



20, 384

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Derecho

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

EL INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL PATRON EN
DAR LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES
EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS, COMO
CAUSA DE RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL
DE TRABAJO.

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

presenta:

PABLO EVARISTO MONCADA SANCHEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INTRODUCCION

Siempre ha sido interesante la defensa de la parte debil en un juicio, de la clase que este sea, pero es más apreciada esa defensa en un juicio laboral, porque durante su procedimiento se conoce la diferencia del poder económico entre las partes, esto es notorio cuando el trabajador se opone individualmente a que sean pisoteados sus derechos, ya que unitariamente no puede disponer de las ventajas que representa defenderse en forma colectiva, de esta manera escogimos el tema de nuestra tesis, por creer que aportamos un medio más de defensa que el trabajador puede utilizar en forma individual y, en una forma específica, en el reparto de utilidades, que es una materia a la cual los abogados no han dado mucha importancia, pero que sin embargo es tan importante como cualquiera que afecte las condiciones económicas del asalariado, que en última instancia, es la parte debil, sobre todo en forma individual, en la relación laboral, por lo que esperamos que este pequeño trabajo sirva aunque en mínima parte, para que la aplicación del derecho en los juicios laborales beneficie a los trabajadores.

INDICE

Pag.

PRIMERA PARTE

LA RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPITULO I

LA RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
EN LAS LEGISLACIONES EXTRANJERAS.

A.	LAS CAUSAS DE RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA LEGISLACION ARGENTINA.....	3
	CAUSAS DE RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE- TRABAJO QUE LA LEY Y LA JURISPRUDENCIA CONCEDEN AL PATRON EN ARGENTINA.....	5
	CAUSAS DE RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE- TRABAJO QUE LA LEY Y LA JURISPRUDENCIA CONCEDEN AL TRABAJADOR EN ARGENTINA.....	11
B.	LAS CAUSAS DE RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA LEGISLACION ESPAÑOLA.....	19
	CAUSAS QUE LA LEGISLACION ESPAÑOLA CONCEDE AL - PATRON PARA RESCINDIR EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	20

	CAUSAS QUE LA LEGISLACION ESPAÑOLA CONCEDE AL - TRABAJADOR PARA RESCINDIR EL CONTRATO INDIVI--- DUAL DE TRABAJO.....	23
C.	LAS CAUSAS DE RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA LEGISLACION DE BOLIVIA.....	28
D.	LAS CAUSAS DE RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA LEGISLACION ALEMANA.....	33
	COMENTARIOS A LAS LEGISLACIONES EXTRANJERAS ES- TUDIADAS.....	43

PRIMERA PARTE

CAPITULO II

LA RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
EN LA LEGISLACION MEXICANA.

A.	ANTECEDENTES HISTORICOS.....	47
B.	PROYECTO PORTES GIL.....	48
C.	PROYECTO DE INDUSTRIA Y COMERCIO.....	56
D.	LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	57

E.	ESTUDIO DE LAS CAUSAS DE RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON, COMPARATIVAMENTE CON LOS ARTICULOS RESPECTIVOS- DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	58
	OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES QUE ESTABLECE LA - LEY PARA EL TRABAJADOR.....	83
	CAUSAS DE RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE- TRABAJO QUE LA LEY CONCEDE AL TRABAJADOR, CON - RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.....	100

SEGUNDA PARTE

CAPITULO I

	LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTI- LIDADES DE LAS EMPRESAS.	
A.	FUNDAMENTO.....	117
B.	INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION NA- CIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADO-- RES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.....	118
C.	RESOLUCION DE LA COMISION NACIONAL PARA LA PAR-	

TICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDA-- DES DE LAS EMPRESAS DE 12 DE DICIEMBRE DE 1963.	120
D. RESOLUCION DE LA COMISION NACIONAL PARA LA PAR- TICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDA-- DES DE LAS EMPRESAS DE 11 DE OCTUBRE DE 1974...	121

SEGUNDA PARTE

CAPITULO II

EL INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL PATRON EN DAR - LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTI LIDADES DE LAS EMPRESAS, COMO CAUSA DE RESCI--- SION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	123
---	-----

PROBLEMA PLANTEADO EN LA TESIS

1. CUANDO EL PATRON CUMPLE PARCIALMENTE CON LA LEY	
A. PLANTEAMIENTO.....	124
B. ANALISIS.....	125
C. SOLUCION.....	128
2. CUANDO EL PATRON NO CUMPLE TOTALMENTE LA LEY	

	Pag.
A. PLANTEAMIENTO.....	128
B. ANALISIS.....	129
C. SOLUCION.....	133

SEGUNDA PARTE

CAPITULO III

CONCLUSIONES.....	139
BIBLIOGRAFIA.....	143

PRIMERA PARTE

LA RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
29/01/2017

PRIMERA PARTE

CAPITULO I

LA RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN-
LAS LEGISLACIONES EXTRANJERAS.

- A. LAS CAUSAS DE RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE-
TRABAJO EN LA LEGISLACION ARGENTINA.
- B. LAS CAUSAS DE RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE-
TRABAJO EN LA LEGISLACION ESPAÑOLA.
- C. LAS CAUSAS DE RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE-
TRABAJO EN LA LEGISLACION DE BOLIVIA.
- D. LAS CAUSAS DE RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE-
TRABAJO EN LA LEGISLACION ALEMANA.

LA RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO -
EN LAS LEGISLACIONES EXTRANJERAS

A. LAS CAUSAS DE RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL -
DE TRABAJO EN LA LEGISLACION ARGENTINA

La doctrina Argentina está de acuerdo en que de la interpretación de la ley se derivan dos formas de terminar, en forma unilateral, el contrato individual de trabajo y aun cuando los estudiosos difieren en el término que se debe utilizar, Deveali le llama rescisión, Krotoschín despido y Juan D. Pozzo denuncia, todos aceptan que esta terminación unilateral del contrato puede ser: "con justa causa" o "sin justa causa". Esta afirmación se desprende de la interpretación del artículo 159 del Código de Comercio Argentino que textualmente dice:

Artículo 159. "Se considera arbitraria la inobservancia del contrato entre el principal y su empleado, siempre que no se funde en injuria que haya hecho el uno a la seguridad, al honor o a los intereses del otro o de su familia. Esta calificación se hará prudencialmente por el Tribunal o Juez competente teniendo en consideración el carácter de las relaciones que median entre los superiores e inferiores".

El análisis del artículo transcrito, establece como causa general para rescindir el contrato individual de -

trabajo "la injuria", aplicándola por igual al patrón y al trabajador, pero no establece un concepto definido de la misma, dejando a la jurisprudencia el desarrollo de la formula general por medio de las soluciones aplicadas por los tribunales a los casos concretos sometidos a su jurisdicción, declarando estos mismos tribunales si el patrón o el trabajador en su caso, han utilizado una causa justa para la rescisión del contrato laboral.

La rescisión, utilizaremos este término prescindiendo de otros propuestos por la doctrina, del contrato individual de trabajo puede ser realizada en forma unilateral por el patrón o por el trabajador como dice el maestro Deveali: "Cuando la rescisión unilateral es dispuesta por la empresa, el acto es designado generalmente con la expresión "despido" y así, se habla de "despido justificado" o "injustificado", según que el patrono haya podido invocar o no una causal de rescisión admitida por la ley o la reglamentación colectiva". (1) El mismo tratadista aplica los principios mencionados, a la rescisión del contrato hecha por el trabajador, llamándola "dimisión" o "renuncia". Nosotros preferimos seguir utilizando el término rescisión, sea por parte del patrón o del trabajador.

(1) Tratado del Derecho del Trabajo dirigido por el maestro Mario L. Deveali, Tomo I, pagina 555. La Ley S.-A. Editora e Impresora. Buenos Aires 1964.

5

CAUSAS DE RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE --
TRABAJO QUE LA LEY Y LA JURISPRUDENCIA CONCEDEEN --
AL PATRON EN ARGENTINA

Las normas que rigen las relaciones de trabajo se encuentran dispersas en la Legislación Argentina y no existe unificación entre la provincia y la capital, por lo mismo, la jurisprudencia es sumamente importante en la creación de formulas para regular los casos concretos que surgen y a los que no puede aplicarse norma legal existente. Por lo expuesto, ya que no es posible realizar una investigación exhaustiva, haremos en este trabajo una clasificación general de las causas de rescisión aceptadas por la ley y la jurisprudencia, siguiendo los lineamientos del maestro Juan D. Pozzo, quien hace un estudio minucioso de las mismas como son: (1)

a) LA INJURIA, artículo 159 del Código de Comercio Argentino.

Según el análisis del artículo transcrito con anterioridad, la "injuria" se basa en actos que vulneren el honor o los intereses del patrón o de su familia, además la Ley 11.729, menciona que el contrato de trabajo exige entre principal y empleado un trato frecuente y una compenetra---

Juan D. Pozzo, Derecho del Trabajo, Tomo II, paginas 529 y siguientes. Ediar S.A. Editores. B. Aires 1949.

de intereses y de propósitos, que será imposible cuando media entre ellos injurias. La jurisprudencia es más amplia y acepta que aún por carta, injuriar a otro empleado que desempeñaba el puesto de empleador o por desprestigiar la mercadería que se encargó de vender, son causas justas de despido.

El maestro Juan D. Pozzo también les da tratamiento de injuria a: LA INDISCIPLINA..... "cuando por su naturaleza y magnitud, son capaces de lesionar los intereses del patrón" (1); RIÑAS E INCIDENTES, cuando no existe legítima defensa del empleado; EBRIEDAD....."justifica el despido -- del empleado concurrir a sus tareas habituales alcoholizado, aunque por ello no se resintiera la eficiencia de su trabajo, porque implica un atentado a la disciplina del establecimiento y una injuria a los intereses del empleador". (2)

b) DAÑO, causado a los intereses del principal por dolo o culpa en el ejercicio de las funciones. Artículo 154 inciso a, primer párrafo, del Código de Comercio Argentino.

c) TODO ACTO DE FRAUDE O ABUSO DE CONFIANZA, estable-

(1) Juan D. Pozzo, ob. cit. pag. 549.

(2) Juan D. Pozzo, ob. cit. pag. 553.

ido por sentencia judicial. Artículo 160 inciso primero, --
primer párrafo, del Código de Comercio Argentino.

d) INCAPACIDAD, para desempeñar los deberes y obligaciones a que se sometieron, excepto cuando es sobreviniente a la iniciación del servicio. Artículo 160 inciso segundo, --
del Código de Comercio Argentino.

e) NEGOCIACION POR CUENTA PROPIA O AJENA, sin expreso permiso del principal cuando afecte los intereses de éste. --
Artículo 160 inciso tercero, del Código de Comercio Argentino.

Las causas de rescisión y como consecuencia, de --
despido al trabajador por parte del patrón, mencionadas en --
los incisos b, c, d y e, no tienen mayores problemas de estudio
por estar claramente especificados en el artículo 160 --
del Código de Comercio Argentino.

Igualmente como causas de rescisión favorables al patrón, la jurisprudencia ha tomado en cuenta las siguientes:

1. DESOBEDIENCIA, por falta de cumplimiento a las órdenes impartidas por el patrón.
2. INASISTENCIAS AL TRABAJO, cuando son arbitrarias y

continuidad o reiteradas en periodos breves.

3. VIOLACION DEL REGLAMENTO INTERNO, a criterio del Juez.
4. DISMINUCION VOLUNTARIA Y CONTINUADA DEL RENDIMIENTO NORMAL DEL TRABAJO, debe apreciarse su gravedad con arreglo a las circunstancias.
5. HUELGA, solo cuando es abusiva o injustificada.

También encontramos normas especiales para determinados grupos de trabajadores o empleados contenidos en sus estatutos, por ejemplo, EL ESTATUTO DE EMPLEADOS DE BANCOS PARTICULARES; Ley 12.637 y Decretos complementarios ratificados por Ley 12.921, reglamentada por el Decreto 20.286, que establece las causas de cesantía en el artículo 8o., mismas reglas que se aplican a los empleados de Compañías de Seguros, Reaseguros, Capitalización y Ahorro para la vivienda familiar, según artículo 1o., del Decreto 12.366, ratificado por la Ley 12.921.

Como regla general para que la conducta del empleado pueda ser considerada como justa causa de despido, no basta demostrar la posibilidad de un agravio futuro, sino que es indispensable probar la existencia real y positiva de tal agravio.

El patrón debe probar la justa causa en que se funda el despido del trabajador. Además por el orden público de las leyes laborales, especialmente en materia de rescisión -- del contrato, no pueden crearse nuevas causas de despido, ni en el contrato, ni por el patrón, siendo éste responsable si despide sin justa causa.

EL PREAVISO

El preaviso es la notificación que hace el patrón -- al trabajador o éste al patrón, cuando unilateralmente se --- quiere dar por terminado el contrato de trabajo. El Maestro -- Deveali nos da un concepto que ilustra la finalidad del preaviso como sigue: "Con el objeto de evitar que un trabajador -- pueda encontrarse inesperadamente sin trabajo, sin una remuneración que le permita hacer frente a sus necesidades vitales -- y también con el objeto de que el patrono pueda verse repentinamente sin alguno de sus colaboradores, la ley instituye la obligación recíproca de avisar a la otra parte la determina-- ción de poner término a la relación de trabajo. Este aviso anticipado a la terminación del contrato se conoce generalmente con la voz de "preaviso". (1)

LA LEY 11.279

La Ley 11.279 en el artículo 157 establece claramente las bases del preaviso como sigue:

(1) Mario L. Deveali, ob. cit. pag. 555.

1o. El contrato de empleo no podra ser diduelto por voluntad de una de las partes sin previo aviso o, en su defec-
to, indemnización, además de la que corresponderá al emplea-
do por su antigüedad en el servicio, cuando se disuelva por-
voluntad del principal. Esta regla se aplicará también en --
los casos de cesación o liquidación del negocio, que no sean
determinados exclucivamente por fuerza mayor.

2o. El preaviso, cuando una convención de partes no lo
fija en un término mayor, deberá darse con la anticipación -
siguiente:

a) De un mes, cuando el empleado, factor, dependiente,
viajante, encargado u obrero, tiene en el servicio una anti-
güedad no mayor de cinco años.

b) De dos meses, cuando el empleado, etc. etc., tiene
en el servicio una antigüedad mayor de cinco años.

3o. Estos plazos correrán desde el último día del mes-
en que se comunique la cesantía. La notificación deberá pro-
barse por escrito.

4o. Durante el término del preaviso y sin que se dismi-
nuya el sueldo, jornal, comisión u otro medio de remunera---
ción, el empleado gozará de una licencia diaria de dos horas

dentro de su jornada normal de trabajo.

5o. En caso de cesantía sin aviso previo en los plazos señalados, el principal pagará al empleado una indemnización equivalente a la retribución que corresponde al periodo legal de preaviso.

6o. Cuando el contrato de empleo se disuelve por voluntad del empleado, éste deberá preavisar al principal en los mismos plazos de este artículo, y en su defecto pagará la indemnización que por falta de preaviso se establece para el empleador.

La relación laboral no termina con el preaviso debidamente notificado, sino hasta el momento que cesa por completo la prestación del servicio.

CAUSAS DE RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE LA LEY Y LA JURISPRUDENCIA CONCEDEN AL TRABAJADOR - EN ARGENTINA

El estudio de esta parte de la Legislación y Jurisprudencia Argentina es lo que constituye la esencia para la elaboración de la presente tesis, pues el trabajador es la parte debil de la relación laboral, cuando por diversas causas tiene que luchar en forma individual con la empresa.

Como anotamos en paginas anteriores, (1) el artículo 159 del Código de Comercio Argentino establece la "injuria" como causa general para rescindir el contrato individual de trabajo, tanto para el patrón o empresa, como para el trabajador, dejando a la jurisprudencia la calificación de la misma y de esta manera se hace más amplio el concepto y más variados los casos de "injuria" que permiten al trabajador terminar el contrato de trabajo, dándole el derecho de reclamar las consiguientes indemnizaciones.

El maestro Juan D. Pozzo y con él la mayoría de la doctrina Argentina, tomando en consideración la jurisprudencia, clasifica la "injuria" al empleado o trabajador en los siguientes aspectos: (2)

1. Suspensión del empleado por tiempo superior al término legal.
2. Modificación de las condiciones de trabajo, subdivididas en los siguientes incisos:
 - a) Cambio en las tareas.
 - b) Cambio de horario.

(1) Tesis pag. 4.

(2) Juan D. Pozzo, ob. cit. pag. 603 y sgtes.

c) Traslado del empleado.

5. Siguiendo al maestro Juan D. Pozzo analicemos cada una de las causas enumeradas.

1. SUSPENSION DEL EMPLEADO POR TIEMPO SUPERIOR AL TERMINO LEGAL.

Cuando por alguna causa es suspendido el trabajador, el artículo 66 de la Ley 12.921, por Decreto 33.302, establece que la suspensión no puede ser mayor de treinta días en un año, contando desde la primera suspensión, plazo que puede extenderse a noventa días en caso de fuerza mayor debidamente comprobada. Transcurridos dichos términos sin que el empleador reincorpore al empleado, éste podrá considerarse despedido. La jurisprudencia a determinado: "El solo transcurso del plazo legal de suspensión no resuelve automáticamente el contrato, sino que la disolución definitiva de la relación jurídica se opera recién desde el instante en que el empleado exterioriza su voluntad en tal sentido". (1)

2. MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

La jurisprudencia es clara en sus resoluciones al-

(1) Cámara de Apelaciones del Trabajo, junio 30 de 1947, en Revista del Derecho del Trabajo, citada por Juan D. Pozzo.

determinar las condiciones para el cambio o modificación de las condiciones de trabajo, cuando sean causa de la rescisión del contrato individual y de esta manera, tanto la Cámara Comercial, como la Justicia de Paz Letrada y la Cámara de Apelación del Trabajo han resuelto:

a) CAMBIO DE TAREAS. "La reducción de las facultades y atribuciones del empleado autoriza a éste a la resolución del contrato, cuando las modificaciones introducidas por el empleador son de tal naturaleza que el empleado no pueda realizar las nuevas tareas sin evidente perjuicio para su posición e intereses; cuanto mayor sea la jerarquía del empleado, la regla debe ser más rígida". (1)

"El cambio de tareas dispuesto por el empleador, aun cuando no importe reducir la remuneración ni exija una distinta preparación del empleado, puede ser motivo para éste de justa causa de rescisión, si dicho cambio resultare -- peligroso para su salud, por implicar una transformación arbitraria por parte del empleador; ello ocurrirá cuando le encomiende una nueva tarea, nociva para la salud del subordinado". (2)

(1) Justicia de Paz Letrada, julio 21 de 1941, en Revista del Derecho del Trabajo, Tomo I, pag. 29, citada por Juan D. Pozzo.

(2) Justicia de Paz Letrada, julio 12 de 1945, en Jurisprudencia Argentina, Tomo III, pag. 322, citada por Juan D. Pozzo.

b) CAMBIO DE HORARIO. "El cambio de horario de las tareas constituye causa suficiente para rescindir el contrato por parte del empleado, si el empleador viola disposiciones legales sobre la materia; así se ha resuelto que es justificada la negativa de la empleada a aceptar en el mes de julio, un horario de seis a catorce horas, pues la Ley 11.317 no permite ocupar a mujeres en trabajos nocturnos, entendiéndose por tales, los comprendidos entre la hora veinte y las siete horas en invierno". (1)

"También justifica la ruptura del contrato por el empleado los cambios fundamentales en el horario del trabajo, porque ellos pueden perjudicar las actividades de aquel; el cambio de horario continuo y de mañana, por otro discontinuo y en la tarde, aunque ambos sean equivalentes en la totalidad de horas, constituye una alteración arbitraria de una de las cláusulas esenciales del contrato". (2)

c) TRASLADO DEL EMPLEADO. "En principio, el empleador puede trasladar a sus empleados dentro de la misma localidad, con tal que ese cambio no origine perjuicios a los intereses de aquellos. El Problema se torna más difícil de resol

(1) Justicia de Paz Letrada, agosto 27 de 1941, en Revista del Derecho del Trabajo, Tomo I, pag. 292, citada por Juan D. Pozzo.

(2) Justicia de Paz Letrada, noviembre 19 de 1941, en Revista del Derecho del Trabajo, Tomo II, pag. 96, citada por Juan D. Pozzo.

ver si se trata del traslado a distinta localidad, a menos - que ello esté previsto en el contrato de trabajo y siempre - que la medida no signifique una alteración de otras condiciones de la relación laboral. En razón de tales principios, -- puede considerarse en situación de despido el empleado cuyo traslado a otro lugar de trabajo, en el caso, de la Capital - a Avellaneda, le ocasiona una rebaja indirecta en sus jornales, por los mayores gastos de movilidad y comida". (1)

5. ATRASO O FALTA DE PAGO DE LA REMUNERACION.

"El atraso y con mayor razón la falta de pago de - la retribución del empleado por más de un periodo, afecta -- gravemente sus intereses y constituye inobservancia arbitra - ria del contrato por el principal y causa suficiente para te - nerlo por rescindido por voluntad de éste". (2)

CAUSA QUE EL CODIGO DE COMERCIO ARGENTINO ESTABLE - CE PARA RESCINDIR EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR PAR - TE DEL TRABAJADOR

REBAJA INJUSTIFICADA DE LA REMUNERACION.

(1) Cámara de Apelaciones del Trabajo, junio 30 de 1947, Tomo VII, pag. 36, citada por Juan D. Pozzo.

(2) Cámara Comercial, diciembre 13 de 1943, en Re - vista del Derecho del Trabajo, Tomo IV, pag. 283, citada por Juan D. Pozzo.

El artículo 157, inciso 3o., apartado 2o., del Código de Comercio Argentino establece que: "La rebaja injustificada de los sueldos, salarios, comisiones u otros medios de remuneración, no aceptada por los afectados, colocará a estos en situación de despididos con derecho a percibir la compensación que este artículo dicta". Esta disposición debe relacionarse con el inciso "D", del artículo 160 del mismo Código, el cual determina que en los casos de divergencia -- causada por rebaja de la remuneración del empleado, se resolverán por arbitradores designados por las partes; asimismo, -- la segunda parte del mismo inciso establece que: "..... si los arbitradores desintieren en su fallo las partes designarán un tercero y no poniéndose de acuerdo en su nombramiento, dictará sentencia en tal caracter el respectivo Juez de Comercio". Esto implica una serie de requisitos para que el empleado pueda considerarse en situación de despido, en el caso de rebaja de la remuneración; la jurisprudencia ha dictado -- las siguientes resoluciones en los casos concretos presentados a su consideración:

a) "El solo hecho de la rebaja de la remuneración por el empleador no autoriza al empleado a denunciar el contrato de trabajo dándose por despedido, debe ante todo, cumplir -- con las condiciones de las normas referidas, prosiguiendo en su cargo hasta en tanto se decida si la rebaja es justa o in justa". (1)

(1) Justicia de Paz Letrada, julio 30 de 1945, en -- Revista del Derecho del Trabajo, Tomo V, pag. 568, citada -- por Juan D. Pozzo.

Debe entenderse por rebaja, toda disminución directa o indirecta de la remuneración que goza el empleado, pero siempre que se trate de la misma forma de retribución, si se cambió ésta por otra forma, no podrá considerarse que existe rebaja, aunque en la realidad también ella se produzca, sino que existe alteración arbitraria del contrato de trabajo.

b) "La rebaja de la remuneración puede ser directa -- cuando se disminuye el sueldo, salario, comisión, etc., o in directa, cuando se disminuye el radio de acción de un empleado retribuido a comisión o con participación en las ventas o ganancias, o se reduce el sueldo, el tiempo de trabajo o la producción. En tal sentido, se ha resuelto que el traslado de la zona de venta, traducido en una disminución considerable en las comisiones que forman la casi totalidad de la retribución, autoriza al empleado vendedor a considerarse despedido". (1)

c) "La disposición legal citada, dado su caracter excepcional, debe interpretarse restrictivamente, circunscribiéndose su aplicación a los supuestos de rebajas directas del sueldo y no a situaciones que, aun cuando puedan incidir sobre la remuneración, son extrañas a esa hipótesis". (2)

(1) Cámara Comercial, agosto 29 de 1941, en Revista del Derecho del Trabajo, Tomo II, pag. 28, citada por --- Juan D. Pozzo.

(2) Justicia de Paz Letrada, noviembre 21 de 1943, en Revista del Derecho del Trabajo, Tomo IV, pag. 36, citada por Juan D. Pozzo.

EL PREAVISO COMO OBLIGACION DEL TRABAJADOR PARA --
RESCINDIR EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Con anterioridad se ha analizado el artículo 157,- de la Ley 11.279, que se refiere al preaviso, (1) por tal motivo, solo mencionaremos el inciso 6o. del mismo artículo, - que se refiere al empleado y que textualmente dice:

Artículo 157.....6o. "Cuando el contrato de empleo se disuelve por voluntad del empleado, éste deberá preavisar al principal en los mismos plazos de este artículo, y en su defecto pagará la indemnización que por falta de preaviso se establece para el empleado".

Esta obligación del trabajador es clara, aun cuando a mi parecer es injusta en lo que respecta a la indemnización.

Hasta aquí el estudio de las causas de rescisión - del contrato individual de trabajo en la legislación Argentina.

3. LAS CAUSAS DE RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA LEGISLACION ESPAÑOLA.

(1) Tesis, pagina 5.

En España no existe un código de la materia laboral y solo en el año de 1926, con el Código llamado de AUNOS se intentó reunir las leyes que existían en ese entonces, -- con algunos preceptos nuevos que no tenían ni tan solo dirección científica. Este Código fue derogado por la Ley del Contrato de Trabajo de 1931.

En la actualidad, la Ley del Contrato de Trabajo - del 26 de Enero de 1944 en su artículo 76, nos señala las -- causas de extinción del contrato de trabajo y específicamente de interés para nuestro trabajo, las causas octava y novena señalan el despido del trabajador por el empresario y la voluntad del trabajador para terminar el contrato de trabajo.

Como se apuntó en el principio de esta tesis, utilizaremos el término "rescisión" como forma de terminar unilateralmente el contrato individual de trabajo, ya sea por el patrón o por el trabajador, aun cuando las Leyes Españolas utilizan el término "despido".

CAUSAS QUE LA LEGISLACION ESPAÑOLA CONCEDE AL PATRÓN PARA RESCINDIR EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El artículo 77 de la Ley del Contrato de Trabajo - del 26 de Enero de 1944 textualmente dice: "Se estimarán causas justas de despido del trabajador por el empresa--

rio las siguientes":

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia a los reglamentos de trabajo dictados con arreglo a las leyes.
- c) Los malos tratamientos de palabra u obra, o falta-grave de respeto y consideración al empresario o a las personas de su familia que vivan con él, a sus representantes o a los jefes o compañeros de trabajo.
- d) La ineptitud del trabajador respecto a la ocupación o trabajo para que fue contratado.
- e) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones confiadas.
- f) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo.
- g) Hacer negociaciones de comercio o de industria por cuenta propia o de otra persona sin autorización del empresario.
- h) La embriaguez, cuando sea habitual.

i) La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador y sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.

j) Cuando el trabajador origine frecuentes riñas o dependencias injustificadas con sus compañeros de trabajo.

La interpretación del artículo citado es sencilla pues señala en forma precisa las causas justas de despido y la jurisprudencia ha establecido que si no existe alguna de las causas específicas que justifiquen el despido del trabajador, éste se hará acreedor a una indemnización, o bien, a ser readmitido en la empresa. En el artículo 81, tercer párrafo de la Ley que nos ocupa, encontramos que se deja al prudente arbitrio del Magistrado de Trabajo, el fijar el monto de la indemnización, pero no por completo, como señala el Maestro Eugenio Pérez Botija: "..... el legislador cercena la facultad discrecional, en cuanto señala circunstancias y un límite máximo. Las circunstancias son: a) Orden industrial o profesional (perspectivas para poder volverse a colocar);- b) De orden subjetivo (tener o no familia a su cargo el despedido) y c) De carácter mixto (antigüedad en la empresa). - El límite máximo de la indemnización de despido es el importe de un año de sueldo o jornal". (1)

(1) Eugenio Pérez Botija, Derecho del Trabajo, pag. 293. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid 1958.

El mismo artículo y párrafo concede la opción al trabajador entre readmisión o indemnización, cuando la empresa utilice más de cincuenta operarios fijos.

El Decreto del Ministerio de Trabajo de 26 de octubre de 1956, que modifica el texto refundido de la Ley del Contrato de Trabajo, establece normas de procedimientos para exigir daños y perjuicios a la empresa cuando ésta no cumple la readmisión y fija la indemnización de seis meses a cuatro años de sueldo o jornal, sin que en ningún caso pueda ser menor que el importe de la fijada en la sentencia que puso fin al juicio de despido. (1)

CAUSAS QUE LA LEGISLACION ESPAÑOLA CONCEDE AL TRABAJADOR PARA RESCINDIR EL CONTRATO DE TRABAJO.

Las causas que el trabajador puede hacer valer para rescindir el contrato de trabajo determinadas por el artículo 78 de la Ley del Contrato de Trabajo del 26 de Enero de 1944 son las siguientes:

- a) Los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de consideración por parte del empresario o de sus representantes o empleados, al trabajador o persona de su familia que viva con él.
- b) La falta de pago o puntualidad en el abono de la

(1) Artículo 80. Norma 5a. Decreto 26 de octubre de 1956, citado por Eugenio Pérez Botija.

remuneración convenida.

- c) Exigir el empresario trabajo distinto del pactado, salvo los casos de urgencia prescritos en la ley.
- d) Modificación del reglamento establecido para el -- trabajo al celebrarse el contrato o incumplimiento del mismo.
- e) Cualquier otra causa análoga o semejante a las anteriores que el Magistrado de Trabajo estime justificadas, - por ser reveladora de una situación depresiva o vejatoria pa -- ra el trabajador.

Ni la Ley del Contrato de Trabajo, ni el Decreto - que la modifica, nos dan una pauta a seguir para llevar a ca -- bo la rescisión del contrato individual de trabajo por el -- trabajador y menos impone sanción alguna a la empresa o pa -- trón por dar motivo o causa para la rescisión del contrato. -- De esta manera interpretamos el pensamiento del Maestro Ma -- nuel Alonso Olea al expresar: "El contrato de trabajo se ex -- tingue, en Derecho Español, por voluntad del trabajador, --- bien apoyada en una de las que la Ley del Contrato de Traba -- jo llama "justas causas", en cuyo caso no debe al empresario indemnización de ninguna clase ni género, y "hasta es posi -- ble" que sea él quien tenga derecho de exigirla del empresa -- rio, bien libremente y sin alegación ni existencia de causa -- justa ni injusta, en cuyo supuesto los derechos del empresa --

no se limitan a poder exigirle el resarcimiento de daños y perjuicios, caso de que existan". (1)

Debemos aclarar que el Maestro Alonso Olea, refiere la posibilidad de recibir una indemnización el trabajador cuando invoca una causa justa para terminar el contrato de trabajo, aplicando por analogía lo que dispone el artículo 81 de la ley, que en su párrafo cuarto, deja al arbitrio del Magistrado de Trabajo abonar al trabajador la indemnización por despido injustificado, cuando la causa de terminación -- del contrato de trabajo sea alguna de las comprendidas en el artículo 79, que se refiere a la no rescisión del mismo por el empresario, por cesión, traspaso o venta de la industria; tampoco por incapacidad temporal para el trabajo por accidente o enfermedad, por servicio militar o cargos públicos y -- por descanso a la mujer por motivo de alumbramiento.

La jurisprudencia también es escasa respecto a la rescisión del contrato por parte del trabajador y la doctrina tampoco hace mención sobre las indemnizaciones que pueden percibir los trabajadores por esta causa, por lo que es interesante la mención que hace el Maestro Pérez Botija sobre lo que él llama "causas especiales de extinción del contrato de trabajo por parte del trabajador" y que clasifica en los si-

(1) Manuel Alonso Olea, El Despido, pag. 16. Instituto de Estudios Políticos. Madrid 1957.

guientes grupos: (1)

A. INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES CONTRACTUALES.

a) LA FALTA DE PAGO DE SALARIO. Siendo éste uno de -- los requisitos esenciales del contrato, es obvio que, al no- cumplirse por la empresa, aquel pierde su razón de ser para- el trabajador. Si no se le retribuye su trabajo o no se le a bona puntualmente, tiene derecho a dar por terminada su rela- ción contractual. (2)

b) VARIACION DEL TRABAJO. La ocupación que se de al - trabajador habrá de coincidir en todo caso con la pactada en el contrato, pues si se tratase de modificarla, bien rebajan- do su categoría profesional, bien elevándola sin su consenti- miento, surge otra causa de cesación del vínculo contractual (tan solo se admite una excepción, cuando se trata de casos- de urgencia previstos por la ley).

c) VARIACION DEL REGLAMENTO DE TRABAJO. Si la modifi- cación entraña perjuicio para el trabajador, hay justa causa resolutoria; más si el nuevo reglamento aprobado por el Mi- nisterio de Trabajo, no solo respeta, sino que mejora los de rechos del trabajador, será un abuso de derecho.

(1) Eugenio Pérez Botija, ob. cit. pag. 289 y sgtes.

(2) Eugenio Pérez Botija, ob. cit. pag. 289.

8. MOTIVOS EXTRACONTRACTUALES. Son de esta índole los malos tratos de palabra u de obra o la falta de consideración por parte del empresario o por parte de sus representantes o empleados al trabajador o personas de su familia que con él vivan.

3. FORMULA ANALOGICA. Señala la ley, al referirse a las causas extintivas del contrato por parte del trabajador, una fórmula de analogía que el Magistrado de Trabajo estimará si es "rebeladora de una situación depresiva o vejatoria para el trabajador". Habrá de tratarse de una situación de agravio, por ejemplo, un ascenso, beneficios u otras ventajas concedidas a parte del personal y que se deniegan a otros, o bien un traslado incluso contractualmente previsto, que, por las circunstancias del caso, resultare extemporaneo.

10. LA JUBILACION. Aunque no la prevee la Ley del Contrato de Trabajo, si figura en algunos contratos, en reglamentaciones laborales y en el Reglamento del Mutualismo Laboral de 1954. La Ley 0.30 de abril de 1955, restablece la plena vigencia del artículo 123 de la Reglamentación Telefónica, que dispone la jubilación forzosa a los 70 años para los hombres y 65 años para las mujeres. La Ley 0.30 de julio de 1959, autoriza a una empresa eléctrica a jubilar, en ciertos casos, a los 60 años. (1)

(1) Eugenio Pérez Botija, ob. cit. pag. 290.

C. LAS CAUSAS DE RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA LEGISLACION DE BOLIVIA.

Las relaciones de trabajo en Bolivia se rigen por la Ley General de Trabajo de 1942, la cual no especifica causas de rescisión del contrato individual de trabajo y solo menciona en una forma general cuando el patrón o empresa puede despedir al trabajador con causa justa. De esta manera -- mencionaremos los artículos que interesan a nuestra materia, transcribiendo algunos en su totalidad o dando un resumen de los mismos. (1)

Artículo 16. No habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales.

- a) Perjuicio material causado con intención en los -- instrumentos de trabajo.
- b) Rebelación de secretos industriales.
- c) Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industrial.
- d) Inasistencia injustificada por más de tres días.
- e) Incumplimiento total o parcial del convenio.

(1) Todos los artículos que se mencionan fueron tomados directamente de la Ley General de Trabajo de 1942.

- f) Retiro voluntario del trabajador.
- g) Robo o hurto por el trabajador.

El artículo anterior fue reformado por el Decreto-Reglamentario de la Ley General de Trabajo de fecha 13 de -- agosto de 1943, el cual en su artículo 9 determina las cau--sas para que el trabajador sea despedido como a continuación transcribimos:

Artículo 9. No habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales:

- a) Perjuicio material causado con intención en las maquinas, productos o mercaderías;
- b) Rebelación de secretos industriales;
- c) Omisiones o imprudencias que afecten a la higiene- y seguridad industriales;
- d) Inasistencia injustificada de más de tres días consecutivos o más de seis en el curso de un mes;
- e) Incumplimiento total o parcial del contrato de trabajo o del reglamento interno de la empresa;

- f) Retiro voluntario del trabajador antes de los términos fijados en el artículo 13 de la ley o en el contrato;
- g) Vías de hecho, injurias o conducta inmoral en el trabajo;
- h) Abandono en masa del trabajo, siempre que los trabajadores no obedecieren a la intimidación de la autoridad competente.

La ley no estipula causas de rescisión del contrato de trabajo a favor del trabajador y tal parece que solo el patrón tiene derecho a despedir al trabajador, como lo reconoce el Maestro Roberto Pérez Paton que nos dice textualmente: "Se sobreentiende que algunas de estas causas rigen también en favor del trabajador cuando decide dar por terminado el contrato de trabajo por culpa del empresario, como los señalados en los incisos e) y g), ya que tanto la ley como el decreto mencionados guardan silencio acerca de cuestión tan importante". (1)

Si bien la ley y los decretos no hablan expresamente de causas a favor del trabajador para rescindir el contrato de trabajo, suplen su silencio, aunque deficientemente, con disposiciones protectoras en caso de despido injustifica

(1) Roberto Pérez Paton, Derecho Social y Legislación de trabajo, segunda edición, pag. 168. Editores Arayu, Buenos Aires 1954.

do o retiro voluntario, esto último una medida de gran alcance en beneficio del trabajador.

En resumen, los artículos a que me refiero son los siguientes:

Artículo 13 de la Ley General del Trabajo. Que nos da la pauta a seguir, indemnizando al trabajador retirado -- por causal ajena a su voluntad, con un mes de sueldo por cada año de trabajo continuo, proporcional a los meses trabajados, si no llega al año, descontando los tres primeros meses que se toman como prueba. Asimismo, dispone que el trabajador que tuviere más de ocho años de servicio, percibirá la indicada indemnización, aunque se retire voluntariamente, lo que viene a constituir la base del retiro voluntario.

Artículo 80. del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo, de fecha 13 de agosto de 1943, que siguiendo el mismo lineamiento, modificándolo solo en lo que concierne al retiro voluntario, ya que incluye al "empleado" que tenga 15 años de servicio continuo en el pago de la indemnización de un mes de salario por cada año de trabajo; para el trabajador sigue aceptando 8 años de servicio continuo. El término "trabajador", lo toma como sinónimo de "obrero".

Por último, los artículos primero y segundo de la Ley del Retiro Voluntario, de fecha 21 de diciembre de 1948,

reglamentada por Decreto Supremo de 19 de abril de 1949, que modifica los artículos anteriores en los siguientes términos:

Artículo 1o. La indemnización por retiro voluntario se cubrirá por las entidades patronales computando el -- trabajo de empleados y obreros desde la fecha de contrata--- ción y en la siguiente forma:

a) El veinticinco por ciento de los sueldos o sala--- rios por servicios prestados a partir de la fecha de contra- tación hasta el 24 de mayo de 1939;

b) El cien por ciento de los sueldos o salarios por - servicios prestados a partir del 24 de mayo de 1939.

Artículo 2o. Se modifica el último párrafo del artículo 13 de la Ley General del Trabajo en la siguiente forma: Si el empleado u obrero tuviera más de ocho años de servicios, percibirá la indicada indemnización aunque se retire voluntariamente.

También es importante hacer notar que el artículo- 12 de la Ley General del Trabajo, se refiere al desahucio -- mencionado en el artículo 16 de la misma ley y que no es otra cosa que el preaviso que debe dar, tanto el patrón como - el trabajador, en el caso de querer dar por terminado el con- trato de trabajo unilateralmente, obligando la ley, al que -

omitiera dar el aviso, a pagar una suma equivalente al sueldo o salario de los periodos establecidos.

D. LAS CAUSAS DE RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA LEGISLACION ALEMANA.

En mayo de 1949, a causa de la segunda guerra mundial, el territorio Alemán quedó dividido en dos partes, la Alemania Occidental, constituida por la República Federal Alemana, actualmente soberana y la Alemania Oriental, constituida por la República Popular Alemana, ocupada por tropas Soviéticas.

En el estudio que haremos de la legislación laboral Alemana, seguiremos el lineamiento de los Maestros Walter Kaskel y Herman Dersh, que lógicamente se refieren a la legislación anterior a la división y actualmente la que sigue rigiendo en la República Federal Alemana.

El derecho de trabajo en Alemania es una mezcla de diversas leyes laborales, con leyes que rigen en otras ramas del derecho en general, Código Civil, Código de Comercio, -- por esto, es sumamente difícil establecer una relación más o menos precisa de las causas de rescisión del contrato individual de trabajo, dificultad reconocida por los Maestros Walter Kaskel y Herman Dersh, que textualmente dicen: "Una exposición sistemática del Derecho del Trabajo tropieza con difi

cultades singulares, pues no existe todavía un Código del -- Trabajo y la materia se halla dispersa en las más diversas -- leyes laborales, pero también está contenida, en parte, en o -- tras leyes". También los mismos maestros nos indican que so -- lo en la época de "Weimar", se concibieron planes para elabo -- rar un Código de Trabajo, sin que se haya logrado. (1)

Lo anterior permite comprender el porque la doctri -- na y la jurisprudencia fundamentan su criterio y resolucio -- nes en el principio de las obligaciones entre partes, es de -- cir, en la relación laboral existen deberes tanto para el pa -- trón, como para el trabajador y las violaciones a dichos de -- beres constituyen causas justas para rescindir el contrato -- de trabajo.

Es conveniente aclarar que los deberes, tanto del -- patrón como del trabajador, están determinados en forma dis -- persa, bien por la ley, por el Contrato de Tarifa, por el a -- cuerdo de empresa, por el contrato individual o por los usos -- y costumbres del lugar.

Siguiendo a los maestros citados podemos resumir -- los deberes que nacen de la relación laboral en la siguiente

(1) Walter KaskeI y Herman Dersh, Derecho del Tra -- bajo, pag. 2. Editores Arayu. Buenos Aires 1954.

forma: (1)

A. DEBERES DEL TRABAJADOR.

1. DEBER DE PRESTAR TRABAJO, subdividido en los siguientes incisos:

a) OBLIGACION DE PRESTAR TRABAJO. Según el artículo - 511 del Código Civil Alemán, "el trabajador está obligado a prestar los servicios prometidos".

b) EL TRABAJADOR DEBE PRESTAR EL TRABAJO PERSONALMENTE. No puede hacerse reemplazar por otra persona, pero tampoco está obligado a ofrecer un substituto en caso de impedimento.

c) OBJETO DE LA PRESTACION DEL TRABAJO. En principio- deben prestarse los servicios que resultan de la clase de -- trabajo aceptada contractualmente y más específicamente, del puesto de trabajo asumido conforme a lo convenido, pero interpretado elásticamente en atención a la buena fe y las costumbres reinantes.

La jurisprudencia ha establecido que el trabajador

(1) WALTER Kaskel y Herman Dersh, obra cit. pag. - 220 y sigtes.

no está obligado, regularmente, a aceptar una ocupación diferente o una ocupación accesoria. Solo en casos de emergencia o fuerza mayor el trabajador no podría negarse a desempeñar - una actividad diferente en calidad de sustituto, siempre -- que ello no conduzca a una disminución de la remuneración, - no signifique medida disciplinaria, se mantenga dentro de la esfera profesional en general y que, además sea compatible - con el estado físico del trabajador. (1)

d) LUGAR Y TIEMPO DE LA PRESTACION DEL TRABAJO. Estan condicionados al sitio de ubicación de la empresa y clase de trabajo de la misma, en lo que respecta al lugar y al contrato de tarifa, acuerdo de empresa, contrato individual o subsidiariamente por el uso, sea de la empresa o del lugar, para la duración del tiempo de trabajo.

e) DEBER DE INDEMNIZACION DEL TRABAJADOR. Es indemnización por violación de los deberes derivados del contrato de trabajo.

B. DEBER DE SEGUIR LAS ORDENES DEL EMPLEADOR.

Una enumeración de los deberes del trabajador derivados del derecho de dirección del empleador no es posible,

(1) Tribunal Supremo del Trabajo del Reich, mencionado por Walter Kaskel y Herman Dersh, obr. cit. pag. 223.

teniendo en cuenta la variedad de los mismos en la vida diaria de la empresa. Estos deberes se determinan en último lugar y sobre todo en los casos dudosos, por los principios de la buena fe, conforme al artículo 242, del Código Civil. (1)

3. DEBER DE FIDELIDAD.

Los Maestros Walter Kaskel y Herman Dersh nos dan el siguiente concepto de fidelidad: "El deber de fidelidad deriva como una necesidad jurídica y ética de la particularidad de la relación de trabajo como relación comunitaria de carácter jurídico-personal. El deber de fidelidad se manifiesta además como un deber propio que se agrega al deber de prestar el trabajo, pues se basa esencialmente en la relación personal que existe entre las dos partes de la relación laboral". (2)

Para el autor de esta tesis, el deber de fidelidad, según la legislación y la jurisprudencia Alemana, se traduce en prohibiciones para el trabajador consistentes en realizar actos verbales o materiales, que redunden en perjuicio de la empresa en general o del patrón en particular, por ejemplo: calumnias, competencia en la misma producción, no rebelar secretos industriales, etc. etc.

(1) Walter Kaskel y Herman Dersh, ob. cit. pag. 238.

(2) Walter Kaskel y Herman Dersh, ob. cit. pag. 239.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

A. LA OBLIGACION DE PAGAR LA REMUNERACION.

La legislación y jurisprudencia Alemana han determinado una serie de resoluciones respecto a la obligación de pagar la remuneración, desde la determinación de la cuantía, hasta el incumplimiento de la misma, pasando por aumentos y disminuciones, presentando distintos momentos y formas de -- ajuste en su realización. Como sería muy extenso presentar -- siquiera un ejemplo de cada una de las resoluciones, solo -- mencionaremos algunas, que a nuestro juicio son más intere-- santes.

a) CUANTIA DE LA REMUNERACION. Con algunas excepcio-- nes dictadas por leyes para determinada clase de trabajado-- res, la cuantía de la remuneración depende principalmente de lo que las partes del contrato individual de trabajo conven-- gan libremente.

b) LUGAR Y TIEMPO DE PAGO DE LA REMUNERACION. En gene-- ral se debe pagar el salario en el establecimiento del emple-- ador, si el trabajador presta en él sus servicios o, en su -- defecto, por los usos y costumbres del lugar, además el pago se hace despues de prestado el trabajo.

c) OBJETO DE LA REMUNERACION. En general el pago debe hacerse en efectivo, es decir, en dinero circulante, salvo --

TESIS DONADA POR D. G. B. - UNAM

39

excepciones que la ley permite se pague en especie, por ejemplo, al trabajador rural, marítimo o doméstico.

B. DEBER DE PREVISION DEL EMPLEADOR.

En virtud de la relación laboral, el empleador debe prevenir que las condiciones higiénicas, instalaciones y herramientas no dañen al trabajador, debe proporcionar información al mismo y aun dormitorio y alimentación según el contrato.

La violación del deber de previsión por el patrón, es violación al contrato y da derecho al trabajador de exigir su cumplimiento ante el tribunal de trabajo.

C. DEBER DE OTORGAR VACACIONES.

La mayoría de las leyes estatales declaran el derecho a vacaciones como inderogable, forzoso y que no puede ser excluido ni restringido en detrimento del trabajador.

D. DEBER DE DAR OCUPACION AL TRABAJADOR.

El principio es que todo trabajador tiene derecho a utilizar efectivamente su capacidad de trabajo dentro de la relación que le une con el empleador. El trabajador puede

exigir el cumplimiento o daños y perjuicios en caso de incumplimiento. (1)

E. EL DEBER DE FIDELIDAD.

Nos referimos con anterioridad a la definición que los Maestros Walter Kaskel y Herman Dersh nos dan de la fidelidad, que también es aplicable al patrón y, en última instancia, el deber de fidelidad del patrón se traduce en prohibiciones al mismo, para que no realice actos en perjuicio -- del trabajador o de su familia, por ejemplo injurias, niveles de sueldos a trabajadores de la misma categoría, etc. etc.

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO EN ALEMANIA.

En la legislación Alemana la rescisión del contrato de trabajo se encuentra dividida en dos aspectos.

1. DESPIDO ORDINARIO, que sirve para terminar contratos colectivos o individuales celebrados por tiempo indeterminado, a los cuales se les quiere dar fin unilateralmente -- por causas no imputables a las partes contratantes y que requiere de un preaviso cuyo plazo por lo general se deja a la libre convención de las partes, que comprende o contempla --

(1) Artículo 276 del Código Civil, mencionado por Walter Kaskel y Herman Dersh, ob. cit. pag. 335.

también la Ley de Protección Contra el Despido, por ejemplo, la protección contra el despido de los empleados antiguos cuyo plazo de preaviso es como sigue: Cinco años de antigüedad, cuatro meses; diez años, cinco meses; doce años, seis meses; estos plazos son mínimos. (1)

2. DESPIDO EXTRAORDINARIO, que es el más interesante para nuestro trabajo, ya que es en sí, la rescisión unilateral del contrato individual de trabajo con causa justa.

Tiene lugar tanto en las relaciones de trabajo a plazo fijo, como en aquellas por tiempo indeterminado y no se requiere del plazo de preaviso exigible en el despido ordinario.

La ley nos da una definición de la justa causa de despido en la siguiente forma: "Justa causa es toda circunstancia, en atención a la cual, la continuación de la relación de trabajo no puede ya, equitativamente, exigirse a una de las partes del contrato". (2)

Este viene a ser un sistema general de configurar las justas causas de despido, pero la ley también enumera --

(1) Ley de Protección Contra el Despido del 10 de agosto de 1951, mencionada por Walter Kaskel y Herman Dersh, ob. cit. pag. 375.

(2) Ordenanza Provisional del Trabajo Rural, mencionada por Walter Kaskel y Herman Dersh, ob. cit, pag. 399.

algunas causas justas de despido, especialmente para las relaciones de trabajo de los obreros de la industria, inclusive capataces, como por ejemplo el abandono injustificado del trabajo, o también la negativa perseverante de cumplir las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. (1)

Por lo general no existen plazos para hacer valer las justas causas de despido, excepto para los trabajadores industriales, que deben de demandar dentro de una semana desde el conocimiento de la causa, al contrario, solo se puede atacar la validez del despido extraordinario, mediante demanda formulada dentro de tres semanas, excepto los despidos cuya nulidad se funda en que son contrarios a las buenas costumbres.

De la rescisión del contrato individual de trabajo por causa justificada se desprende la obligación de indemnización, que la ley aplica tanto al patrón, como al trabajador, por ejemplo: obligación de indemnizar al empleador por los gastos que tuvo que hacer para reemplazar al trabajador despedido, o por la interrupción del trabajo y, al contrario, obligación de indemnizar al trabajador por la pérdida de los salarios que hubiera percibido hasta la disolución regular del contrato, descontando las ganancias que el trabajador obtuvo si estuvo trabajando en otra parte durante el procedi-

(1) Ordenanza Industrial, mencionada por Walter Kassel y Herman Dersh, ob. cit. pag. 406.

amiento. (1)

Actualmente existe una Ley de Coodeterminación, -- que no se estudió por carecer de fuentes para ello, pero en general para resolver los problemas de caracter laboral, la doctrina y la jurisprudencia fundan su criterio y resoluciones en el principio de las obligaciones entre partes, como se dijo al principio de este análisis.

COMENTARIOS A LAS LEGISLACIONES EXTRANJERAS ESTUDIADAS.

Como se expresó al principio del capítulo, en el presente trabajo solo se mencionan las legislaciones de algunos países en lo que respecta a la rescisión del contrato individual de trabajo y de ninguna manera es un estudio formal de derecho comparado, ya que el análisis de dichas legislaciones solo consiste en un medio de comparación con nuestra legislación laboral y solo por lo que concierne a nuestra materia de la tesis, tomando en cuenta que cualquier legislación sobre derecho de trabajo tiene como principio defender la parte debil de la relación laboral, que es el trabajador, en forma individual.

(1) Articulos 615 y 628 apartado 2, del Código Civil, mencionados por Walter Kaskel y Herman Dersh, ob. cit.- pag. 405.

Desde luego es importante señalar que aun cuando - en algunos países las leyes laborales están dispersas, como Argentina por ejemplo, no por eso dejan de protegerse los de rechos del trabajador aplicando la jurisprudencia.

Analizando el derecho laboral de Argentina, encontramos que le da una importancia suprema a la "injuria", la que es interpretada en una forma amplia en comparación con - las otras legislaciones estudiadas y también con nuestra le- gislación.

Las legislaciones Española y de Bolivia son especí- ficas en las causas de rescisión del contrato individual de trabajo y aun cuando la primera es más explícita y protege - más al trabajador, en la legislación de Bolivia encontramos la llamada Ley del Retiro Voluntario, que es una medida pro- teccionista de mayor importancia que ninguna de las otras, - pues el trabajador que ya prestó ocho años o más de servicio puede renunciar voluntariamente al trabajo, percibiendo in- demnizaciones que de otro modo solo percibiría por despido - injustificado por parte del patrón.

En mi opinión, la legislación alemana es la que -- menos protege al trabajador, pues inclucive le exige indemni- zación para el patrón por diversos conceptos en caso de des- pido justificado.

La comparación de las legislaciones en materia laboral y principalmente con la materia de la presente tesis - en nuestra legislación es, hasta cierto punto, de forma sencilla , ya que se notarán inmediatamente los puntos análogos de nuestra legislación con las legislaciones estudiadas durante el desarrollo del siguiente capítulo, aun cuando los estudiosos del Derecho del Trabajo nos dicen que, tanto la Ley Federal del Trabajo promulgada en 1931, como la actual Ley Federal del Trabajo promulgada en 1970 y que sigue vigente con muy escasas modificaciones, son de las más adelantadas en comparación con otras leyes laborales.

Con estas consideraciones damos fin al primer capítulo de nuestro trabajo, pasando a continuación al desarrollo de los demás de nuestra tesis.

PRIMERA PARTE

CAPITULO II

LA RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN-
LA LEGISLACION MEXICANA.

- A. ANTECEDENTES HISTORICOS.
- B. PROYECTO PORTES GIL.
- C. PROYECTO DE INDUSTRIA Y COMERCIO.
- D. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
- E. ESTUDIO DE LAS CAUSAS DE RESCISION DEL CONTRATO IN-
DIVIDUAL DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO -
VIGENTE SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON, COMPARA
TIVAMENTE CON LOS ARTICULOS RESPECTIVOS DE LA LEY -
FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

LA RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN
LA LEGISLACION MEXICANA

A. ANTECEDENTES HISTORICOS.

El estudio de los antecedentes históricos referentes a la rescisión del contrato individual de trabajo en la legislación mexicana son difíciles de precisar, pues hasta el Maestro Mario de la Cueva textualmente nos dice: "El capítulo sobre la rescisión de las relaciones individuales de -- trabajo es una novedad del derecho mexicano. Su fundamento es la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución. Los artículos 121 y 123 de dichos capítulos tienen algunos antecedentes, pero no es posible establecer, en forma precisa, -- cuales fueron sus modelos; Algunas de las fracciones de los preceptos citados aparecen en el Proyecto Zubarán y en va--- rias de las leyes del trabajo de los estados y, salvo deta-- lles terminológicos, en el Proyecto Portes Gil. Finalmente, -- diversas fracciones concuerdan con disposiciones de la Ley -- Belga". (1)

Independientemente de lo anterior, el autor de esta tesis comprobó que en las legislaciones de los estados publicadas antes del Proyecto Portes Gil, se mencionan los de-

(1) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, pags. 809 y 810. Editorial Porrúa S.A. México -- 1964.

rechos y obligaciones, tanto de los patrones, como de los --
trabajadores y todas tienen las mismas ideas y principios --
protectores del trabajador y, en varias de ellas, aun de di-
ferentes fechas, se utiliza el término "rescisión" del con--
trato individual de trabajo, supeditando ésta a una causa --
justa, que en esas legislaciones viene a ser un incumplimien-
to de las obligaciones, por parte del trabajador o del pa---
trón. (1)

B. PROYECTO PORTES GIL.

Es interesante conocer detalladamente lo referente a esta tesis en el proyecto de Código Federal del Trabajo co-
munmente conocido como "Proyecto Portes Gil", ya que este --
proyecto es el antecedente directo de la Ley Federal del Tra-
bajo de 1931 y posteriormente de la vigente Ley Federal del-
Trabajo de 1970, es importante además, porque fija el camino
a la legislación laboral en todos los aspectos y, en lo que-
nos interesa directamente, porque los artículos que determi-
nan las causas de rescisión del contrato individual de traba-
jo pasaron del Proyecto Portes Gil a las leyes posteriores -
casi íntegramente y, en algunos artículos, con el texto exac-
tamente igual. Por lo mismo, a continuación se transcriben -

(1) Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes de 6 de marzo de 1928; Ley del Trabajo del Estado de Co-
lima de 21 de noviembre de 1925; Ley del Trabajo del Estado-
de Michoacán de 10. de septiembre de 1921; Ley del Trabajo -
del Estado de Oaxaca de 21 de marzo de 1926; Ley del Trabajo
del Estado de Querétaro de 18 de diciembre de 1922; Ley Re-
glamentaria del Artículo 123 del Estado de Hidalgo de 30 de-
noviembre de 1928.

los artículos del Proyecto Portes Gil que se refieren a la rescisión de los contratos de trabajo, para posteriormente, hacer un análisis de los mismos.

PROYECTO PORTES GIL.

CAPITULO VI. LIBRO PRIMERO. DE LA RESCISION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

Artículo 51. Los contratos de trabajo se rescinden en los casos y por las causas establecidas en los artículos 141 y 150 de este Código.

Artículo 141. El patrón podrá despedir al trabajador por las siguientes causas justificadas:

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

II. Por incurrir el trabajador durante sus servicios en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón o de sus familiares, o en contra de los jefes de taller.

III. Por cometer contra los demás trabajadores alguno de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del taller, - fábrica, oficina, etc.

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

V. Por ocasionarle el trabajador, maliciosamente - perjuicios materiales durante el cumplimiento del trabajo o - con ocasión de él, en los edificios, obras, maquinarias, ins - trumentos, materias primas y demás objetos relacionados con - el trabajo.

VI. Por ocasionar los perjuicios de que habla la - fracción anterior, siempre que sean graves, sin dolo, pero - con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjui - cio.

VII. Por cometer el trabajador actos inmorales en - el taller, establecimiento o lugar de trabajo, durante su es - tancia en él.

VIII. Por rebelar el trabajador los secretos de la

Fabricación.

IX. Por comprometer el trabajador, por imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del taller o establecimiento o de las personas que allí se encontraren.

X. Por incurrir el trabajador, sin permiso del patrón, en más de cinco faltas de asistencia en un mes, sin causa justificada.

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

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

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

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

El patrón que despida a un trabajador por las cau-

sas a que se refiere el artículo anterior, no incurrirá en reponsabilidad alguna.

Artículo 142. En cualquiera de los casos a que se refiere el artículo anterior, y siempre que no se comprobare la justificación del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios por el periodo de tiempo comprendido desde la fecha en que presente su reclamación hasta la fecha en que venza el término que la ley señala a la junta para que pronuncie su resolución definitiva, sin perjuicio de las demás acciones que competen al trabajador cuando ha sido despedido sin causa justificada.

Artículo 150. El trabajador podrá separarse justificadamente de su puesto por las siguientes causas:

I. Por no recibir el salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados.

II. Por engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal que le hubiere propuesto el trabajo, al tiempo de celebrarse el contrato, respecto a las condiciones del mismo.

III. Por incurrir el patrón, sus familiares o dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de él y dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos-

o actos análogos en contra del trabajador, su conyuge, padres, hijos o hermanos.

IV. Por incurrir el patrón, sus familiares, obreros o dependientes autorizados o tolerados por él y fuera de servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, de tal manera graves, que hagan imposible el cumplimiento del contrato de trabajo.

V. Por sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

VI. Por peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen.

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

Por comprometer el patrón por imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del taller o establecimiento o de las personas que allí se encontraren.

IX. Por concurrir el patrón habitualmente a la fá-

brica, taller o establecimiento, en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

X. Por hacer el patrón propaganda política o religiosa dentro de la fábrica, taller o establecimiento.

XI. Por hacer el patrón propaganda en favor de alguna organización de trabajadores o por estorbar la que se haga.

XII. Cuando el patrón reduzca el salario al trabajador sin consentimiento de su co-contratante.

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

El trabajador que se separe justificadamente del trabajo, tendrá derecho a que el patrón le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Hasta aquí, los artículos más importantes en lo que se refiere a la rescisión del contrato individual de trabajo en general, pero el Proyecto Portes Gil también se ocupa en forma particular de la rescisión de los contratos de

de los aprendices (1), y de la rescisión del contrato para el trabajo del mar, vías navegables y zonas marítimas. (2)

También es importante señalar que el proyecto que nos ocupa tiene una serie de obligaciones y concede una serie de derechos, tanto para el patrón, como para los trabajadores (3), cuya violación puede ser, aunque no se menciona en ningún artículo, consecuencia de la terminación del contrato de trabajo, ya que si el trabajador no cumple con sus obligaciones, el patrón puede imponer una medida disciplinaria, o si es grave la falta llega hasta despedir al trabajador y, en este caso, solo puede interpretarse como una rescisión del contrato de trabajo por causa justificada. Asimismo, el trabajador puede rescindir el contrato de trabajo por incumplimiento de las obligaciones por parte del patrón y esto es más factible, pues si el patrón puede imponer una medida disciplinaria, el trabajador no puede hacer otra cosa que recurrir a las autoridades laborales para que se exija al patrón, o bien el cumplimiento del contrato de trabajo, o bien que se indemnice al trabajador en cuyo caso, no es otra cosa

(1) Proyecto Portes Gil, artículos 160 para el patrón y 162 para el aprendiz.

(2) Proyecto Portes Gil, artículos 219, 220, 221 y 241.

(3) Artículo 139, 25 fracciones, obligaciones del patrón; Artículo 140, 12 fracciones, prohibiciones al patrón; Artículo 147, 17 fracciones, obligaciones de los trabajadores; Artículo 148, 15 fracciones, derechos de los obreros; Artículo 149, 7 fracciones, prohibiciones a los trabajadores.

que una rescisión unilateral del contrato individual de trabajo.

Haciendo un somero análisis de los artículos enunciados del Proyecto Portes Gil, podemos afirmar que el alcance y caracter proteccionista de los mismos es realmente admirable y puede aplicarse, tal vez con algunas adiciones o pequeñas modificaciones, a todas las épocas, por lo avanzado y exacto de la forma con que enfoca los problemas que pueden dar origen a la rescisión del contrato individual de trabajo, prueba de ello, como lo veremos en la continuación de nuestra tesis, es que las leyes promulgadas despues del citado proyecto no han reformado en nada la esencia de su contenido y aun ni el texto a sido modificado, de muchos de los artículos que se refieren a nuestra materia de estudio.

C. PROYECTO DE INDUSTRIA Y COMERCIO.

Este proyecto fue resultado de una convención obrero-patronal que reformó el Proyecto Portes Gil en 1931, creando el Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, que posteriormente fue aprobado por el entonces Presidente de la República Ingeniero Pascual Ortíz Rubio y, con algunas modificaciones, constituyó la ley que analizaremos en la siguiente etapa del desarrollo de nuestra tesis.

D. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Esta ley fue el producto del Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo e introduce a la legislación universal el capítulo de la rescisión del contrato individual de trabajo, así lo afirma, como lo indicamos en líneas anteriores, el Maestro Mario de la Cueva. (1)

Desde agosto de 1931, hasta mayo de 1970, esta ley estableció las bases de las relaciones laborales entre patrones y trabajadores; se le hicieron algunas reformas en el aspecto general y, en mi opinión, lo más importante para nuestro trabajo, fue la creación de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y el aviso que el patrón debe dar al trabajador por escrito, de la fecha y causa o causas por las que rescinde el contrato individual de trabajo sin su responsabilidad.

Para una mejor comprensión de éste tema y el siguiente, analizaremos comparativamente los artículos referentes a la rescisión del contrato individual de trabajo que encontramos en las Leyes de 1931 y 1970, en todos y cada uno de sus incisos, anotando en cada caso la jurisprudencia o ejecutoria a que haya dado lugar, que es la que nos da la pauta para conocer hasta que grado ha sido aplicable la ley y sus-

(1) Tesis, pag. 47.

defectos o lagunas que comentaremos posteriormente.

E. ESTUDIO DE LAS CAUSAS DE RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE, - COMPARATIVAMENTE CON LOS ARTICULOS RESPECTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, SIN RESPONSABILIDAD DEL PATRON.

Para el estudio de esta parte de nuestra tesis, anotaremos primeramente el artículo de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (L.F.T. 1931), a continuación escribiremos el artículo correspondiente de la Ley Federal del Trabajo de 1970 (L.F.T. 1970), haciendo lo propio con cada inciso, para continuar inmediatamente con un comentario a las modificaciones que se hayan hecho y enseguida anotaremos la jurisprudencia o ejecutoria que exista en cada caso.

L.F.T. 1931. Capítulo XII. De la Rescisión de los contratos de trabajo.

Artículo 121. El patrón y el trabajador podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.

L.F.T. 1970. Capítulo IV. Rescisión de las relaciones de trabajo.

Artículo 46. El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa

justificada, sin incurrir en responsabilidad.

COMENTARIO. Los artículos expuestos no tienen modificación importante, pues solo se cambió el orden en la mención del trabajador y del patrón, así como también en la denominación del capítulo se cambia el término de "contrato", por el de "relación", lo cual no modifica las consecuencias provenientes de la rescisión, siendo la palabra "relación" - más amplia y puede aplicarse a cualquier convenio sea escrito o verbal entre las partes.

L.F.T. 1931. Art. 122. El patrón podrá rescindir la relación de trabajo:

L.F.T. 1970. Art. 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

Ambos artículos utilizan el término "relación", pero el artículo 47 de la ley de 1970 es redundante en su texto, lo que nunca está por demás, aun cuando en la ley de 1931 se sobreentendía la falta de responsabilidad del patrón - al rescindir el contrato o relación laboral por alguna de -- las causas enumeradas.

Siguiendo con el estudio de los artículos mencionados, analizaremos las distintas fracciones de cada uno en el orden que nos fijamos.

L.F.T. 1931. Art. 122.....I. Por engañarlo el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

L.F.T. 1970. Art. 47.....I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

COMENTARIO. Estas fracciones son casi exactamente iguales y ambas consideran el engaño como una justa causa para rescindir, por parte del patrón, el contrato individual de trabajo.

Los tratadistas, aun el Maestro Mario de la Cueva, no mencionan esta causa de rescisión, pero en mi opinión, la ley es justa al determinar que después de treinta días queda sin efecto esa causa, ya que si el patrón sigue empleando al trabajador, se supone que tácitamente acepta la validéz de las recomendaciones y, aun más lejos, hace caso omiso de cer

tificados falsos por convenir a sus intereses, pues muchas veces un trabajador realiza mejor sus labores sin tener certificados, que otro que si los tiene.

JURISPRUDENCIA. No se encontró jurisprudencia al respecto.

L.F.T. 1931. Art. 122.....II. Por incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento.

L.F.T. 1970. Art. 47.....II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

COMENTARIO. Se agregó al artículo 47 de la Ley de 1970 lo subrayado en el texto y suponemos que el legislador lo hizo con el fin de evitar falsas interpretaciones y acentuar la defensa del trabajador, pues aun cuando en la Ley de 1931 podía oponer como excepción la defensa propia, en la Ley actual no queda lugar a duda sobre la interpretación de la ley.

Estas fracciones reconocen varias causas que justifican la rescisión del contrato individual de trabajo por -- parte del patrón, las que podemos separar en dos grupos como son:

a) FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ. Son causas que al -- probarse su existencia y realizadas por el trabajador no admiten duda sobre la culpabilidad del mismo y por lo tanto, -- no es posible reclamación posterior.

b) ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGOS, INJURIAS Y MALOS TRATAMIENTOS. Son causas en las que pueden estar probados los hechos y también que las faltas las cometió el trabajador, pero con todo y eso, éste puede demandar al patrón por despido injustificado, o en su caso, reconvenirlo con fundamento en la fracción II del artículo 47 que analizamos, ya que establece la excepción de que el trabajador puede cometer las -- faltas enunciadas cuando se le provoque o actúe en defensa -- propia.

La doctrina y la jurisprudencia están de acuerdo -- en que no es necesario que las causales que se mencionan constituyan un delito para poder rescindir el contrato de trabajo, lo cual es lógico pues no es materia de competencia de -- los tribunales laborales, pero eso no quiere decir que una -- sentencia penal no pueda influir en el laudo laboral si se -- presenta como prueba y en este concepto es necesario distin-

quir dos aspectos fundamentales en la forma en que procede - al patrón, ya que puede cambiar o decidir el ánimo de los -- juzgadores al dictar el laudo laboral, estos son:

a) Cuando el patrón recurre a las autoridades laborales para rescindir el contrato de trabajo por una de las causas enumeradas, sin acusar al trabajador ante las autoridades penales de la posible comisión de un delito. En este caso, el tribunal laboral es el único que tiene conocimiento de las supuestas faltas o causales cometidas por el trabajador y, por lo tanto, puede dictar su laudo sin que influya en su decisión ningún elemento probatorio dictado por otra autoridad.

b) Cuando el patrón acude ante las autoridades penales a denunciar la comisión de un delito por parte del trabajador, antes o después de acudir a las autoridades laborales demandando la rescisión del contrato de trabajo. En este caso, las autoridades laborales están supeditadas a la terminación del juicio penal, pues de otra manera se dejaría indefenso al trabajador, ya que si las autoridades penales lo dejan libre de culpa, puede ofrecer como prueba de su inocencia en el juicio laboral, precisamente la sentencia penal, - bien como prueba al oponer excepciones o reconvenir al patrón, si éste demanda la rescisión del contrato de trabajo - después de acusarlo penalmente, o bien, como prueba superveniente si el trabajador es demandado primero ante las autori

dades laborales y aun más lejos, el trabajador puede demandar al patrón la rescisión del contrato de trabajo con todas sus consecuencias legales, con base en la acusación calumniosa que le hace el patrón. En todas formas, las autoridades laborales están sujetas a esperar la sentencia penal, la cual servirá de prueba en el juicio laboral, independientemente de las demás pruebas que aporten las partes.

Como es fácil comprender, las autoridades laborales no juzgan si el trabajador cometió un delito, sino solo dictan un laudo conforme a la gravedad de la falta cometida en perjuicio de la empresa, pero siempre, dado el carácter proteccionista de las leyes laborales, se debe tener en cuenta cualquier factor que pueda favorecer al trabajador y, en este caso, la sentencia absolutoria del tribunal penal es una prueba de la inocencia del mismo y si el tribunal laboral dicta su laudo antes de la sentencia penal, está quitándole un medio de probar la falsedad de la demanda laboral, independientemente de que, como de hecho sucede, los patrones se valen de cualquier medio para evitar el pago de las prestaciones a que el trabajador tiene derecho por despido injustificado y en el caso de acusarlo penalmente, si está preso no puede defenderse y deja prescribir las acciones que le corresponden o, en última instancia, la falsa acusación le ocasiona gastos y pérdidas de tiempo que la situación económica del trabajador no puede solventar.

JURISPRUDENCIA.

FALTAS DE PROBIDAD DEL TRABAJADOR. "De acuerdo con el artículo 121, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el patrono tiene derecho a rescindir el contrato de trabajo, en caso de falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus labores; y en tal virtud, si se justifica esta causa, no puede decirse que la separación que del trabajador haga el patrón, sea injustificada." (1)

INJURIAS Y MALOS TRATOS. "Cuando se exponga ya sea por el patrón o el trabajador, como causa de rescisión las injurias recibidas, deberán precisarse éstas, así como los malos tratos, para que las juntas estén en posibilidad de juzgar, en primer lugar si los hechos, tal como se expusieron fueron probados, y si constituyen éstos efectivamente injurias y malos tratos, pues de no concretarse los hechos, -- existe indefensión para la parte contraria que ignora las si tuaciones que se van a probar en el juicio." (2)

L.F.T. 1931. Art. 122.....III. Por cometer el tra-

(1) Apéndice 1975, 5a. parte, Cuarta Sala, Tesis - 94, pag. 101.

(2) Amparo Dir. 6448/60, Semanario Judicial de la Federación, Tomo XLIII, pag. 30.

bajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los -
actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuen-
cia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se de-
sempeña el trabajo.

L.F.T. 1970. Art. 47.....III. Cometer el trabaja-
dor contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos
enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de-
ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe -
el trabajo.

COMENTARIO. El texto de ambas fracciones es igual-
y pueden aplicarse los comentarios y la jurisprudencia de la
falta de probidad e injurias.

L.F.T. 193 . Art. 122.....IV. Por cometer el traba-
jador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares-
o personal directivo o administrativo, alguno de los actos -
a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves
que hagan imposible el cumplimiento de la relación de traba-
jo.

L.F.T. 1970. Art. 47.....IV. Cometer el trabajador,
fuera de servicio, contra el patrón, sus familiares o perso-
nal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se
refiere la fracción II, si son de tal manera graves que ha-
gan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

COMENTARIO. También estas fracciones son iguales y están en íntima relación con las fracciones anteriores, por lo que son aplicables los mismos comentarios y jurisprudencia.

L.F.T. 1931. Art. 122.....V. Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

L.F.T. 1970. Art. 47.....V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

COMENTARIO. Tanto la fracción V, del artículo 122, como la misma del artículo 47, de las leyes que analizamos, son iguales, pero en este caso solo puede aplicarse la falta de probidad, ya que el trabajador no procede con rectitud al causar los daños intencionalmente, independientemente del delito que se pueda configurar por los daños causados.

JURISPRUDENCIA. No se encontró jurisprudencia exactamente aplicable al caso, pero se puede aplicar la de falta de probidad.

L.F.T. 1931. Art. 122.....VI. Por ocasionar el trabajador los perjuicio de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

L.F.T. 1970. Art. 47.....VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

COMENTARIO. Estas fracciones también son iguales - en su texto, pero nos aportan una causa distinta para despedir con justificación al trabajador, ya que menciona la negligencia como causa de perjuicios materiales en todo lo referente al trabajo.

Si tomamos en cuenta que la negligencia puede manifestarse de distintas formas, por ejemplo, falta de cuidado o imprevisión, encontramos varias causas justas de rescisión del contrato de trabajo que quitan responsabilidad al patrón, la dificultad está en probar dichas causas, pues es casi imposible una constante vigilancia personal de cada trabajador y la negligencia solo puede tener vigencia en la realización del trabajo específico que se ha encomendado al trabajador, independientemente que los trabajadores se solidarizan a favor de su compañero para quitarle responsabilidad.

JURISPRUDENCIA.

PERJUICIOS A LA EMPRESA OCACIONADOS POR EL TRABAJADOR. "Si una empresa apoya la rescisión del contrato de trabajo en el hecho de que el actor le ocasionó como daño el azolve de la maquinaria, lo que trajo como consecuencia una demora en las labores de tres horas, aparte del tiempo extra cubierto a otros trabajadores para limpiar dicha maquinaria, pero o no demuestra los perjuicios que se le ocasionaron, ni -- tampoco, el pago de tiempo extra, sino únicamente la demora sufrida, la cual, por otra parte, no puede imputársele al demandante, la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje que la absuelve de la reclamación presentada, es violatoria de las garantías constitucionales invocadas por el quejoso, dado que el requisito legal para dar por rescindido el -- contrato de trabajo con fundamento en lo que dispone la fracción VI del artículo 122 (actualmente fracción VI, del artículo 47), de la Ley Federal del Trabajo, es que el trabajador -- ocacione perjuicios materiales, que sean graves y debidos a -- negligencia manifiesta del propio obrero, requisitos que no -- se reúnen." (1)

L.F.T. 1931. Art. 122.....VII. Por comprometer el -- trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusables, la se

(1) Amparo Directo 411/60, Eleazar Ramos Ceretti, -
Semana. Jud. de la Fed. Tomo XLIV, pags. 43 y 49.

la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

L.F.T. 1970. Art. 47.....VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

COMENTARIO. Los legisladores hicieron bien en quitar la excusabilidad a la imprudencia en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo vigente, pues es claro que solo el descuido puede tener atenuantes y ésta causa de despido podemos incluirla dentro de la negligencia.

A la "imprudencia" podemos catalogarla como una causa más para rescindir el contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón, ya que el trabajador, aun cuando tiene conocimiento de que al actuar imprudentemente puede causar un daño material o personal, realiza su actividad no importándole las consecuencias.

En mi modesta opinión, en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo vigente, los legisladores debieron agregar un párrafo que señalara también los daños materiales que pudieran ocasionarse a la empresa, en todo lo referente al trabajo y no solo a la seguridad del establecimiento o personas que se hallen en él, cuando son ocasionados por impruden-

cia de algún trabajador.

JURISPRUDENCIA. No se encontró jurisprudencia exactamente aplicable.

L.F.T. 1931. Art. 122.....VIII. Por cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

L.F.T. 1970. Art. 47.....VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

COMENTARIO. Si entendemos la moralidad como un conjunto de buenas costumbres, que supongo es a lo que quisieron referirse los legisladores, vemos que es muy difícil aplicar una regla general para juzgar los actos de una sola persona, aun dentro del pequeño ámbito que supone una empresa en relación con una comunidad, por lo tanto, los juzgadores deben utilizar un criterio amplio y acorde con el medio en que se desenvuelve el trabajador, tanto en la empresa, como en la comunidad y aun en su familia, para determinar su grado de culpabilidad y dictar un laudo justo dentro de la misma moralidad.

JURISPRUDENCIA. No se encontró jurisprudencia aplicable al caso.

L.F.T. 1931. Art. 122.....IX. Por revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

L.F.T. 1970. Art. 47.....IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

COMENTARIO. No son necesarios más comentarios que los expresados en la falta de probidad, pues es indudable su aplicación a las fracciones que analizamos.

JURISPRUDENCIA. no se encontró jurisprudencia exactamente aplicable.

L.F.T. 1931. Art. 122.....X. Por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

L.F.T. 1970. Art. 47.....X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, - sin permiso del patrón o sin causa justificada.

COMENTARIO. Las fracciones anteriores son iguales - y nos aportan otra causa justa de rescisión del contrato de - trabajo sin responsabilidad para el patrón, pero es de considerarse que el texto de las mismas señala dos diferentes as--

pectos referentes al motivo por el que falta el trabajador al cumplimiento de la obligación que tiene de asistir al trabajo, primeramente la inasistencia sin el permiso del patrón y en segundo lugar, la inasistencia sin causa justificada.

JURISPRUDENCIA.

La jurisprudencia es muy pródiga en estos casos de rescisión del contrato de trabajo, pero solo daremos dos ejemplos para ilustrar nuestro comentario.

INASISTENCIA SIN PERMISO DEL PATRÓN. "Al no haber acreditado el trabajador la existencia del permiso para faltar, quedó como ausencia injustificada al trabajo el periodo en que faltó." (1)

FALTAS INJUSTIFICADAS. "Estando el actor afiliado en el Instituto Mexicano del Seguro Social, debió haber presentado el certificado de incapacidad correspondiente para justificar su ausencia en las labores." (2)

L.F.T. 1931. Art. 122.....XI. Por desobedecer el --

(1) Amp. Dir. 2564/60, Roberto Dandé Zavaleta. Sem. Jud. de la Fed. Tomo XLVI, pag. 35.

(2) Amp. Dir. 1914/60, Ulises Pérez Ferrér, Sem. -- Jud. de la Fed. Tomo XLVIII, pag. 30.

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

L.F.T. 1970. Art. 47.....XI. Desobedecer el trabajo al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

COMENTARIO. En estas fracciones que siguen siendo iguales, encontramos otra causa justa de rescisión del contrato individual de trabajo sin responsabilidad para el patrón, que es la desobediencia del trabajador. Es necesario distinguir la desobediencia de cualquier otra causa de rescisión -- anotada anteriormente y sobre todo, tener presente que está condicionada a determinada esfera, como es, que dicha desobediencia se refiera al trabajo contratado.

En mi opinión, los legisladores debieron aumentar a la fracción XI del artículo 47 de la Ley actual, lo siguiente subrayado:

Artículo 47.....XI. ".....siempre que se trate del trabajo contratado, o de acuerdo con lo prescrito en el artículo 27 de ésta ley." Con lo cual quedaría resuelta cualquier controversia por la falta de contrato escrito u omisión de labor específica.

JURISPRUDENCIA.

DESPIDO POR DESOBEDIENCIA. "Para que pueda considerarse como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo la desobediencia del trabajador respecto de las órdenes recibidas del patrón, es preciso que se demuestre que tal desobediencia se refirió a órdenes relacionadas con las obligaciones que el contrato impone al trabajador, porque si éste se rehúsa a cumplir instrucciones relativas a actos que no es té obligado a desempeñar, su renuencia no puede constituir -- una causa justificada de despido." (1)

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR DESOBEDIEN---
CIA. "La orden dada por el patrón a un trabajador para ejecutar, dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no lesionan los derechos del trabajador; y cuando éste incurre en incumplimiento, y por tanto, en desobediencia, se constituye una causal de rescisión y, por ende, el despido en cuestión es justificado." (2)

L.F.T. 1931. Art. 122.....XII. Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

L.F.T. 1970. Art. 47.....XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

(1) Amp. Dir. 4401/55, Anahuac Machinery Co. S.A. - ejecutoria.

(2) Apéndice 1975, 5a. parte, Cuarta Sala, Tesis 64, págs. 73 y 74.

COMENTARIO. Estas fracciones siguen siendo iguales y es aplicable la desobediencia del trabajador como causa justa de despido, pero hay que señalar que éstas fracciones mencionan una forma concreta de desobediencia que no está incluida en las fracciones que estudiamos antes y que se refieren a desobediencia en las órdenes impartidas al trabajador sobre el trabajo o servicio que se va a realizar, órdenes que deben referirse al trabajo contratado o a lo prescrito en el artículo 27 de la ley vigente, y las fracciones que analizamos, se refieren a órdenes tendientes a la seguridad del propio trabajador cuando realiza o va a realizar su trabajo o servicio.

JURISPRUDENCIA. No se encontró jurisprudencia exactamente aplicable al caso.

L.F.T. 1931. Art. 122.....XIII. Por concurrir el -- trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

L.F.T. 1970. Art. 47.....XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

COMENTARIO. La fracción XIII del artículo 47 de la-

Ley Federal del Trabajo vigente agrega una excluyente de responsabilidad para el trabajador que acude a sus labores bajo la influencia de drogas o narcóticos por prescripción médica, esto es loable, pues si el patrón admite que se desempeñen -- las labores por un trabajador que no está en condiciones de -- realizarlas es suya toda la responsabilidad. Tal vez el único inconveniente sea el que los patrones, por regla general, niegan el que los trabajadores hayan hecho de su conocimiento -- las circunstancias en que laboran, y aun niegan que se les ha ya presentado los certificados médicos, lo que ha sucedido -- con frecuencia respecto a enfermedades del trabajador, pero -- esperamos que los problemas que cauce la ley actual sean re-- sueltos por las autoridades en forma eficaz.

JURISPRUDENCIA.

La jurisprudencia ha sido unánime en declarar que -- basta la prueba testimonial para demostrar el estado de ebríe-- dad. Respecto a la influencia de drogas o narcóticos no se en-- contró jurisprudencia exactamente aplicable.

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR EBRIEDAD. "La declaración de testigos sobre el estado de ebriedad de una -- persona son bastantes para acreditarlo, sin que sea indispen-- sable la prueba pericial porque el estado de que se trata es-- apreciable por medio de los sentidos, según pudieron darse --

cuenta los testigos." (1)

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR EBRIEDAD. "Si en su demanda de garantías el trabajador quejoso expresa que la junta apreció en forma indebida las pruebas aportadas por la empresa demandada, para justificar que se presentó al trabajo en estado de ebriedad y por tal motivo le fue rescindido su contrato individual de trabajo, ya que no se le practicó ningún examen médico para determinar su estado, tal concepto de violación resulta ineficaz para concederle la protección de la Justicia Federal que solicita, en virtud de que, como lo ha expresado la Cuarta Sala de la Suprema Corte en anteriores ejecutorias, no es necesario, que se practique dicho examen médico al trabajador cuando se presenta al desempeño de sus labores en condiciones inconvenientes, en primer lugar porque la ley no obliga al patrón a comprobar el estado de embriaguez en esta forma, pues es un hecho tan evidente, que la simple condición de la persona que ha ingerido bebidas alcohólicas, permite apreciarlo cuando sus facultades físicas le impiden desarrollar sus actos de manera normal y su aliento trasciende a quienes le rodean. En segundo término, porque si levantó al efecto una acta, en la que intervino el representante sindical, para dar fe de las condiciones en que incurría al trabajo el quejoso y dicho documento fue ratificado por quienes lo suscribieron y ninguna objeción hizo el actor en -

(1) Amp. Dir. 5673/60, Salvador Manzano Olmos, 20 de abril de 1961. Sem. Jud. de la Fed. Tomo XLVI, pag. 23.

el momento de la diligencia respectiva, la Junta actuó de manera congruente al estimar que esta prueba era suficiente para tener por acreditada la excepción de la empresa fundada en lo que dispone la fracción XIII, del artículo 122 de la Ley - Federal del Trabajo." (1)

L.F.T. Art. 122.....XIV. Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que impida a - éste el cumplimiento del contrato de trabajo.

L.F.T. 1970. Art. 47.....XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le - impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

COMENTARIO. La única diferencia, no sustancial, que tienen estas fracciones, es que una se refiere al contrato de trabajo y la otra, a la relación de trabajo, utilizando ésta - última una terminología que la doctrina considera más adecuada, pero ambas exponen otra causa justa de rescisión del contrato individual de trabajo por parte del patrón, que puede - catalogarse fuera de la relación laboral, ya que la sentencia a que se refieren no es sobre la misma, ni tampoco se refiere a delitos cometidos dentro del establecimiento o contra el pa

(1) Amp. Dir. 2962/59, Blanca Otilia Benítez Martín del Campo, 10. de julio de 1960. Sem. Jud. de la Fed. Tomo -- XXXVII, pag. 32.

trón, sus familiares o sus representantes, pues si así fuera, caería dentro de la esfera de las fracciones II, III y IV analizadas y comentadas anteriormente (1). En mi concepto, esta fracción solo es aplicable cuando el trabajador es culpable de algún delito cometido fuera de la relación laboral y es encarcelado, pero en este caso tiene más aplicación la fracción I del artículo 47 de la ley vigente, porque el trabajador falta a su trabajo injustificadamente, pues al ser culpable de un delito extraño a la relación laboral, no puede invocar el encarcelamiento como excepción para justificar sus faltas, y aun más, el artículo 42 de la ley actual, en su fracción III, es muy claro al respecto al señalar que se suspende la relación laboral temporalmente cuando el trabajador es apresado y absuelto con posterioridad, pero no se suspende cuando es culpable, interpretando éste precepto a contrario sensu.

JURISPRUDENCIA.

Como no se encontró jurisprudencia exactamente aplicable al caso, se incerta la jurisprudencia que se refiere a la suspensión de la relación laboral referente al encarcelamiento del trabajador.

(1) Tesis, pags. 61 a 66

SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR ENCARCELA---
MIENTO DEL TRABAJADOR. "Demostrado que fue encarcelado el tra-
bajador por denuncia hecha en su contra y recluso en la cár-
cel pública, la excepción de prescripción opuesta por la de-
mandada en el sentido de que rescindió el contrato del traba-
jador desde el momento mismo en que quedó detenido, resulta -
inoperante, ya que en estos casos y de conformidad con lo que
dispone la fracción IX del artículo 116 (actualmente artículo
42 fracción III), los efectos del contrato de trabajo se sus-
penden hasta en tanto no se encuentre el trabajador en condi-
ciones de reanudar sus servicios y es por lo mismo hasta ese
momento en que, si no se presenta a laborar, corre a su per-
juicio el término prescriptorio." (1)

L.F.T. 1931. Art. 122.....XV. La redacción de esta-
fracción fue derogada por la ley vigente por lo que no se co-
menta.

L.F.T. 1931. Art. 122.....XVI. Por causas análogas-
a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual ma-
nera graves y de consecuencias semejantes en lo que al traba-
jo se refiere.

L.F.T. 1970. Art. 47.....XV. Las análogas a las es-

(1) Amp. Dir. 6000/59, Banco Nacional de Crédito Eji-
dal S.A. de C.V., 19 de octubre de 1960. Sem. Jud. de la Fed.
Tomo XL, pags. 10 y 75.

tablecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

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

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

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

COMENTARIO. La fracción XV del artículo 47 de la ley actual pasó a ocupar el lugar de la fracción XVI del artículo 122 de la ley de 1931, pero tiene varios agregados, los dos últimos adicionados en 1980, que vienen a evitar numerosas arbitrariedades en contra del trabajador y que no necesitan mayores comentarios ya que es muy claro su texto, como opinan los Maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera al expresar: "Sin duda, la adición es de notoria trascendencia, pues los trabajadores dejan de ser víctimas de inseguridad jurídica en cuanto al despido, de manera que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, como lo dis

pone la nueva Ley Procesal del Trabajo." (1)

Las causas de rescisión del contrato individual de trabajo que analizamos, sin responsabilidad para el patrón, - se complementan con una serie de obligaciones y prohibiciones para el trabajador que en su mayoría están sobreentendidas en las causas de rescisión que enumera el artículo 47 de la ley vigente y solo analizando a fondo los artículos 134 y 135 de la misma y que contienen dichas obligaciones y prohibiciones, encontramos diferencias con las causas de rescisión estudiadas.

Lo importante del estudio de estas obligaciones y prohibiciones es definir si por sí mismas pueden ser causa de rescisión del contrato individual de trabajo, o solamente pueden ser causa de medidas disciplinarias para el trabajador, - en relación con la fracción X del artículo 423, aplicado analógicamente, cuando no existe reglamento interior de trabajo, contrato individual escrito o en el contrato no se estipulan las medidas disciplinarias para faltas que no ameritan el rompimiento definitivo de la relación laboral.

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES QUE ESTABLECE LA LEY -
PARA EL TRABAJADOR.

(1) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, - comentario, Ley Federal del Trabajo de 1970, pag. 48. Editorial Porrúa S.A. México 1981.

Para un mejor análisis enumeramos las diversas fracciones de los artículos 134 y 135 de la ley vigente para, a continuación exponer un pequeño comentario, muy personal, respecto a la aplicación que puede darse a cada una en relación con las causas de rescisión del contrato individual de trabajo que menciona la ley, sin responsabilidad para el patrón, o en su caso, con la fracción X del artículo 423 si es aplicable alguna medida disciplinaria.

Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

COMENTARIO. Es natural que si el trabajador no cumple con las normas de trabajo puede ser, según su gravedad, una justa causa de despido que tiene que encuadrar dentro de las causas de rescisión enumeradas en el artículo 47 de la ley, y no siendo aplicable ninguna, solo ameritará el incumplimiento una medida disciplinaria prevista en el reglamento interior de trabajo, o si éste no existe, podrá aplicarse la fracción X del artículo 423 que determina ocho días, como máximo, de suspensión del trabajo como medida disciplinaria.

II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

COMENTARIO. Esta fracción complementa la fracción - XII del artículo 47 y en mi concepto, es aplicable en aque--- llos casos de menor gravedad cuando el trabajador no cumple - con observar las medidas preventivas e higiénicas por descui- do o negligencia y el patrón le llama la atención y las cum-- ple sin oponerse, ya que si se opone abiertamente, sería cau- sa de despido.

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del - patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subor- dinados en todo lo concerniente al trabajo;

COMENTARIO. En mi opinión, está por demás esta frac- ción, ya que si el trabajador no sigue las indicaciones del - patrón o de su representante constituye una desobediencia, -- conducta que encuadra perfectamente dentro de lo previsto por por la fracción XI del artículo 47 de la ley y puede ser des- pido justificadamente.

IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado- y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

COMENTARIO. En mi opinión, el incumplimiento de es- ta obligación solo puede dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, siempre de acuerdo con el contrato escrito o el reglamento interior de trabajo, o a falta de éstos, de a-- cuerdo con las condiciones que impone el artículo 27 de la --

ley laboral.

V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

COMENTARIO. Esta fracción solo es aplicable cuando el trabajador falta al trabajo hasta por tres ocasiones en un lapso de treinta días, pues si tiene más de tres faltas injustificadas se aplicará la fracción X del artículo 47.

VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

COMENTARIO. Es interesante el análisis de esta fracción, pues si el trabajador no restituye al patrón los materiales sobrantes no usados, puede constituir una falta de honra y hasta un delito, pero siempre que dolosamente el trabajador sustraiga del establecimiento, por sí mismo o en complicidad con otra u otras personas dichos materiales sobrantes, pero si no son sustraídos, no constituye más que una falta leve por dejar tirados o aun levantados en algún lugar sin que le sean entregados al patrón esos materiales, pero dentro del

establecimiento o local. En mi opinión, lo que se refiere a la devolución de los materiales sobrantes, es aplicable a los trabajadores que realizan sus labores fuera del establecimiento o local de la empresa, es decir, para los trabajadores a domicilio o trabajadores que la empresa mande a realizar su trabajo fuera del establecimiento, ya sea eventualmente o por que sus actividades así lo requieran y, en este caso, el incumplimiento de la obligación que comentamos constituiría un delito, que de probarse, constituiría por sí solo una causa justa de rescisión del contrato individual de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Por lo que se refiere al cuidado y conservación de los instrumentos y útiles de trabajo, su incumplimiento solo daría motivo para imponer medidas disciplinarias al trabajador.

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;

COMENTARIO. Esta fracción resulta anacrónica y difícil de cumplir, pues es casi imposible definir o establecer una regla general de moralidad para las costumbres y más en esta época en que las mismas están relajadas y lo que en una parte podría ser una falta, en otra no lo es, por lo que solo puede aplicarse el reglamento interior de trabajo en la empresa que lo tenga, y en última instancia, cualquier falta que fuera verdaderamente grave, se encuadraría dentro de las cau-

cas de rescisión que enumera el artículo 47, en las demás obligaciones del artículo que analizamos o en las prohibiciones al trabajador que señala el artículo 135 de la ley.

VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

COMENTARIO. En esta fracción encontramos un elemento de moralidad dentro de la relación laboral, como es el auxilio personal del trabajador fuera de la clase de trabajo contratado, y es mi opinión, que el incumplimiento de esta obligación solo puede dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, siempre que se pruebe que lo ordenado por el patrón o sus representantes sea compatible con la capacidad física e intelectual del trabajador y en relación con los artículos 65 y 67 de la ley, por supuesto quedan exceptuados de esta obligación las mujeres y los menores de catorce años ya que la ley siempre busca su protección. En el terreno de los hechos, podemos decir que el cumplimiento de esta obligación queda supeditada a las relaciones humanas que existan entre el patrón y el trabajador y entre éste y sus compañeros, pues si el patrón es una persona que trata bien a sus trabajadores y les da las prestaciones a que tienen derecho, o aun más, esos trabajadores no solo auxiliarán a la empresa, sino en caso necesario irán más allá del deber que les impone la ley, pe

ro si el patrón es una persona arbitraria, déspota o que siempre trata de eludir sus obligaciones o abusa del trabajador, - este solo tratará de salir del paso cumpliendo solo lo indispensable o aun aparentando cumplir con su obligación de auxilio, lo mismo puede decirse del cumplimiento de auxilio con sus compañeros de trabajo, depende de las relaciones humanas que existan entre ellos para que el auxilio entre los mismos sea más o menos efectivo.

IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;

COMENTARIO. Esta fracción está por demás en la ley, pues los organismos que establece la misma y que pueden integrar los trabajadores como obligación son de caracter electoral, como son las representaciones de los trabajadores en las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos etc. etc., suponiéndose que los integrantes de estas representaciones son elegidos por sus cualidades humanas y conocimientos que puedan tener para defender eficazmente los derechos de la clase trabajadora y si se hace obligatoria la representación, llendo más lejos, aun en contra de su voluntad, los designados no cumplirán o desempeñarán el cargo con la eficacia que se requiere, además no es posible, ni la ley lo menciona, imponer una sanción para el incumplimiento de esta obligación por estar fuera de la relación laboral entre empresa y solo sería posible que las autoridades laborales impusieran -

dicha sanción, lo cual va en contra del espíritu proteccionista de la ley para con el trabajador o la clase trabajadora.

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

COMENTARIO. La obligación que impone esta fracción está sujeta a los reglamentos interiores de trabajo principalmente, pero cuando éste no existe, su incumplimiento puede encuadrarse dentro de la fracción XII del artículo 47, según su gravedad.

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padescan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

COMENTARIO. en mi opinión, el incumplimiento de esta obligación puede llegar a ser causa de despido sin responsabilidad para el patrón si concurren las siguientes circunstancias o condiciones:

- a) Que el trabajador esté afiliado al Instituto Mexicano del Seguro Social;
- b) Que el I.M.S.S. haya certificado la enfermedad con-

tagiosa, notificándoselo al trabajador;

c) Que el trabajador omita dar aviso inmediato de la enfermedad contagiosa que padece y sea el I.M.S.S quien ponga en conocimiento del patrón la enfermedad del trabajador.

Si falta alguna de estas condiciones, el trabajador solo podrá ser sancionado con medidas disciplinarias, que en este caso puede ser suspensión del trabajo sin goce de sueldo mientras se decide su retiro del servicio con las indemnizaciones de ley.

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

COMENTARIO. Esta fracción complementa las fracciones VI y VII del artículo 47 y es aplicable cuando el patrón o sus representantes advierten las deficiencias antes de que causen daño. Ahora bien, encontramos tres circunstancias para poder aplicar las sanciones a que se hace acreedor el trabajador por el incumplimiento de esta obligación como son:

a) Cuando el trabajador se da cuenta de las deficiencias de la maquinaria en que trabaja o de las personas que tiene bajo su mando o responsabilidad como ayudantes, apren-

dices, etc. y no da aviso al patrón;

b) Cuando se da cuenta de las deficiencias de algún -- compañero de trabajo, sea en la realización de sus labores o en la maquinaria que aquel utiliza y no da aviso al patrón;

c) Cuando en unión de alguno o algunos compañeros se da cuenta de las deficiencias en las instalaciones de la fábrica o deficiencias de algún compañero en su trabajo o en la maquinaria que utiliza y de común acuerdo omiten dar aviso al patrón.

En mi opinión, el primer caso es el más grave pues el trabajador es directamente responsable de cumplir la obligación de dar aviso al patrón, pero si no llega a causar daño solo puede imponerse medidas disciplinarias al trabajador, ya que el daño entra en la esfera de las causas de rescisión del contrato individual de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

En los otros casos es menos grave la omisión del o de los trabajadores, pero si se les prueba su silencio, solo se hacen merecedores de medidas disciplinarias, pues aun cuando se cauce algún daño, se hará cargo al responsable directo por su negligencia o dolo.

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a cuya ela-

boración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

COMENTARIO. Esta fracción es más extensa y explicativa que la fracción IX del artículo 47 y supongo que esto se debe a que los legisladores quisieron dar margen a imponer medidas disciplinarias solamente, si la falta del trabajador es de poca importancia dado el carácter proteccionista de la ley.

Como se comprende del análisis que hemos realizado de las obligaciones de los trabajadores dentro de la relación laboral, estas no son otra cosa que una repetición, con algunas modificaciones, de las causas de rescisión del contrato individual de trabajo que menciona el artículo 47 de nuestra ley laboral, pienso que esto lo hicieron los legisladores en un afán de moderar el alcance del castigo a que se hace acreedor el trabajador cuando comete una falta para no romper la relación laboral en una forma terminante, sino dar margen a solucionar los problemas de una manera menos drástica imponiendo solo medidas disciplinarias al trabajador.

Siguiendo la secuela de nuestra tesis, pasamos al estudio de las prohibiciones que la ley impone al trabajador.

Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

En mi opinión, esta fracción tiende a atenuar el alcance de la fracción VII del artículo 47, par imponer solo medidas disciplinarias al trabajador según la gravedad del acto y no llegar al despido.

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

COMENTARIO. Esta fracción está por demás, pues la fracción V del artículo 134 estipula la obligación por parte del trabajador de justificar sus faltas ante el patrón y si no las justifica, da lugar a que se le impongan medidas disciplinarias, cuando sean tres faltas como máximo en el lapso de treinta días, pero si son mayor cantidad de faltas se aplicará el artículo 47 en su fracción décima.

III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

COMENTARIO. Esta fracción es complemento de la fracción II del artículo 47, pues se integra la falta de honradéz por parte del trabajador al estar cometiendo el delito de ro-

bo, que por si solo es causa suficiente para que el patrón -- rescinda el contrato de trabajo.

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescrip--- ción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador debe rá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

COMENTARIO. Las dos fracciones citadas no son necesarias, pues es demasiado clara la fracción XIII del artículo 47, al cual debe remitirse cuando se viola esta prohibición.

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

COMENTARIO. Analizando esta fracción encontramos -- dos situaciones que determinan la gravedad de la violación cometida, como son:

1. La portación del arma no exceptuada por la ley dentro del establecimiento durante las horas de trabajo, sin ha-

cer ostentación ni representar un peligro, por estar el sujeto necesitado de tener un medio de defensa al salir de su trabajo, la peligrosidad del lugar en que vive y ser la primera vez que se le sorprende.

Esta violación a la prohibición establecida solo -- traería como consecuencia la aplicación de medidas disciplinarias al trabajador, naturalmente tomando en cuenta el arma o la clase de arma y la mayor o menor seguridad con que la porta el sujeto.

2. La portación de alguna arma cuando el sujeto hace ostentación de la misma en una forma peligrosa, esté o no consciente de sus actos, o si es reincidente en la violación de la norma.

En mi modesta opinión, en este caso el trabajador es merecedor del despido sin responsabilidad para el patrón. Además el acto de portar armas puede agravarse por la violación de normas de la Ley Penal, pero en todo caso, el solo hecho de portar el arma en un estado de peligrosidad es justa causa de despido.

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

COMENTARIO. La fracción anteriormente citada, nos -

aporta otra causa de rescisión del contrato individual de trabajo, como es el caso de que un trabajador abandone sus labores sin avisar al patrón o sin autorización de éste o de sus representantes saliendo del local y cuando se presenta a trabajar se encuentra con que está despedido.

En mi opinión, hay que distinguir cuando el trabajador abandona sus labores sin causa justificada, sin dar aviso al patrón, o aun en contra de la voluntad de éste cuando le ha negado el permiso.

En el caso de que el trabajador no tenga justificación para suspender o abandonar sus labores, se configura la causa justa de despido sin responsabilidad para el patrón, como lo ha establecido la jurisprudencia en el siguiente caso:- "La Cuarta Sala de la Corte ha emitido opinión respecto al abandono de labores por el trabajador, en el sentido de que -- tal acto se realiza cuando el obrero se ausenta de su trabajo momentaneamente o por varios días perjudicando con su conducta la ejecución normal del contrato de trabajo, siendo múltiples los casos que pueden presentarse en tratándose de tal abandono, el que trae implícita una manifestación de voluntad de dar por concluida la relación obrero-patronal." (1)

(1) Amp. Dir. 7708/59, Levadura Azteca S.A. 5 de enero de 1961. Sem. Jud. de la Fed. Tomo XLIII, pag. 9.

Puede ser que el trabajador suspenda sus labores momentaneamente dentro del local y no sea motivo de sanción, pero también puede suceder que el trabajador salga del local de la empresa sin avisar al patrón o sus representantes, y aun salir sin el consentimiento de éstos, sin que amerite el despido justificado, en mi concepto, entre los casos que pueden ser más frecuentes se encuentran:

a) Que no estén presentes ni el patrón ni sus representantes al momento de presentarse una causa de fuerza mayor -- que obligue al trabajador a suspender sus labores y salir del local de la empresa, por ejemplo por algún accidente o enfermedad de sus familiares.

b) Que el trabajador solicite permiso al patrón o sus representantes para salir por alguna causa de fuerza mayor, - como la señalada en el inciso anterior, u otras análogas y el permiso le sea negado, aun cuando el patrón o sus representantes tengan conocimiento del motivo de la solicitud, y entonces, el trabajador ofuscado suspende sus labores y sale del local sin el permiso solicitado.

En mi opinión, en ambos casos solo ameritaría imponer medidas disciplinarias al trabajador, claro que en el caso del inciso a) solo bastaría probar la ausencia del patrón o de sus representantes y la causa de fuerza mayor que le impelió a salir, pero en el caso del inciso b), si es necesario

probar ante los tribunales que la causa de fuerza mayor que obligó al trabajador a salir del local de la empresa, aun negándosele el permiso fue de tal manera grave que lo ofuscó y le sobedeció las órdenes de no suspender su labor, esto independientemente de probar que no cometió alguna otra falta que por si sola baste para rescindir el contrato de trabajo.

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados -- por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados; y

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

COMENTARIO. Estas tres últimas fracciones del artículo 135 que comentamos, solo ameritarían medidas disciplinarias, en caso de violación, de acuerdo con el reglamento interior de trabajo, o de acuerdo con la fracción X del artículo 423.

Con este comentario damos fin al estudio de la rescisión del contrato individual de trabajo sin responsabilidad para el -- patrón, aclarando que estoy conciente de que el estudio realizado es incompleto, pues solo especialistas dedicados al estu

dio del Derecho del Trabajo pueden realizar una obra debidamente documentada, pero como se ha dicho antes, solo trato de analizar las normas desde el punto de vista práctico de su aplicación, fundando dicho análisis en mi propio criterio.

CAUSAS DE RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE LA LEY CONCEDE AL TRABAJADOR, CON RESPONSABILIDAD -- PARA EL PATRON.

Nótese que hemos utilizado los términos "con responsabilidad para el patrón" en lugar de los que utiliza el artículo 51 de la ley, "sin responsabilidad para el trabajador", porque en última instancia, si existe causa para que el trabajador rescinda el contrato de trabajo, lo que éste persigue es que el patrón lo indemnice conforme a la ley, pues de hecho, el patrón nunca persigue otro fin que despedir al trabajador sin darle ninguna indemnización.

También es necesario considerar que el trabajador siempre busca la estabilidad en su empleo y solo por circunstancias especiales deja el mismo sin exigir nada al patrón, además como la finalidad de esta parte de nuestra tesis es analizar las causas que puede utilizar el trabajador para rescindir el contrato de trabajo con las prestaciones que le corresponden, hemos utilizado los términos "con responsabilidad para el patrón".

Es muy raro que el trabajador utilice alguna causa-justa para rescindir el contrato individual de trabajo, por lo general siempre espera a ser despedido por el patrón para demandar sus indemnizaciones, por lo mismo, la jurisprudencia es muy escasa en lo que se refiere al ejercicio de la acción que tiene derecho el trabajador para rescindir el contrato de trabajo en forma individual, pues siempre para defender sus derechos lo hace en forma colectiva, conforme a lo anterior, vamos a realizar el estudio de las causas de rescisión que concede la ley al trabajador rescindir el contrato de trabajo, utilizando un criterio propio, externando un comentario personal y dando a conocer la jurisprudencia que encontremos con relación a esas causas.

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo vigente es el que señala las causas de rescisión del contrato individual de trabajo como textualmente expresa:

Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

COMENTARIO. En mi opinión, esta fracción solo puede ser útil para un obrero calificado o para un profesionista que contrate sus servicios como empleado de confianza, pues ellos si están en posibilidades de reclamar indemnizaciones, pero - la mayoría de los trabajadores solo quieren conservar el empleo que ya consiguieron, aunque sea más rudo o en mayor cantidad el trabajo, ya que ese va a ser el único medio para subsistir el y su familia.

JURISPRUDENCIA. No se encontró jurisprudencia exactamente aplicable al caso.

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

COMENTARIO. Como se comentó en el artículo 47, fracción II, la fracción que comentamos también contempla diversas causas de rescisión del contrato individual de trabajo como faltas de probidad, actos de violencia, amenazas, injurias y malos tratamientos, pero en este caso, el trabajador no utiliza las causales de rescisión por lo expuesto antes de sus necesidades económicas, pues si deja el trabajo cierra su fuente de ingresos y muchas veces ni las indemnizaciones recibe por mala defensa o colusión de patronos y autoridades, que

por fortuna estan siendo saneadas en los últimos tiempos.

JURISPRUDENCIA.

La jurisprudencia por lo general se refiere al despido justificado por parte del patrón, pero se encontró alguno en que el quejoso fue el trabajador utilizando como causal -- las injurias y amenazas como sigue:

INJURIAS, RESCISION IMPROCEDENTE POR. "Si el mismo-quejoso reconoce que no precisó las injurias y amenazas de -- que se dijo objeto por parte de su patrón, se justifica que -- la responsable haya desestimado esa causa de rescisión." (1)

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

COMENTARIO. Son aplicables los comentarios de la -- fracción anterior.

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

(1) Amp. Dir. 3511/60, Juan Escobar Mondragón, 2 de febrero de 1961. Sem. Jud. de la Fed. Tomo XLIV, Sexta época, pags. 39 y 53.

COMENTARIO. En mi opinión, esta fracción se refiere a cuando el trabajador percibe un sueldo por equis cantidad, - que sea mayor del salario mínimo y ese sueldo se le reduce -- sin ser más bajo que el sueldo mínimo.

Esa es la verdadera finalidad de esta fracción, sin embargo, encontramos que la misma ha sido utilizada como falta de probidad en el pago inferior al salario mínimo, como lo veremos en una de las ejecutorias que a continuación reproducimos.

JURISPRUDENCIA. Se encontró la siguiente ejecutoria respecto a la reducción del salario:

REDUCCION DEL SALARIO DEL TRABAJADOR. PRUEBA DE LA. "Aun cuando el trabajador no hubiese aportado pruebas en el juicio laboral correspondiente para demostrar que se le redujo el salario por lo que pide la rescisión del contrato de -- trabajo, tal hecho debe darse por comprobado si al contestar la demanda el patrón lo admite, aun cuando no sea en la cantidad que señale el obrero, máxime si además los testigos ofrecidos por el propio patrón corroboran esa circunstancia." (1)

(1) Ejecutoria, boletín número 18, junio de 1975, - Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, Amp. Dir. 103/75, Gustavo Hernández, 30 de junio de 1975.

La siguiente ejecutoria se refiere al pago inferior al salario mínimo como falta de probidad:

SALARIO MINIMO. EL PAGO INFERIOR AL SALARIO MINIMO-ES CAUSA DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. "El pago inferior al salario mínimo es causa de rescisión del contrato de trabajo, de conformidad con lo establecido en la fracción IV- del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, pues implica - falta de probidad del patrón respecto al trabajador." (1)

Como complemento del estudio de la fracción comentada, sugiero que se modifique la misma quedando el texto como a continuación enunciamos:

IV. No pagar el patrón el salario al trabajador, pagarle menor cantidad de la acostumbrada o estipulada en el -- contrato individual o colectivo de trabajo, o pagarle menor - cantidad que el salario mínimo que otorga la ley;

Analizando el texto de la fracción ya modificada, - encontramos que soluciona tres aspectos distintos del proce-- der indebido del patrón llenando las lagunas que tiene la --- fracción original, determinando una mejor interpretación de -

(1) Ejecutoria, informe 1978, segunda parte, Cuarta Sala, pag. 42, Amp. Dir. 54/78.

la ley y, en consecuencia, una mejor aplicación de la misma - al proporcionar tres causas distintas de rescisión del contrato de trabajo con responsabilidad para el patrón, de la siguiente manera:

a) FALTA DE PAGO DEL SALARIO. Esta causa de rescisión-
soluciona una de las formas que se utiliza en la práctica forense la falta de probidad, pues en ninguna de las fracciones del artículo 51 que ya estudiamos se menciona la falta de pago del salario como causa de rescisión del contrato de trabajo y todas las demandas se enfocan desde el punto de vista de la falta de probidad, claro está que la modificación se refiere al pago total del salario, no importa si es el salario mínimo o mayor que éste, pues es claro el texto que se propone.

b) PAGAR MENOR CANTIDAD DE LA ACOSTUMBRADA O ESTABLECIDA EN EL CONTRATO INDIVIDUAL O COLECTIVO DE TRABAJO. Esta causa de rescisión se refiere a que el patrón pague una cantidad menor al trabajador que el salario que acostumbra darle cuando no existe contrato escrito, o bien cuando es menor de la cantidad establecida en el contrato individual o colectivo de trabajo, pero ese salario siempre será mayor que el salario mínimo determinado por la ley. Esta causa de rescisión del contrato de trabajo es la única que nos proporciona el texto original de la fracción que estudiamos y que ya se comentó oportunamente.

c) PAGAR EL PATRON AL TRABAJADOR MENOR CANTIDAD DEL SALARIO MINIMO QUE OTORGA LA LEY. Por último, la tercera causa de rescisión que se propone nos soluciona el problema de utilizar la falta de probidad en estos caso, que concretamente se refieren al pago de menor cantidad que la establecida como salario mínimo por la ley.

No necesitamos mayores comentarios pues a la simple lectura del texto encontramos la interpretación adecuada, por lo que es inmediata su aplicación.

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

COMENTARIO. La fracción citada se refiere a dos situaciones distintas, una al tiempo del pago y otra al lugar del pago, hago esta distinción porque la jurisprudencia confunde el tiempo del pago con la falta del pago, como lo veremos en su oportunidad. Pero el texto de la fracción es muy claro y en mi opinión, en estricto apego a la ley, solo sirve como medio de presión para que el patrón pague puntualmente y en el lugar previsto, ya que la falta de pago puntual causa perjuicios al trabajador que está supeditado al salario que devenga para solventar sus necesidades, tanto individuales como familiares, y si no recibe el salario en el momento en que lo espera se endeuda para resolverlas, lo que es una verdadera calamidad para él y su familia, pero hay que interpretar -

correctamente la fracción que se comenta pues se refiere únicamente al pago impuntual del salario, es decir al paso mínimo de días en el retraso del pago o al pago en partes del mismo, se puede afirmar que si pasa un día o dos al cabo de los cuales el patrón paga al trabajador, o si éste recibe su salario en "abonos", es aplicable esta causa de rescisión, más -- cuando esto se hace en forma consecutiva, pero si el patrón -- deja más tiempo sin pagar el salario al trabajador, por ejemplo más de una semana, aun cuando el patrón no se niegue a pagarle, bien puede el trabajador demandar la rescisión del contrato individual de trabajo por falta de pago de salario, según propusimos con la modificación de la fracción IV anteriormente comentada, con responsabilidad para el patrón.

JURISPRUDENCIA.

Como se dijo anteriormente, se confunde la falta de pago total del salario con el tiempo de pago del mismo, pues en el primer caso no se paga nada al trabajador y en el segundo si se paga al trabajador, pero fuera de la fecha acostumbrada o establecida en el contrato de trabajo, como se nota -- en la siguiente ejecutoria:

FALTA DE PAGO DE SALARIOS. RESCISION DE LA RELACION LABORAL. La acción de rescisión por falta de pago de salarios, fundada en el artículo 51 fracción V de la Ley Federal del -- Trabajo, procede cuando el trabajador demuestra, no unicamen-

te que el patrón no le pagó su salario en la fecha, tiempo y lugar convenidos o acostumbrados, sino además: 1. Que se presentó a cobrar su salario en el lugar convenido o acostumbrado, y 2. Que el patrón se negó a pagarle dicho salario. La negativa del patrón en pagar el salario al trabajador es precisamente la que lo coloca en un plano de ilicitud, el cual --- constituye el elemento esencial para la configuración de la causal de rescisión." (1)

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

COMENTARIO. Esta fracción es obsoleta en beneficio del trabajador, ya que independientemente de la dificultad para probar la mala fe y el dolo con que actúa el patrón, el trabajador nunca hace caso de una circunstancia de esta naturaleza porque sus herramientas, por lo general, son de un --- precio bajo, ya que en su condición económica sería infantil pensar que tuviera para comprar herramientas o útiles de trabajo costosos, pues estos son proporcionados por el patrón.

JURISPRUDENCIA. No se encontró ni ejecutoria.

(1) Ejecutoria, informe 1978, segunda parte, Cuarta Sala, pags. 76 y 77, Amp. Dir. 4179/74, 6 de enero de 1975.

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

COMENTARIO. Esta fracción fue complementada con el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo de fecha 2 de junio de 1978, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 5 de julio de 1978 y que entró en vigor en esa misma fecha, el cual tiene cosas muy positivas y sobre todo establece un procedimiento para hacer cumplir sus disposiciones, unicamente falta comprobar su aplicación de hecho, ya que el personal humano puede ser un elemento que desfigure o no cumpla su cometido, bien en forma dolosa o bien por falta de capacidad, de cualquier modo la fracción que se comenta no es tan importante como se pensaría, para la protección individual del trabajador, pues el medio de hacer cumplir este reglamento sería las denuncias de ellos mismos a las autoridades correspondientes y no puede utilizar la causa de rescisión que concede esta fracción hasta no ser comprobadas las denuncias o que se lleve a cabo el procedimiento respectivo que demuestre la responsabilidad del patrón.

JURISPRUDENCIA. No se encontró jurisprudencia.

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

COMENTARIO. La fracción que se comenta presenta una forma muy personal de la conducta del patrón, pues la manera de comportarse o actuar de su parte determina la causa de rescisión del contrato de trabajo, de esta manera podemos distinguir dos formas de comportamiento del patrón, a saber:

1. IMPRUDENCIA. El patrón necesita cometer actos que pongan en peligro la seguridad del establecimiento o personas que se encuentren en él, pero ¿Que clase de actos imprudenciales pueden ser?, en mi opinión, una actitud imprudencial sería cuando se presentara armado en el establecimiento, en estado normal o inconveniente, como lo previene la prohibición del artículo 133 fracción X y haga ostentación y manipulación del arma que porta, aun sin dispararla, basta el simple hecho de manejarla imprudentemente pues es un verdadero peligro para la seguridad de las personas que se encuentran en el establecimiento. En este caso, la prohibición al patrón se convierte en causa de rescisión del contrato de trabajo en virtud de la fracción que comentamos.

Otro de los actos imprudenciales que puede cometer el patrón sería el prohibido por la fracción XI del artículo 133 de nuestra ley laboral, como es presentarse en estado de-

ebriedad o bajo el influjo de alguna droga, en este último caso aun por prescripción médica y ponga en movimiento alguna maquinaria o maneje substancias peligrosas, lo cual comprometería imprudentemente la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

También en este caso la prohibición al patrón se convierte en causa de rescisión del contrato de trabajo en virtud de la fracción que comentamos.

Las dos situaciones que presentamos pueden ser utilizadas por el trabajador para demandar en forma individual la rescisión del contrato de trabajo con responsabilidad para el patrón, pues independientemente de que éste pone en peligro a las demás personas o trabajadores que se encuentren en el establecimiento, el patrón pone en peligro la vida del trabajador individualmente, aunque la fracción que comentamos trate el caso en forma plural.

2. DESCUIDO INEXCUSABLE. Esta conducta es totalmente distinta a las mencionadas anteriormente y es difícil de ser realizada por el patrón, pues se supone que debe estar conciente de lo que hace según el texto de la fracción que comentamos y solo en una forma muy rebuscada se podría dar un ejemplo, sin embargo, intentaremos presentar un caso de conducta con descuido inexcusable por parte del patrón de la siguiente manera.

Que el patrón, yo diría o alguno de sus representantes, trata de enseñar a un trabajador alguna forma de manejar maquinaria nueva o nuevas substancias peligrosas que van a utilizar en la empresa y por descuido, ya que se supone que el patrón o la persona que mande debe conocer el funcionamiento de la maquinaria o la peligrosidad de las substancias, no toma las medidas de seguridad pertinentes y provoca algún accidente, - por ejemplo una explosión, que alguna herramienta o material con que estuviera trabajando saliera despedido violentamente, etc. etc., que aun cuando no provocara lesiones a nadie, sí pusiera en peligro la vida del trabajador que estuviera enseñando o la de cualquier persona que estuviera cerca o que la explosión fuera de tal naturaleza que pusiera en peligro el establecimiento.

Es pertinente aclarar que en este remoto caso si debe realizarse el hecho, es decir, el accidente provocado por el descuido inexcusable del patrón, pues de otra manera no se podría apreciar la gravedad del mismo e inclusive podría pasar inadvertido, por otra parte, unicamente debe poner en peligro la vida del trabajador o de las personas que se encuentren en el establecimiento o como expresa la fracción, "comprometer la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él", ya que si el accidente causa lesiones o aun la muerte entra en la esfera de otras acciones que previene la ley y por último, el peligro debe ser instantaneo o de poca duración desapareciendo despues, ya que si fuera --

continuo estaría dentro de la aplicación del Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo.

JURISPRUDENCIA. No se encontró jurisprudencia.

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

COMENTARIO. Esta fracción quiso hacer más amplio el alcance del artículo que analizamos, tratando los legisladores de proteger al trabajador por alguna causa imprevista, de cualquier manera insistimos, el trabajador lo que busca es la estabilidad en su trabajo y solo en contadas ocasiones utiliza alguna de las causales enumeradas para rescindir el contrato individual de trabajo.

También la ley establece una serie de obligaciones y prohibiciones para el patrón, pero para este capítulo solo interesan las fracciones X y XI del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo que ya mencionamos.

Asimismo, el artículo 50 de nuestra ley laboral enumera las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador en caso de despido injustificado, independientemente de la prima de antigüedad y el artículo 52 proporciona el término para ejercer el derecho de rescindir el contrato de trabajo con --

responsabilidad para el patrón, el cual es de treinta días.

De esta manera damos término al estudio de las causas de rescisión del contrato individual de trabajo, y con ello al Capítulo II de la primera parte de nuestra tesis, pasando a continuación al desarrollo de la segunda parte de la misma,

SEGUNDA PARTE

CAPITULO I

LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

- A. FUNDAMENTO.
- B. INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.
- C. RESOLUCION DE LA COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS DE 12 DE DICIEMBRE DE 1963.
- D. RESOLUCION DE LA COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS DE 11 DE OCTUBRE DE 1974.

LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

A. FUNDAMENTO.

El fundamento de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas lo encontramos en el apartado A, fracción IX del artículo 123 de nuestra Constitución que contiene seis incisos, cinco de los cuales dan las normas para fijar dicha participación y el último pone un límite que determina la separación de la facultad de los trabajadores para intervenir en la dirección o administración de las empresas.

El Capítulo VIII del Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo proporciona el procedimiento por medio del cual los trabajadores participan en las utilidades de las empresas, del artículo 117 al 131, pero es importante señalar que el trabajador en forma individual no puede objetar la declaración que presenta el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, pues la fracción II del artículo 121 de la misma ley, claramente señala que será el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o la mayoría de los trabajadores quienes formulen las observaciones que juzguen conveniente. El artículo 122 primer párrafo de éste mismo Título es de máxima importancia para nuestra tesis, pues establece el plazo de 60 días para pagar la parte que les corresponde a

los trabajadores por concepto de reparto de utilidades en las empresas.

3. INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

La comisión que nos ocupa fue integrada por Decreto de fecha 20 de noviembre de 1962, publicado el día 21 del mismo mes y año en el Diario Oficial de la Federación.

Su funcionamiento y atribuciones se rigen por los artículos 575 al 590 de la Ley Federal del Trabajo, adicionales con las normas contenidas en el artículo 574 de la misma ley y una de las principales atribuciones para nuestra tesis, es la fijación del porcentaje que corresponde a los trabajadores en la participación de las utilidades de las empresas, como lo establece el artículo 575 de la ley laboral, y la revisión de dicho porcentaje, bien por convocatoria expedida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social o bien a solicitud de los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o de los patrones, como determina el artículo 587 de la misma ley, con una limitación para los trabajadores y los patrones que no pueden solicitar la revisión del porcentaje mencionado sino hasta después de diez años de que haya sido aceptada o desechada la solicitud anterior, según el artículo 589 del mismo ordenamiento.

Por corresponder al procedimiento laboral administrativo haremos mención al Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, por contener en toda su estructura disposiciones que complementan la protección de los trabajadores en el procedimiento para fijar el porcentaje que les corresponde en las utilidades de las empresas, al crear - en su artículo 28 la Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades a los Trabajadores y los medios de defensa aun en contra de las autoridades competentes de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, o de las correspondientes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en sus artículos 30 y 31, los cuales reproducimos por creer que son de suma importancia.

REGLAMENTO DE LOS ARTICULOS 121 y 122 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....

Artículo 30. El sindicato titular del contrato colectivo, el del contrato en la empresa, o en su caso, la mayoría de los trabajadores de la misma, podrán formular queja ante la Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades si las autoridades de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público o las de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no hubieren resuelto sus objeciones en los plazos establecidos en este Reglamento, o no han vigilado el cumplimiento de la participación de utilidades de conformidad con la ley.

Artículo 31. Recibida la queja el Presidente de la Comisión Intersecretarial para la Participación de Utilidades solicitará que le informe la autoridad que corresponda, y si la encuentra fundada otorgará un plazo de quince días a la misma para que resuelva lo que en derecho proceda. En caso de que no se cumpla con lo ordenado dentro de ese término, se hará del conocimiento del titular de la Secretaría de que se trate, para que dicte las instrucciones pertinentes.

3. RESOLUCION DE LA COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS- DE 12 DE DICIEMBRE DE 1963.

La primera resolución de la comisión citada fue de fecha 12 de diciembre de 1963, mediante convocatoria del Secretario del Trabajo y Previsión Social publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de enero de 1963.

La resolución que estudiamos fue publicada el día 13 de diciembre de 1963 en el Diario Oficial de la Federación y es de suma importancia porque es la primera que fija la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Analizando el trabajo de la comisión encontramos -- que primero nos da una serie de antecedentes, en número de 11, que señalan el procedimiento para integrarse y dictar su reso

lución, a continuación expone 3 considerandos que constan de 56 puntos más, del 12 al 67 que fundamentan la resolución, y por último, la resolución contiene un articulado en número de 30, de los cuales solo mencionaremos al primero, que determina un 20 por ciento de la utilidad repartible neta como participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Para determinar la utilidad repartible neta, la resolución establecía una serie de conceptos técnicos y operaciones matemáticas demasiado complicados, en mi opinión, y que por tal motivo no mencionaremos.

D. RESOLUCION DE LA COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS- DE 11 DE OCTUBRE DE 1974.

La segunda resolución dictada por la Comisión Nacional que ya conocemos fue dictada con motivo de la revisión de la primera resolución, por medio de convocatoria expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con fecha 13 de julio de 1973 y con base en esa convocatoria la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, previos trámites de instalación y procedimientos dictó la nueva resolución, en vigor actualmente, con fecha 11 de octubre de 1974, siendo publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 14 de octubre de ese mismo año y entrando en vigor un día después como lo ordena el artículo Primero Transitorio de la misma, quedando de esa manera abrogada la resolución de 1963, según artículo Segundo -

Transitorio de la resolución actual.

La comisión al redactar la resolución de 11 de octubre de 1974 es más escueta en cuanto al número de puntos contenidos en sus considerandos y también en su articulado, pero a la vez es más práctica en cuanto a su redacción, pues solo en 20 considerandos establece las bases de su instalación y el procedimiento para dictar la nueva resolución, para después en 14 artículos dar las nuevas normas que rigen actualmente para fijar el porcentaje con el que participa el trabajador en las utilidades de las empresas y las personas físicas y morales que deban darlas.

Es muy loable el trabajo de las personas que participaron en la redacción de la nueva resolución al fijar en su artículo primero el 8 por ciento de las utilidades de las empresas a las que presten sus servicios, como participación de los trabajadores y también es de reconocer el acierto al determinar que dicho porcentaje se aplicará sobre la renta gravable de acuerdo con la Ley del Impuesto Sobre la Renta sin ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas, de acuerdo con el artículo 586 fracción V de la ley.

Con estos comentarios damos fin al Capítulo Primero de la segunda parte de nuestra tesis, para continuar adelante con la misma.

SEGUNDA PARTE

CAPITULO II

EL INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL PATRON EN DAR LA --
PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES
DE LAS EMPRESAS, COMO CAUSA DE RESCISION DEL CONTRA
TO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

1. CUANDO EL PATRON CUMPLE PARCIALMENTE CON LA LEY
 - A. PLANTEAMIENTO.
 - B. ANALISIS.
 - C. SOLUCION.
2. CUANDO EL PATRON NO CUMPLE TOTALMENTE CON LA LEY.
 - A. PLANTEAMIENTO.
 - B. ANALISIS.
 - C. SOLUCION.

PROBLEMA PLANTEADO EN LA TESIS.

Al entrar de lleno en el problema planteado en la tesis, encontramos que pueden ser dos las formas en que el patrón puede incurrir en causa de rescisión del contrato individual de trabajo con responsabilidad de su parte, como a continuación exponemos:

1. CUANDO EL PATRON CUMPLE PARCIALMENTE CON LA LEY.
2. CUANDO EL PATRON NO CUMPLE TOTALMENTE CON LA LEY.

Continuando el lineamiento de este trabajo, vamos a plantear primero cada una de las formas mencionadas tratando de hacerlo en forma sencilla y concreta, utilizando mi propio criterio, para después analizar cada uno de los temas en forma más amplia y, por último, proponer una solución, que de ninguna manera creemos sea la única.

1. CUANDO EL PATRON CUMPLE PARCIALMENTE CON LA LEY.
 - A. PLANTEAMIENTO.

El texto de la forma anteriormente expuesta nos da la pauta a seguir para su estudio, que se inicia cuando el patrón obedece solo en forma parcial el mandato de la ley, es decir, entrega menor cantidad de la parte que le corresponde.

al trabajador por concepto de reparto de utilidades.

3. ANALISIS.

Profundizando en el tema, encontramos que esta -- causa de rescisión del contrato individual de trabajo puede -- tener como base dos distintas maneras de actuar por parte del patrón que tienen el mismo origen, la mala fe del mismo en su conducta para con el trabajador, siempre en detrimento de la economía de éste.

a) La primera forma de comportamiento indebido del patrón se presenta cuando éste, en forma descarada y humillante, haciendo alarde de su fuerza económica y de su influyentismo, paga menor cantidad al trabajador de la parte que le corresponde por concepto de reparto de utilidades, sin ninguna consideración, siempre en forma déspota y agresiva, exigiéndole que firme recibos en blanco o con la cantidad alterada, atemorizando al trabajador bajo amenaza de represalias si éste se queja con las autoridades. Esta es la forma más indignante de proceder del patrón, afortunadamente está desapareciendo esta clase, pues el trabajador, por lo regular, teme dichas represalias y sufre los hechos sin hacer nada por remediarlos, permitiendo que el patrón haga lo que se le de su gana.

Ante esta situación es casi imposible que se pueda probar en los pocos juicios laborales que se presenten, la -- causal analizada, pues el patrón siempre tiene la ventaja por

tener atemorizados a los demás trabajadores y éstos no acuden en defensa del compañero perjudicado y menos para ejercitar - sus derechos.

b) La segunda forma de conducta indebida por parte del patrón en esta causa de rescisión del contrato individual de trabajo que analizamos, consiste en coludirse el patrón con - los mismos representantes de los trabajadores para conseguir - sus fines ilícitos, es decir, pagar menor cantidad de la parte que le corresponde al trabajador por concepto de reparto - de utilidades, pero es más solapada y siempre en colusión con los líderes laborales y algunas veces con las mismas autoridades, como por ejemplo los inspectores de trabajo corruptos o - ineptos, que junto con los directivos de los sindicatos de -- trabajadores se encargan de convencer al trabajador, indivi-- dual o colectivamente, para que se den por pagados de cantidades que no reciben, firmando recibos en blanco o con las cantidades que convienen al patrón.

Vemos que en este caso la intervención personal del patrón es menor, pero dolosamente sigue perjudicando al trabaja dor con el pago de menor cantidad que la que le corresponde.

En mi opinión, esta forma de incumplimiento por parte del patrón es más benigna, abusando de la palabra, con el trabajador aun cuando conserva la gravedad de su origen, pero el patrón demuestra cierto temor en su proceder o cierta inse

guridad que puede ser por no contar con amistades verdaderamente influyentes o por carecer de medios económicos suficientes para afrontar abiertamente a los trabajadores o a las autoridades como en el caso anterior, o por ser de carácter menos agresivo etc., en fin, cualquiera que sea la causa de esta conducta, el patrón da margen a que el trabajador se sienta menos presionado y atemorizado, por lo cual puede ejercer sus derechos con mayor libertad y se decide a denunciar o demandar al patrón.

En esta ocasión, a mi parecer, la causal utilizada por el trabajador si puede ser probada y existen mayores probabilidades de éxito en las demandas que se intenten, ya que los demás trabajadores al ver que uno de ellos se decide, por lo general se contagian de estas acciones y proceden también a exigir el cumplimiento de la ley en favor de sus derechos, y en consecuencia, de su beneficio personal y familiar, o en última instancia, se deciden a apoyar a su compañero.

Como último comentario del estudio realizado, me -- permito aclarar que e dividido la conducta del patrón en dos formas distintas, porque así me parece más clara mi exposición y también por tener características distintas el proceder del patrón en cada caso, claro que la causa de rescisión del contrato individual de trabajo es solo una, como se ha insistido a lo largo de éste análisis que viene a ser el incumplimiento o cumplimiento parcial de la ley por parte del patrón,

pero como el objetivo de nuestra tesis es proporcionar al trabajador un medio más de defensa, o porque no decirlo, de ataque contra el patrón incumplido, damos esos ejemplos que pueden ser numerosos en la práctica forense.

C. SOLUCION.

Como dentro del estudio de nuestra tesis encontramos que la solución es agregar una fracción al artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, dejaremos para el final de este capítulo la redacción de la misma, aclarando que dicha fracción que propondremos, es aplicable a las anteriores formas de conducta del patrón que analizamos y a las que a continuación estudiaremos.

2. CUANDO EL PATRON NO CUMPLE TOTALMENTE CON LA LEY.

A. PLANTEAMIENTO.

De la lectura del texto citado, valga la redundancia o error al agregar la palabra "totalmente" al mismo pero es con el fin de recalcar la conducta indebida del patrón, vemos que contiene una causa de rescisión del contrato individual de trabajo con el mismo origen viciado de las anteriormente expuestas, es decir, con el mismo comportamiento viciado y pernicioso en perjuicio del trabajador al incumplir la ley, como es la falta de pago total del reparto de utilidades

y aunque la cantidad que esperaba recibir el trabajador no solucionaba todos sus problemas económicos, si le serviría para aliviar en parte su situación, aun cuando tiene que esperar a que se termine el procedimiento para determinar la parte que le corresponde por concepto de reparto de utilidades.

3. ANALISIS.

También del análisis de esta forma de incumplimiento por parte del patrón encontramos dos actitudes de éste para dar motivo a rescindir el contrato individual de trabajo con su responsabilidad.

a) La primera forma de conducta del patrón para dar base a la causa de rescisión que analizamos, se presenta cuando este paga el reparto de utilidades a la gran mayoría de los trabajadores de su empresa y solo a uno o algunos de ellos no les paga esa cantidad por cualquier motivo, que puede ser personal, o bien para aburrir al trabajador para que deje el trabajo sin recibir indemnización. Esta forma de actuar del patrón denota que sí cumple con la ley respecto a los demás asalariados, pero la incumple con uno o varios de los mismos. Aquí conviene hacer una aclaración pues aparentemente existe contradicción con el tema planteado, pero nótese que estamos tratando el tema en forma individual respecto al trabajador y en este caso el patrón no cumple totalmente con la ley al no pagar absolutamente ninguna cantidad por concepto de reparto-

de utilidades a uno o varios individuos, los cuales tendrán - que demandar por separado el pago de la parte que les corresponda a cada uno de ellos.

Hecha la aclaración y pensando que las causa personales por las que el patrón no paga a uno o varios trabajadores la parte que les corresponde son difíciles de enumerar, - opinamos que cualquiera que sea la causa, la forma de comportamiento del patrón es irracional, pues si el trabajo del subordinado no es satisfactorio o su conducta es inaceptable -- tiene los medios necesarios para rescindir el contrato de trabajo, pero si el trabajador no da motivo para su despido es - hasta infantil el proceder del patrón, ya que si lo quiere retirar de la empresa basta con liquidarlo conforme a la ley.

En mi opinión, esta causa de rescisión del contrato individual de trabajo es factible de llevar ante las autoridades laborales y ganar la demanda que intente el trabajador -- pues es muy difícil que el patrón tenga defensa ante esta situación ya que ha pasado el plazo que concede la ley para pagar el reparto de utilidades, además si tiene alguna causa de despido en contra del trabajador puede ejercitarlas antes o durante ese plazo, pero nunca debe retener el pago a uno o varios trabajadores máxime que ha pagado a la mayoría, más aun, cuando el nuevo Derecho Procesal del Trabajo, vigente a partir del 1o. de mayo de 1980, protege ampliamente al trabajador, tanto en el procedimiento, como en la carga de la prueba

como lo demuestra, por lo que respecta al tema de nuestra tesis el artículo 784 en su fracción XIII, de capital importancia para la defensa del trabajador y que considero es un acierto en el procedimiento que anulará chicanas de abogados -- faltos de ética profesional, por lo cual se reproduce íntegramente a continuación.

Artículo 784. La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos -- que, de acuerdo con las leyes, tiene obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

.....XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Esta fracción se complementará en forma perfecta -- con la solución que proponemos en páginas posteriores.

b) La segunda actitud que puede asumir el patrón para dar causa a la rescisión del contrato individual de trabajo, se presenta cuando el patrón no reparte utilidades a ninguno de los trabajadores de la empresa, bien fraudulentamente al-

proporcionar datos falsos a la Secretaría de Hacienda para no reportar utilidades o bien porque termine el plazo de 60 días que concede el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, en concordancia con el artículo 7o. del Reglamento de los artículos 121 y 122 de la misma ley y el patrón no haya pagado a ninguno de los trabajadores la parte que les corresponde por concepto de reparto de utilidades.

En el primero de los casos, cuando fraudulentamente el patrón proporciona datos falsos informando que no tiene utilidades a la Secretaría de Hacienda, no es problema individual sino colectivo y el artículo 121 de la Ley Federal del trabajo, complementado con el Capítulo Segundo del Reglamento de los artículos 121 y 122 de la misma ley, establece el procedimiento para oponer objeciones a la declaración del patrón hasta su total resolución, este pequeño comentario es para -- distinguir entre la defensa colectiva y la defensa individual del trabajador y como esta última es del interés de nuestra tesis, analizaremos la otra forma de actuación del patrón al no pagar ninguna cantidad a ningún asalariado después de pasados los 60 días que establece la ley para hacerlo.

En mi opinión, es muy sencilla la forma en que el trabajador puede defenderse del patrón por su conducta indebida, ya que éste está incumpliendo totalmente la ley, claro está que es condición indispensable para que el subordinado --- ejercite la causa de rescisión con las consiguientes indemn-

zaciones, que se haya fijado primeramente la parte que le corresponde en el reparto de utilidades y, segundo, que haya -- transcurrido el plazo de 60 días sin que le haya sido pagada esa parte. Nuevamente hago notar que la resolución de las autoridades laborales sería a favor del trabajador ya que el patrón no tiene defensa posible contra esta causa de rescisión, como se mencionó en alguno de los otros casos planteados, lo único que me resta agregar, es que los abogados utilizan la falta de probidad por parte del patrón, en estos casos, como causa de rescisión del contrato, lo cual dejará de aplicarse si es posible agregar la fracción que proponemos a continuación al artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, la cual -- puede aplicarse a todos los casos que se presenten en cuanto al problema planteado en la tesis.

3. SOLUCION.

Como lo anunciamos a lo largo de este capítulo, la solución al problema planteado en nuestra tesis es agregar una fracción al artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo y -- que exponemos de la siguiente manera:

Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

.....V bis. Recibir el trabajador, menor cantidad -

de la parte que le corresponde por concepto de reparto de utilidades, o no recibir ninguna cantidad por ese concepto, dentro del plazo establecido por el artículo 122 de esta Ley.

Como se entiende del texto de la fracción propuesta es amplia la gama de posibilidades en su aplicación, pues por un lado existe una causa de rescisión que nace del pago en menor cantidad de la parte que le corresponde al trabajador en el reparto de utilidades y por otro lado, la falta de pago total de esa misma cantidad, lo cual resuelve todos los casos - que pudieran presentarse en la práctica forense como los propuestos en los ejemplos planteados en este capítulo, claro -- que es necesario cumplir con el procedimiento para fijar la - cantidad que le corresponde a cada trabajador y esperar que - pase el término de 60 días, pero también eso está previsto al condicionar en el último párrafo de la fracción que propone-- mos, el ejercicio de la acción laboral al vencimiento de ese- plazo.

Para finalizar este trabajo, mencionaremos algunos - de los artículos de la Ley Federal del Trabajo que se relacio- nan con el reparto de utilidades, que ya se mencionaron en el texto general, pero que en mi opinión, son interesantes para- el tema de esta tesis.

El Capítulo VIII del Título Tercero de la Ley Fede-

El Código del Trabajo contiene los artículos del 117 al 131 que, entre otras cosas importantes, dan las normas para determinar - el monto de la parte que le corresponde a cada trabajador y - el procedimiento para repartir entre los trabajadores el porcentaje que les corresponde en las utilidades de las empresas.

Artículo 117, que determina la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Artículo 119, que otorga facultad a la Comisión Nacional para revisar el porcentaje citado.

Artículo 122, que determina el plazo de 60 días para pagar el reparto de utilidades.

Artículo 125, que da las normas para determinar la participación de cada trabajador en las utilidades de la empresa.

Artículo 128, que en defensa del trabajador prohíbe compensaciones de los años de pérdidas con los de ganancias.

Artículo 450 fracción V, que señala como uno de los objetivos de la huelga exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades.

El Capítulo IX del Título Once de la Ley Federal --

del Trabajo, del artículo 575 al 590, que dan las normas para la integración y funcionamiento de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las Empresas.

Artículo 575, que faculta a la Comisión Nacional para determinar el porcentaje que corresponde a los trabajadores en la participación de las utilidades de las empresas y su revisión.

Artículo 589, que fija el plazo de 10 años para la revisión del porcentaje citado, después de resuelta o desecha da la solicitud.

Artículo 784, en su fracción XIII obliga al patrón a probar el pago de la participación de las utilidades en el procedimiento laboral.

Artículo 994, que impone como sanción administrativa la multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con las obligaciones del Capítulo VIII del Título Tercero de la Ley.

Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, que contiene diversas disposiciones protectoras de la participación de los trabajadores en las utilida-

des de las empresas.

Resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, de fecha 11 de octubre de 1974, que entre otras cosas importantes en su artículo primero fijó el ocho por ciento como -- participación de los trabajadores en las utilidades de las em presas.

De esta manera damos fin a este pequeño trabajo que esperamos cumpla con su cometido y pasamos a redactar nues--- tras conclusiones.

SEGUNDA PARTE

CAPITULO III

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

1. Comparando la legislación laboral de algunos de los países estudiados en esta obra con la legislación mexicana, -- ésta tiene diversos aspectos más avanzados, sobre todo con la reforma procesal de 1980 en que se da mayor protección al trabajador, como la oficiosidad para complementar la demanda de los trabajadores en cuanto a las prestaciones exigidas, sin perjuicio de aplicar el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo el artículo 784 en sus 14 fracciones que protegen al trabajador en forma definitiva contra la conducta indebida de patronos y abogados faltos de ética profesional, -- al eximir de la carga de la prueba al asalariado y, en cuanto al tema de nuestra tesis, en su fracción XIII, obliga al patrón a probar el pago del reparto de utilidades.

2. No existen antecedentes extranjeros en cuanto al capítulo sobre la rescisión del contrato individual de trabajo de la ley mexicana, como lo hace notar el Maestro Mario de la Cueva, aun cuando algunas fracciones concuerden en algún punto con otra legislación y en los antecedentes de la legislación mexicana, varias leyes de los estados de la República -- dan una pauta a seguir en la protección de los trabajadores -- expresando diversas causas de rescisión del contrato individual de trabajo con responsabilidad para el patrón, siendo el antecedente directo de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y, --

en consecuencia, de la ley actual.

3. Comparando la ley Federal del Trabajo de 1931 con la Ley Federal del Trabajo de 1970, por lo que respecta a la rescisión del contrato individual de trabajo, no existen diferencias notables en cuanto a su redacción, pero sí es importante señalar que en algunos artículos de la ley actual, se aumentaron párrafos como el de la fracción XIII del artículo 47, que permite al trabajador asistir al centro de trabajo bajo la influencia de alguna droga solo por prescripción médica y la fracción XV del mismo artículo, al ordenar que el patrón deberá dar aviso de la fecha y causa o causas de la rescisión del contrato al trabajador, lo que se complementa con la reforma a esa misma fracción de 10. de mayo de 1980, al establecer que si el trabajador se negare a recibir dicho aviso, deberá hacerlo del conocimiento de la junta, y por si fuera poco, ordena que la falta de aviso al trabajador o a la junta, bastará para considerar el despido como injustificado.

4. El trabajador no ejercita sus derechos en forma individual, aun teniendo justa causa para hacerlo, precisamente porque desea estabilidad en el mismo y solo cuando es despedido justificadamente o injustificadamente, se atreve a demandar del patrón las indemnizaciones correspondientes.

5. La jurisprudencia es más extensa respecto a las causas de rescisión del contrato individual de trabajo sin res--

responsabilidad para el patrón que con responsabilidad para él, - esto se explica por lo expresado en la conclusión anterior, - ya que el trabajador solo demanda cuando es despedido injustificadamente.

5. La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas tardó mucho tiempo solo impresa en la ley y fue solo hasta 1962 cuando empezó a llevarse a efecto con - la creación de la Comisión Nacional para la Participación delos Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, que formuló su resolución el 12 de diciembre de 1963.

7. La Resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas de 11 de octubre de 1974 es superior en todo a la dictada en 1962, entre otras cosas por señalar el 8 % como porcentaje que les corresponde a los trabajadores en las utilidades de - las empresas sobre la renta gravable, de acuerdo con la Ley - del Impuesto Sobre la Renta, sin ninguna deducción y sin estalecer diferencia entre las empresas, de acuerdo con el articulo 586 fracción V de la Ley Federal del Trabajo vigente.

8. El patrón puede violar en distintas formas la ley, - en lo que respecta al pago de la parte que les corresponde a - los trabajadores en la participación de las utilidades de las empresas, por lo cual es necesario buscar una solución.

9. Tanto los abogados como las autoridades han aceptado la falta de probidad como la causal utilizable en los casos de reparto de utilidades, esto se explica porque no existe en la ley una causal aplicable a esos casos concretos y -- los legisladores olvidaron modificar la ley en ese aspecto.

10. Es necesario modificar la ley, o cuando menos agregar una causal a las enumeradas en el artículo 51 de la Ley - Federal del Trabajo. Esta causal tendrá que ser aplicable a - todos los casos concretos en que se violen los derechos del-- trabajador con relación a la falta de pago de la parte que le corresponde en las utilidades de las empresas.

11. La causal de rescisión que proponemos en la parte - correspondiente de nuestra tesis se encarga de solucionar el problema planteado, pues da una causa concreta que defiende - al trabajador en forma individual de los casos concretos que- se presenten en la práctica forense sobre el problema planteado en la tesis, dejando de aplicarse la falta de probidad que es una causal indirecta.

BIBLIOGRAFIA

MARIO L. DEVEALI: *Tratado del Derecho de trabajo*, Tomo I, La-Ley S.A. Editora e Impresora, Buenos Aires 1964.

JUAN D. POZZO: *Derecho del Trabajo*, Tomo 2, Ediar S.A. Editores, Tucumán Buenos Aires 1949.

EUGENIO PEREZ BOTIJA: *Derecho del Trabajo*, Editorial Revista-de Derecho Privado, Madrid 1958.

MANUEL ALONSO OLEA: *El Despido*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1957.

LEY GENERAL DE TRABAJO DE BOLIVIA 1942.

ROBERTO PEREZ PATON: *Derecho Social y Legislación de Trabajo*, Editores ARAYU, Buenos Aires 1954.

WALTER KASKEL Y HERMAN DERSH: *Derecho del Trabajo*, Roque de - Palma Editor, Buenos Aires 1961.

MARIO DE LA CUEVA: *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Editorial Porrúa S.A. México 1964.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL: *Diccionario de la-Ley Laboral*, Editorial Francisco I. Madero México - 1965.

PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO: Manual de Derecho del Trabajo, Victoria Litográfica S.A. México 1978.

ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA: Ley Federal del Trabajo, ediciones 1966, 1970 y 1981, Offset Larios S.A. México D.F.