la ha trasladado al lugar que previamente le tenía designado, teniéndola en seguridad.” (43)

Recordando brevemente el contenido del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y específicamente en su fracción II la falta de probidad y honradez es genérica, conducta que se aparta de lo normal, de lo recto y con relación a la primera teoría el trabajador que se ha apoderado de cosa ajena por si mismo es causal rescisoria porque con esa actitud se le perdió la confianza depositada en el desde el momento mismo en que:

- A).- Se le permite laboral al servicio de la empresa o establecimiento.
- B).- Se le permite desarrollar su trabajo con el esmero y cuidados propios.
- C).- Se le permite allegarse los medios y utensilios de trabajo para el desempeño de su labor.
- D).- Se le permite desenvolverse como persona, en el ámbito productivo y lo que es más convivir en este orden con personas que como él tienen antes que la caracterización de “trabajador” la de persona.

(42) Ibidem

(43) Idem p.46

Estas apreciaciones muestran claramente que la honradez la trae consigo el trabajador como persona; que la probidad le es inherente a su persona y que su campo de trabajo enaltece aún más estos principios rectores. En este orden de ideas el robo es perfectamente compatible y para mejor entendimiento debiera quedar encuadrado expresamente como causal de rescisión.

De la segunda de las teorías se desprende ciertamente que la falta de probidad y honradez viene de la mano al hurto. El trabajador fue contratado para desempeñar su labor, y es lógico que aquél no está dentro de las condiciones de trabajo, recuérdese que el documento en que se estampen las condiciones de trabajo en ninguna de ellas se habla sobre esa figura. El comportamiento del trabajador se aparta de la naturaleza del contrato de trabajo y de la relación misma.

La tercera de las teorías ayuda al convencimiento de que el traslado de la cosa por el trabajador es inminente cuando dispone de ella sin autorización de su dueño, es lógica la consecuencia pues el movimiento de un lugar a otro corresponde a un comportamiento no común, es más nosotros pensamos que ese movimiento es sin duda la característica de definición de falta de probidad y honradez.

La cuarta teoría, traslado o no de la cosa jamás supone su seguridad; el trabajador puede guardarla o protegerla en el mismo lugar o como si la hubiese movido de lugar, no necesita tener ese acto para asegurarla para sí.

En cualquiera de los casos el trabajador permite verificar su comportamiento, en contacto con un sin número de bienes que giran a su alrededor, el trabajador sin duda se ve atraído por su novedad y por su número.

La novedad de tener contacto físico y material con bienes o servicios que jamás ha tenido y aún más así lo pensamos, contacto con un gran número de aquellos hace que el trabajador empeñe su ánimo de delinquir.

El robo no presenta por si mismo ninguna falta, se define y adquiere trascendencia desde que interviene la voluntad humana máxime si ésta se desarrolla en el campo ha que hemos referido. En otras palabras queremos decir que la figura incorpórea, inanimada como es el calificativo del robo no tiene perfeccionamiento sin aquella voluntad.

4.5 El robo, sus Elementos Constitutivos y la falta de Honradez como Causal de Rescisión.

En primer lugar hay que determinar y de acuerdo a lo que señala el maestro Celestino Porte Petit, citando a Antolise, los elementos del delito:

“Elementos esenciales, es aquel indispensable, necesario para constituir el delito en lo general o el delito particular. Los elementos accidentales no contribuyen a la existencia del delito; su función es la de atenuar o de agravar o atenuar la pena; en suma es lo que en la teoría

se llama circunstancia y que originan los tipos complementarios, circunstanciados o subordinados, cualificados o privilegiados, según aumenten o disminuyan la pena.”(44)

De igual manera el estudioso del derecho señala sobre el particular de los elementos generales:

“Elemento esencial general material: “ Todo delito necesita de un elemento material u objetivo, y este será una conducta o un hecho, según la descripción típica. La conducta abarca el hacer o no hacer según el caso, y el hecho contiene la conducta, el resultado material y el nexo causal entre la conducta y el resultado.”

“Elemento objetivo contiene la conducta o hecho, abarcando por tanto, únicamente el hacer o no hacer, o bien, la conducta, el resultado y la relación de causalidad y en su caso además las modalidades de la conducta como son, los medios las referencias temporales, especiales o referencia a otro hecho punible de otra índole, exigidos por el tipo.” (45)

“Elemento esencial valorativo: este elemento se traduce en la antijuricidad, o sea habiendo tipicidad no protege al sujeto una causa de licitud. Elemento esencial Psíquico: Frente a la culpa: el dolo con sus grados directos o eventual; la culpa en alguna de sus clases, con o sin representación”.

(44) *Ibidem*.

(45) PORTE PETIT CANAUDAP, Celestino. *Apuntes de la Parte General de Derecho Penal*. Séptima Edición. México, 1982. P. 271 y 272.

La adecuación de la falta de probidad y honradez como causa de rescisión al primer elemento esencial general, consistente en que todo delito necesita un elemento material u objetivo, se traduce en la conducta específica del trabajador, que puede ser de distintos aspectos, y que inclusive, con el abstenerse puede producir un perjuicio material o personal al patrón, a sus familiares o a sus compañeros de trabajo que constituya al robo, nosotros hemos pensado que la conducta puede ser:

a.- De hacer por virtud de la cual el trabajador conscientemente ordena a su ser provocar mediante una actividad determinada causar perjuicio en la fuente de trabajo, en estas tenemos la violencia, comportamiento este físico o material, de igual manera los amagos, las injurias o los malos tratamientos, la visión del trabajador redonda en que con conocimiento de causa pretende además de incurrir en la causal el apoderarse de una cosa que no le pertenece sin consentimiento de el verdadero dueño.

b.- Con el robo el trabajador puede incurrir en la fracción III del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y obviamente altera en cualquiera de sus grados, la disciplina en la fuente de trabajo, el solo hecho de que el resto de los trabajadores se enteren que el trabajador inicial a incurrido además del delito del robo en su similar falta de probidad y honradez, permite suponer una serie de comentarios por los propios compañeros de trabajo, e iniciación de la investigación administrativa para deslindar la responsabilidad del trabajador.

c.- Aun fuera de la fuente de trabajo, el trabajador puede en la actuación del robo cometer conexamente actos de violencia, amagos e injurias que como analogía comenta la

fracción IV del artículo citado en el inciso anterior, de ellas las, la conducta del trabajador determina si hace o no continuar con el cumplimiento de la relación de trabajo, debe estar calificada la conducta de tal manera que perjudique al desempeño de la relación de trabajo misma.

d.- La conducta del trabajador también puede traer aparejada la rescisión, cuando utilizando el delito de robo, pero sin dolo aduciendo negligencia, ocasiona de igual manera el perjuicio mismo que consigo trae el apoderarse de cosas muebles sin derecho ni consentimiento del dueño, puede ser que el trabajador aduzca necesidad en el momento preciso en que se consume el robo y correlativamente se incluye esta actuación en la fracción VI del artículo 47 ya citado.

e.- El trabajador puede robar los secretos, fórmulas disposiciones, planos etc., de la fuente de trabajo original, ello constituye un robo pero a su vez constituye desde el punto de vista laboral la causal de rescisión a que se refiere la fracción IX del artículo en cita, pues además de los perjuicio y penas que por el delito se refiere, la conclusión de la relación de trabajo en cuanto a su iniciación y tramite le corresponde al patrón, luego entonces el trabajador actúa plenamente en conocimiento de sus actos y lleva implícita la intención de causar el perjuicio.

f.- Las faltas de asistencia constituyen una conducta de no hacer, el trabajador simplemente no se presenta a la fuente de trabajo para desarrollar la actividad por el que fue contratado, no permite aquel se le apliquen las ordenes de trabajo por su ausencia en esta,

aunque también no genera cantidad alguna a su favor por concepto de salario, las faltas de asistencia pueden tener relación directa con el robo, porque si el trabajador incurrió en ese delito, en muchos de los casos su comportamiento natural es la falta de asistencia a la fuente de trabajo, más aun sin permiso del patrón y en muchos casos así es sin causa justificada.

g.- La conducta del trabajador al llegar en estado de ebriedad a la fuente de trabajo, eleva la posibilidad de que este último disponga de un bien que no le pertenezca, quienes hemos tenido la oportunidad de estar en alguna empresa que fabrica bienes nos hemos percatado que fácilmente el contacto con un sin número de productos de sobra y al alcance del trabajador, es muy fácil caer en la tentación de tomar alguno prestado, o simplemente tomarlo para su beneficio propio, como ejemplos quienes fabrican tornillos, zapatos, comestibles etc., la actitud del trabajador pues de robar alguno de estos bienes influye notoriamente en la condición física que el trabajador presenta además de la citada, bajo la influencia de un narcótico, con la excepción que la misma fracción XIII aduce en su contenido.

h.- La esencia del comportamiento del trabajador en el robo es la que coincide en la fracción XIV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. La conducta del trabajador en este caso ya quedo definida, se supone que el trabajador ya incurrió en el delito de robo, en cualquiera de las modalidades y que, la sentencia que haya declarado ejecutoriada la imposición de la pena al trabajador supone el derecho del patrón de rescindir la relación y contrato de trabajo por causa imputable a aquel.

En todos los casos que hemos referido este elemento constitutivo del robo define la conducta misma del trabajador, su conducta se refleja y se tipifica con el contenido de las causales referidas en el artículo 47, en cada una de ellas se puede determinar la modalidad los medios y las referencias que a su alrededor se dieron en el desarrollo de la conducta.

La conducta es de hacer o no hacer, las fracciones que hemos analizado caen indiscutiblemente en cualquiera de estos dos ámbitos, principalmente y la que nos llama por el tema, la falta de probidad y honradez deduce: actos de violencia conducta de hacer, amagos, injurias y malos tratamientos, también conducta de hacer, pero en esencia la falta de probidad y honradez puede ser inclusive bajo la conducta de no hacer.

Desde el punto de vista del elemento esencial general psíquico, el elemento de la culpabilidad se traduce aun más en el engaño que el trabajador realiza al patrón mediante certificados falsos por referencias con las que no cumple el trabajador. En la falta de probidad y honradez este elementos psíquico denota en gran escala el comportamiento del trabajador bajo la violencia, amagos e injurias, la distorsión del mundo natural que lo rodea es inminente, la intención de provocar un daño ya sea desde el robo como delito o desde la falta de probidad y honradez como causal de rescisión, tiene que verificarse con todos sus elementos para determinar, con toda precisión y desde el punto laboral que nos interesa cual es el impacto que llega a tener para la decisión de la terminación de la relación de trabajo en forma justificada.

También debe de valorarse cuando el comportamiento del trabajador psicológicamente se deba a una provocación y cuales fueron los elementos que influyeron para su comportamiento, coincidente con la defensa propia de un delito.

La alteración de la disciplina en la fuente de trabajo también es falta de probidad el elemento psíquico debe determinar cuales fueron las causas que motivaron al trabajador al comportamiento y agresión en contra de sus compañeros de trabajo, y debe limitarse esta esfera común de convivencia social de trabajo y los menoscabo que pudo haber sufrido en su persona y en su deterioro como trabajador activo, para comportarse en la fuente de trabajo en condiciones optimas que influyeron para que la relación de trabajo ya sea notoriamente insostenible. El descuido y la imprudencia que no tiene excusa influyen con un aspecto psicológico más moderado.

Los actos inmorales en el establecimiento, que pueden ir deducidos o no con el delito de robo, someten a pensar que el elemento psíquico este deteriorado por quien practicó el delito o la falta de probidad, nótese que solo hablamos de probidad y no de honradez porque la culpabilidad que pueda llegar a tener el trabajador inmerso en este carácter, define también un grado máximo de dolo, eventual pero con culpa, sin o con apoyo de otros trabajadores, pero en lo personal este elemento psíquico determina su culpabilidad.

Las causas y motivos que orillaron al trabajador para revelar los secretos de fabricación y en su caso para tener más de tres faltas en un periodo de treinta días, también se necesita para su especificación entrar al estudio del elemento psíquico que comentamos, es decir el

grado de culpabilidad que en cada uno de los casos tiene, verificar si el trabajador con cargo de conciencia reveló o no los secretos, si por otro lado fue con la intención de tener un lucro indebido o simplemente si fue con el propósito de hacer daño o no etc.

En el caso de las inasistencias, si fue con dolo o no, pensado o no o como muchos maestros señalan, maquinado o no el inasistir a la fuente de trabajo, en base a ello estar en posibilidad de concluir si el comportamiento del trabajador fue natural conforme al grado normal de referencia psicológica o por el contrario, su actuar se encuentra fuera de los límites naturales de comportamiento o en el mejor de los casos, por una causa que justifica su inasistencia producto de circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador, lo que determinaría su exclusión de responsabilidad alguna. El estado de embriagues o bajo la influencia del narcótico no prescrita, determina por sí misma el grado de culpabilidad del trabajador.

Por otro lado desde el punto de vista del elemento esencial especial valorativo, que en otras palabras quiere decir la antijuricidad especial o tipificada, no protege al sujeto una causa de licitud.

Tratándose del engaño que hace el trabajador al patrón con recomendaciones o certificados falsos, no existe este elemento valorativo aunque no estemos en presencia de un delito estrictamente hablando, si verifica una causal de rescisión. En la falta de probidad y honradez como causal también esta, respecto a la violencia si puede existir este elemento valorativo, pues debe de determinarse cuál o cuáles fueron las causas que violentaron al

trabajador; pero por cuanto hace a los amagos estos por su propia definición hacen determinar la inexistencia del elemento de valor por ser esta una culminación de amenazas.

Las injurias son del mismo género que los amagos, una ofensa, ultraje o agravio, que pudieron ser detenidos, máxime que de ser cometidos por el trabajador no hay licitud para un comportamiento de ese tipo, planeado o desbordado en perjuicio de terceras personas, sea para conseguir e incurrir el delito de robo o simplemente desde el punto de vista de una causal de rescisión.

La gravedad de la conducta del trabajador también determina, desde ese punto de apreciación si existe o no causa de licitud que beneficie al intereses de quien cometió el robo y en el caso de materia laboral de quién cometió y se adhirió a la causal de rescisión, de tal manera que se haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo. Por el resto de las causales que seguimos viendo en el orden, del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, las causas de licitud o como nosotros lo interpretamos, son las condiciones por virtud de las cuales el trabajador tiene la capacidad de hacerlas valer en su defensa propia, ya sea frente a una relación de tipo penal o una relación estrictamente laboral.

El elemento esencial especial como ya dijimos es aquél que cambia de una a otra la figura del delito. En materia de trabajo estos elementos muestran en base a la actitud del trabajador, de qué causal de rescisión se trata sin embargo, como ejemplo podemos citar las faltas de asistencia injustificadas, en este caso si el actuar del trabajador es con el ánimo de simple inasistir sin mediar causa justificada a sus labores en principio la causal específica esta

determinada en la fracción X del artículo 47 pero implícitamente también es participé de la fracción II y XV también de dicho artículo, no es que cambie el sentido de la causal sino que, ceemos que es un complemento de la misma, o simplemente son ambas.

El robo como figura delictiva no esta implícita en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo , no esta expresa y sí lo debería de ser para que se le de la posibilidad al patrón de hacer valer lógicamente todos y cada uno de estos elementos que hemos vistos, apoyarse en ellos y hacer el desglose de la causal como falta de probidad y honradez e inclusive coordinada con la fracción XV .

Con todos estos comentarios que hemos hecho cabe hacer una reevaluación:

a).- El robo como delito y desde el punto de vista del Código Penal Vigente, se encuentra clasificado para su entendimiento y aplicación, y es la causal de rescisión desde el punto de vista laboral la que de alguna manera, tratándose de falta de probidad y honradez parecería que incluye esta última al robo como delito, sin embargo de la lectura de la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo expresamente se desprende que no se trata como tal .

b).- La no determinación expresa del robo, dentro de la fracción II del artículo 47 nos orilla a pensar que el patrón, deseoso por aplicar esta causal como falta de probidad y honradez se limite al orden estrictamente laboral y no así a valorar y fundamentar su rescisión

en los elementos del robo como delito llámese materiales u objetivos. Especiales valorativos; especial psíquico y especial subjetivo;

c).- La posibilidad del patrón se ve mermada para ofrecer medios de prueba, cuando de la lectura del artículo 47 fracción II no se deduce la existencia del robo como causal, cuando aquella basa su razonamiento lógico jurídico en la conducta, la antijuridicidad, la culpabilidad, el dolo.

d).- Los medios de prueba deben de ser desechados en un procedimiento cuando no tengan relación con la causal de robo, tratándose de rescisión de la relación de trabajo, y que esa calificación como delito no esta incluida como causal especifica de la terminación de la relación individual de trabajo por causas imputables al trabajador y sin responsabilidad al patrón.

e).- La adecuación que debe hacer la Ley Federal del Trabajo para conseguir tales beneficios redundan en conseguir que el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo deduzca expresamente como causal de rescisión el "robo", de conseguir esta adecuación.

La legislación permitiría inmejorablemente que los patrones que hicieran valer dicha causal, estarían en posibilidad de obtener una seguridad jurídica en la promoción del paraprocesal respectivo, aunque de que la causal más común entre los trabajadores como rescisión es la de faltas de probidad y honradez unificada al delito de robo estrictamente hablando.

La seguridad jurídica lo es no solo para la tramitación del procedimiento paraprocesal o voluntario sino para la tramitación y cumplimiento del procedimiento ordinario laboral.

A final de cuentas, el robo como causal de rescisión no excluye la responsabilidad que con ella pueda deducirse del comportamiento del trabajador y de todas aquellas consecuencias legales que para el caso se trate.

El ánimo del patrón ha sido siempre contar si fue cierto el actuar anómalo del trabajador, contar con los elementos legales y administrativos y de hecho que consignen la posibilidad legal de hacer valer la conducta del trabajador, desechando la posibilidad de seguirle pagando y ese trabajando para éste, bajo la reserva de cumplir en estricto derecho el procedimiento de terminación de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador denominada rescisión.

CONCLUSIONES

PRIMERA. - La fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, independientemente de que se refiere a la falta de probidad u honradez, es genérica.

SEGUNDA.- La falta de probidad u honradez como causal de rescisión también engloba dentro de su generalidad al indebido apoderamiento de bienes inmuebles.

TERCERA.- El robo debe estar expresamente delimitado en la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo como causal de rescisión.

CUARTA.- El robo con violencia debe ser considerado por la Ley Federal del Trabajo como causal de rescisión sin tomar en cuenta la gravedad penal, que pudiera traer aparejado y si únicamente referirse al despido justificado de la relación y contrato de trabajo.

QUINTA.- El robo en lugar cerrado queda tipificado desde el momento mismo en el que el trabajador presta sus servicios personales y subordinados dentro de la fuente de trabajo, y si por supuesto el delito fue cometido dentro de la misma fuente.

SEXTA.- Debe reformarse la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que la fracción II del artículo 47 deba quedar incluido en este precepto el delito del robo, causal de rescisión expresamente hablando y como constitutiva de la genérica falta de probidad u honradez.

SÉPTIMA.- La redacción del artículo 47 en la fracción II de la Ley Federal del Trabajo se sugiere quedar: " Incurrir el trabajador durante sus labores en falta de probidad u honradez, robo o delito específico que contemple el Código Penal vigente, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia".

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

AMUCHATEGUI REQUENA, Irma Griselda. Derecho Penal. Décimo Segunda Edición. Harla. México. 1982.

ACOSTA ROMERO, Miguel. et. al. Delitos Especiales. Segunda Edición. Porrúa. 1990. 341 p.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Panorama del Derecho del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. Mc. Gra. W-Hill. México. 1997.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1989.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instancias Laborales. Segunda Edición. Trillas. México. 1988.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Sexta Edición. Trillas. México. 1989.

CARRANCA Y TRUJILLO, Raúl. et.al. Derecho Penal Mexicano. Parte General Décimo octava Edición. Porrúa. México. 1995.

DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México. 1985.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1954. 892

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I.. Sexta Edición. México. 1980.

- DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. I. Porrúa. México. 1999.
- GOMIZ SOLER Y MUÑOZ, Elementos de Derecho Civil Mexicano. Tomo I. S.E. México. 1942.
- GONZALEZ DE LA VEGA, Francisco. Derecho Penal Mexicano. Vigésima Octava edición. Porrúa. México. 1976.
- MOLINA PIÑEIRO, Luis. J. Descripción de un Conflicto. Universidad Nacional Autónoma de México, México. 1985..
- PAVON VASCONCELOS, Francisco. Comentarios de Derecho Penal. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1977.
- PORTE PETIT CANDAUDAP, Celestino. Apuntes de la Parte General del Derecho Penal. Séptima Edición. México. 1982.
- RAMIREZ FONSECA, Francisco. El Delito. Grupo Editorial. México. 1977.
- SOTO CERVON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas. México. 1992.
- MONSALVO VALDERRAMA, Luis. Revista de la Facultad de Derecho de México, Tomo XXXI. Septiembre-Diciembre. 1981. Número 120. Universidad Nacional Autónoma de México.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México. 1981.
- VILLALOBOS, Ignacio. Derecho Penal Mexicano. Parte General. Quinta Edición. Porrúa. México. 1990.

L E G I S L A C I O N

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Nonagésima Sexta Edición. Porrúa. México. 1996

LEY FEDERAL DEL TRABAJO Décima Tercera Edición. Secretará del Trabajo y Previsión Social. México. 1998.

CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA COMUN Y PARA TODA LA REPUBLICA EN MATERIA DE FUERO FEDERAL. Décima Octava Edición. Editorial Depalma. México. 1995.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Quincuagesimanovena Edición. Porrúa. México 1991.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive name. Above the signature, the initials 'V-6' are written in a similar cursive style. The signature is slanted to the right.

OTRAS FUENTES

DICCIONARIO DE DERECHO. DE PINA, Rafael. Décima Segunda Edición. Porrúa.
México. 1984.

REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO DE MEXICO. Tomo XXXI. La
Representación en la Reforma Laboral de 1980. Universidad Nacional Autónoma de México.
México. 1981.