

300609

38

2ej



UNIVERSIDAD LA SALLE

ESCUELA DE DERECHO

Incorporada a la
Universidad Nacional Autónoma de México

“FORMALIDADES DEL AVISO DE DESPIDO”

T E S I S

Que para obtener el Título de:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

Javier Eduardo Roel Hernández

México, D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1987



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 está 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.

FORMALIDADES DEL AVISO DE DESPIDO

I N D I C E

	Pag.
PROLOGO	
INTRODUCCION	1
CAPITULO I.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL AVISO DE DESPIDO	5
CAPITULO II.- CONCEPTOS, ASPECTOS TEORICOS Y - DOCTRINALES RELATIVOS AL DESPIDO.	
II.1.- Definición de Despido.	10
II.2.- El Problema Terminológico.	13
II.3.- El Poder Disciplinario del Patrón y el Despido como Sanción Laboral Definitiva	22
CAPITULO III.- CAUSAS DE RESCISION DE LA RELA- CION DE TRABAJO SIN RESPONSABILI- DAD PARA EL PATRON.	
III.-1 Artículo 47 de la Ley Fe-- deral del Trabajo.	43
III.-2.- Comentarios a las frac-- ciones del artículo 47 de la Ley- Federal del Trabajo	48

	Pág.
III.3.- La Pérdida de la Confianza	99
CAPITULO IV.- ELEMENTOS ESENCIALES DEL AVISO - DE DESPIDO.	
IV.1.- Por escrito, fecha del Avi- so de Despido y Causas que- motivaron la rescisión de - la relación de trabajo.	125
Modelos de Aviso de Despido	129
IV.2.- Modo, Tiempo y Lugar de dar Aviso de Despido.	131
CAPITULO V.- NEGATIVA DEL TRABAJADOR DE RECI-- BIR EL AVISO DE DESPIDO.	
V.1.- Aviso a la Junta de Concilia- ción y Arbitraje.	138
Modelos de Aviso a la Junta- de Conciliación y Arbitraje	140
JURISPRUDENCIAS	146
CONCLUSIONES	158
BIBLIOGRAFIA	161

P R O L O G O

Debemos estar al tanto de los aconteceres diarios de la relación laboral, como son los conocimientos teóricos y prácticos ya que el Derecho del Trabajo está evolucionando rápidamente y debemos estar bien informados.

Es necesario dar a conocer ampliamente a los ejecutivos, a los encargados directos de la administración de personal, el como hacer, dar, notificar y un sinúmero de elementos que debe contener el aviso de despido, en virtud de -- que se contempla en los últimos párrafos de la fracción XV -- del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, al igual que - en la práctica jurídica existen otros requisitos indispensables para dar dicho aviso de despido al trabajador y que no - se considere que el despido fue injustificado.

Lo que trataremos en el presente trabajo está encaminado a ofrecer posibles soluciones a los problemas a -- que se enfrentan constantemente quienes tienen relación con - el aviso de despido, en virtud de que nuestro derecho del tra- bajo reglamenta esta figura de una manera muy escueta y por - ello surgen innumerables dudas y obstáculos que impiden llevar a la práctica de una manera más ágil y sencilla.

I N T R O D U C C I O N .

Resulta importante tratar el tema del procedimiento paraprocesal porque esta vía debe ser utilizada por el patrón para hacerle llegar al trabajador el aviso del despido, y como en la práctica se observa que el mayor número de demandas que se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje son por despido, procedemos a tratar más ampliamente este supuesto, máxime que por disposición expresa del legislador, manifestada en la adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, la falta de aviso por escrito al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, lo que es doblemente importante, ya que el trabajador también tiene interés y derecho a que se le respeten sus garantías legales.

El Legislador de 1980, al reformar el capítulo del derecho procesal de la Ley Federal del Trabajo, creó el Procedimiento Paraprocesal o Voluntario, y adicionó el artículo 47, con los siguientes párrafos: "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.

Como puede apreciarse en el primer párrafo anteriormente transcrito, el Legislador señaló el procedimiento para otorgar al patrón las facilidades procesales de cumplir con la notificación del despido, y en el segundo le impuso una sanción de graves consecuencias para quien no da el aviso de despido.

En el artículo 991 consignó el Procedimiento Paraprocesal específico al que nos venimos refiriendo, al decir: "En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del Actuario de la Junta, el aviso a que el citado precepto se refiere. La Junta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación. El Actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia".

Ante la nueva situación ¿cómo obrar correctamente en protección de los particulares intereses del trabajo

jador o del patrón?, lo más cómodo para el trabajador es negar que se le haya dado el aviso de despido y con ello arroja la carga de la prueba al patrón, en los términos del artículo 784 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo en vigor. En -- cambio el patrón tendrá una doble carga probatoria, primero - acreditar que sí dió el aviso de despido al trabajador o a la Junta, y segundo, justificar el despido acreditando la causal que haya hecho valer. Así las cosas, el Patrón deberá primeramente obtener la prueba idónea para acreditar en un momento - dado ante la Junta de Arbitraje la causal en que funde el despido, porque si nó la tiene y por el temor que infunde el último párrafo del artículo 47 le entrega al trabajador el aviso de despido, el propio aviso hará prueba en su contra, al - no poder acreditar en juicio la causa del despido.

Volviendo al aviso de despido, resulta impor-- tante destacar que en el mismo debe precisarse la fecha de -- rescisión y claramente exponer la causal o causales en que se funde, sólo así se cumple con la finalidad de las reformas a la Ley, de que tanto el trabajador como el patrón conozcan dichos elementos, pues los mismos no podrán variarse en juicio, y exclusivamente sobre ellos versarán las pruebas en el arbitraje.

Una vez realizado el escrito de aviso de -
despido, se entregará al trabajador y éste deberá firmar de -
recibido en la copia del mismo, indicando la hora y fecha en -
que se reciba el original.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL AVISO DE DESPIDO.

En la Asamblea Constituyente de Querétaro surgieron los principios del nuevo derecho mexicano del trabajo acerca de la disolución de las relaciones individuales de trabajo como una aplicación de la estabilidad en el trabajo, permaneciendo dormidos durante muchos años, teniendo una explosión brillante en la ejecutoria de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Gustavo Adolfo de la Selva. Toca 6841/35/1a., de 29 de julio de 1936, siendo tergiversados por el mismo Tribunal en la ejecutoria de Oscar Cué, amparo directo 4271/40/1a. de 29 de febrero de 1941, y fueron ratificados en la reforma constitucional de 1962 y en las consecuentes modificaciones a la Ley de 1931 del mismo año de 1962.

El principio fundamental es doble, primero en relación al trabajador, está enunciado en el artículo Quinto de la Constitución: Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento. El Contrato de -- trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el-

tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, la falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre una persona.

Esto quiere decir que el trabajador puede disolver la relación de trabajo en cualquier tiempo, y nunca podrá ejercerse coacción sobre su persona, siendo una expresión magnífica de las ideas de libertad y dignidad humanas, esta norma proviene de la Carta Magna de 1857, y sin ella, el derecho del trabajo no sería posible.

En relación al patrón, el derecho mexicano del trabajo, representa uno de los postulados más bellos para el servicio del hombre y para la seguridad de su futuro; la disolución de las relaciones individuales de trabajo puede únicamente decretarse por el patrón o si existiera una causa justificada; en ausencia de ella, el patrón que hubiere disuelto la relación, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir la relación de trabajo o a indemnizarlo con importe de tres meses de salario.

Precisa señalar que el legislador de 1931, -

al reglamentar el artículo 123 Constitucional, estableció en el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, las causas de rescisión del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrón en dieciseis fracciones, pero no estableció ninguna carga adicional para el patrón, ni consignó algún derecho correlativa para el trabajador.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, que derogó a la de 1931, se rubricaron las causas del despido en el artículo 47 y a efecto de que el trabajador pudiera conocer los motivos del despido, se adicionó al final ahora de las quince fracciones, con el siguiente párrafo: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión."

En la práctica se observó que no todos los patrones cumplieron con la nueva adición, porque no se consignó, en la Ley ninguna sanción para el omiso, quedando así la clase trabajadora igual que como se encontraba bajo el régimen de la antigua Ley Federal del Trabajo de 1931.

El Legislador de 1980, al reformar y adicionar el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, con los siguientes párrafos: "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."

Ante la tendencia proteccionista del legislador hacia el trabajador en las Reformas de 1980, y la existencia en la Ley Federal del Trabajo del artículo 18, que dice: "En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador." Las autoridades laborales siempre interpretarán el artículo 47 en sus dos últimos párrafos, en favor del trabajador; inclusive así lo han venido haciendo e imponen al patrón la carga de acreditar su personalidad y la negativa del trabajador a recibir el aviso de despido.

El maestro Trueba Urbina comenta este nuevo agregado al artículo 47 que entró en vigor el 1o. de mayo de 1980 que precisa la forma y efectos del aviso, dice: "Sin du-

da, 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 solo bastará para considerarse que el despido fue injustificado, como lo dispone la nueva Ley Procesal - del Trabajo. Una protección social más para los trabajadores"

(*)

(*) Ley Federal del Trabajo (Comentada)

Alberto Trueba Urbina
Jorge Trueba Barrera
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1986. Pág. 48

CAPITULO II

CONCEPTOS, ASPECTOS TEORICOS Y DOCTRINALES RELATIVOS AL DESPIDO.

II.1.- DEFINICION DE DESPIDO.

Alberto José Carro Igelmo, en su obra intitulada "El Despido Justo", señala que "llamamos despido a la --ruptura del contrato, fundada o no en causa justa, por voluntad unilateral del empresario.

Rafael de Pina en su Diccionario de Derecho, lo define como el acto mediante el cual el patrón hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios.

En general, despido significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo.

En nuestra Materia laboral se entiende por --despido una declaración de voluntad unilateral por el cual el patrón expresa y concreta su propósito de extinguir el vínculo

lo jurídico que la une al trabajador a su servicio.

Jurídicamente el despido es pues, la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del patrón, siendo justificado cuando el patrón prueba la existencia de una causa justa prevista en la Ley, e injusta en caso contrario.

El maestro español Alonso García dice que el despido es el acto unilateral de la voluntad del empresario - por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de -- trabajo.

El despido, por la forma de manifestarse bien puede ser tácito o expreso.

El primero de los casos representa la hipótesis de que el despido tiene que ser deducible de los hechos, - por no haber manifestado alguna en tal sentido; despido expreso es cuando existe un aviso en que se manifiesta tal determinación.

El despido puede ser también un despido jus

to o un despido injusto; entendiéndose por el primero, aquel que se hace cuando el trabajador ha incumplido sus obligaciones o bien ha dado motivo del despido con base en algunas de las -- causales determinadas por el artículo 47 de la Ley Federal -- del Trabajo. En contrario el despido injusto, tan sólo media un acto de voluntad patronal, sin razón alguna, sin apoyo en causales legales, o bien supuestamente apoyado en éstas, pero que a través de un juicio laboral, da lugar a que se concluya con la no justificación del despido. La causal posiblemente - más frecuente de la disolución del contrato de trabajo: la vo- luntad de una de las partes. Aclarando que no por la frecuen- cia de su repetición pase a ser una forma natural de termina- ción, por el contrario se le clasificaría como una forma irre- gular de terminación del contrato de trabajo y por lo mismo - lógicamente la que propicia mayor número de problemas labora- les.

Por último el Maestro Mario de la Cueva de- fine al despido como la manifestación de la voluntad del pa- trono de que da por rescindida la relación de trabajo y hace- saber la causa o causas que la justifican, de esta definición deduce que el simple hecho de arrojar a un trabajador a la ca- lle no es un acto reconocido por la ley como despido, o en to- do caso que carece de eficacia, por ser contrario a una dispo- sición de orden público.

II.2.- EL PROBLEMA TERMINOLOGICO.

Nuestra Ley Federal del Trabajo utiliza para dar por terminada la relación laboral, la expresión "Rescisión"; de modo que, en la terminología de la Ley, se entiende por rescisión al acto por virtud del cual uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto.

La Ley de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de terminación y causas de rescisión, desde entonces aquellos legisladores reconocieron que esas denominaciones no eran del todo apropiadas, pero la doctrina y la jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de clasificación de las causas disolventes de las relaciones de trabajo. La nueva Ley adoptó los principios y la terminología de su antepasada.

Definitivamente, la palabra rescisión parece poco aceptable para los tratadistas que intentan romper todas las ataduras con el derecho civil y buscan una terminología propia del derecho laboral, lo cual resulta muy pertinente

te. Así el maestro Trueba Urbina (*), sostiene que es inexplicable que aún subsistan en una legislación nueva conceptos civilistas, por lo que emplea la terminología de despido y retiro, como se hace en la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 constitucional que a la letra dice:

"El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará --- obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La -- Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, -- cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".(*)

(*) Alberto Trueba Urbina "Nuevo Derecho del Trabajo". 4a. -- Edición.- 1977, Pág. 301.

(*) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- - Editorial Porrúa 1984.

La expresión despido no presenta ningún problema, en cambio la de retiro podría dar lugar a confusiones en el ambiente laboral pero, de cualquier modo, otros términos como el de "despido indirecto" me parecen menos adecuados.

De lo expuesto, inmediatamente se advierte que el término rescisión se utiliza, indebida e indistintamente, para dos situaciones esencialmente diferentes, pues la rescisión patronal produce consecuencias diversas de la rescisión que hace valer el trabajador. La primera puede terminar la relación laboral, si llega a comprobarse la justificación, mientras tanto provoca la suspensión de las obligaciones a cargo del trabajador, quedando pendiente la responsabilidad patronal, que eventualmente, se podrá traducir en la reanudación de la relación. En el segundo caso, cuando el trabajador toma la iniciativa, la rescisión rompe definitivamente la relación laboral y lo único que se discute es la responsabilidad que de ello pueda derivar a cargo del patrón. Concretamente, si el patrón rescinde (despide), el trabajador mediante la acción de reinstalación puede mantener viva la relación y si es el trabajador quien rescinde (se retira), la relación queda extinguida por el acto de la rescisión, subsistiendo únicamente el problema de determinar a quien es imputable la responsabilidad consiguiente. De ahí -

que no resulta infundada la postura de emplear una expresión particular para cada hipótesis: despido, en una y retiro, en la otra.

Así pues, la rescisión en general, independientemente de cuál de las partes la haga valer, es la diso-lución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los ujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obliga--ciones.

Los contratos se estipulan para ser cumplidos por ambos contratantes y el contrato de trabajo contiene una condición que se encuentra implícita en el acuerdo de voluntad y es que, en tanto subsista la fuente de trabajo y el trabajador preste servicios requeridos por el empresario, el vínculo se mantendrá, sin fijación de otro término que el -- surgido de la modificación de esas dos circunstancias expresadas. Ahora bien, salvo que por norma legal se determine lo - contrario, puede establecerse como principio que en el contrato por tiempo indeterminado ambas partes son libres para romper, en cualquier momento, el vínculo que las liga; ésto es, para ponerle fin a la relación de trabajo mediante una declaración unilateral de voluntad, derecho éste que tanto pertenece al trabajador como al empresario.

De la indeterminación del contrato laboral en cuanto al tiempo y de su vedada perpetuidad, surge el derecho de rescindir el vínculo laboral y, como consecuencia de ese derecho, está naturalmente el de ejercerlo, aunque con ciertos límites, como la generalidad de las facultades jurídicas. Aún manteniendo la potestad empresaria para disolver el nexo contractual, la decisión acarrea, cuando no existe causa justificada para ello, la obligación de reparar los posibles daños ocasionados por la ruptura de la relación laboral.

El despido se concreta en la notificación de la decisión unilateral del que disuelve el contrato al destinatario de la denuncia; por tanto, existe un sujeto activo, la parte que utiliza la facultad disolutiva, el patrono; y un sujeto pasivo, aquel que sale de la empresa, que deja de pertenecer a ella, que finaliza más o menos súbitamente su actividad laboral, el trabajador.

Son notas peculiares de la denuncia del contrato la de ser unilateral y voluntaria, por cuanto emana de una sola de las partes. Además, el acto se perfecciona, supuestamente, con la recepción de la manifestación de voluntad, expresa o tácita, con el conocimiento de aquel a quien se le dirige. Por su unilateralidad no se requiere la aceptación de

la ruptura por el sujeto pasivo, que podría conducir a un re conocimiento de culpabilidad a una extinción por mutuo con- sentimiento. Tiene también carácter constitutivo de acto ju- rídico; porque, desde el momento en que se formula o se hace evidente la manifestación unilateral, se fija la fecha u --- oportunidad en que el nexo laboral se disuelve. Por último, - no está sujeta la denuncia a formas solemnes, aún cuando la actitud deba ser absoluta, clara incondicionada y total. No es como en los contratos civiles en que la rescisión normalmente se hace valer ante el juez y hasta que se obtiene sentencia favorable opera aquella, tratándose de rescisión labo- ral, ésta se hace efectiva de inmediato, el patrón separa al trabajador y, en todo caso, queda expuesto a las responsabi- lidades de un despido injustificado si el trabajador lo de- manda ante la Junta y el patrón deberá de probar lo contra- rio .

La declaración o expresión, cualquiera que sea ésta, del propósito del patrono de rescindir el contrato de trabajo es un acto jurídico unilateral, que empieza a sur- tir sus efectos a partir del momento en que el trabajador se entera de tal intención o recibe la notificación, al llegar a su conocimiento la comunicación pertinente, si el patrón - empleó ese medio. Por eso no cabe a posteriori la revo- cación

de él, que ha surtido sus efectos sin el concurso ya de ambas voluntades, la del empresario y la del trabajador, la denuncia del contrato de trabajo lo priva de vigor en lo futuro.- La recepción de la declaración disolutiva de voluntad perfecciona el acto jurídico; de tal manera que, entre presentes, se hace efectiva en forma inmediata; y entre ausentes, tan pronto como llega esa manifestación de voluntad a conocimiento de la otra parte. De ahí que la retracción tardía del despido; para tener consecuencias jurídicas, requiere la aceptación expresa del trabajador despedido.

Si el despido es decisión unilateral, su efectividad surte efectos bilaterales, sin que quepa rectificación por la exclusiva voluntad del empresario. Cuando menos, éste ha relevado de sus obligaciones al trabajador, que por ello tiene que asentir de nuevo para la posible reanudación laboral.

El despido deberá formularse en tiempo adecuado y en oportunidad propia. Por principio lógico habrá de "Notificarse en el centro de trabajo"; pues, salvo casos excepcionales, si el trabajador se encuentra de vacaciones o está incapacitado cuando se entera del despido o recibe la comunicación o si ésta se concreta de palabra en un encuentro casual con el empresario, la decisión quebranta eviden-

temente los principios de la buena fé, puesto que en tales-- casos la relación se encuentra suspendida, en la incapacidad se trata de un caso típico de suspensión y en cuanto a las - vacaciones también se habla de suspensión, aún cuando no sea un caso típico de ésta, pues se dan los supuestos propios de ella: suspensión temporal de las obligaciones de prestar el - servicio y pagar el salario, ya que las vacaciones pagadas - no son remuneración sino una prestación. De modo que la noti - ficación en tales condiciones no debería surtir efectos, --- cuando menos en lo que a estricto derecho se refiere, aunque en la práctica sea recomendable notificar el despido aún en esas circunstancias para protegerse de la posible acción de - prescripción, independientemente de la procedencia e impro - cedencia de ésta.

Respecto al momento en que surte eficacia - el despido, debemos apuntar que aunque el efecto del despido se produce en el momento en que la comunicación del empresa - rio llega a conocimiento del trabajador, ocurre que, en cier - tos casos, esa comunicación no es girada por el patrón o no es recibida por su destinatario, entonces cabe decir que el momento en que verdaderamente se produce el desnido del tra - bajador es aquel en que éste queda separado de la empresa y - deja de prestar sus servicios en la misma.

De lo expuesto se desprende que el despido es catalogado por la ley como una forma de rescisión, éstos, un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador. Consecuentemente, es también un acto potestativo, puesto que la posibilidad de rescindir no implica que, necesariamente, se deba hacer uso de esa facultad. El Patrón o el trabajador afectados -- por el incumplimiento de la otra parte, bien pueden pasar por alto esa situación y abstenerse de hacer valer la acción relativa.

El despido o rescisión patronal no termina, por sí misma, con la relación laboral. En todo caso estará supeditada a la confirmación de su validez o a su calificación por los tribunales del trabajo. Esto es, no debemos confundir el derecho a dar por terminada la relación laboral mediante el despido, con la terminación misma. Hay, pues, una condicionante procesal. De hecho entre el despido y su confirmación transcurre un lapso de suspensión de la relación laboral. Si, por el contrario, declara procedente la acción del incumplimiento, todos los derechos del trabajador se actualizarán como: reinstalación, pago de salarios vencidos, mejoras ocurridas en el puesto, antigüedad, etc.. En ese caso el laudo

definitivo realiza una condición suspensiva de la que depende el reactivamiento de la relación.

Lo anterior se produce en los casos en que el trabajador, en ejercicio del derecho que le otorga la fracción XXII del inciso "A" del artículo 123 Constitucional y el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, reclame el cumplimiento del contrato de trabajo (siempre y cuando no se den los casos de excepción que prevé el artículo 49 de la Ley Federal del trabajo, para que el patrón se exima de la obligación de reinstalar al trabajador), pero si, por el contrario exige la indemnización o si habiendo exigido el cumplimiento, se dicta laudo que declare improcedente la acción intentada. De otra manera la relación laboral habrá quedado solo interrumpida, pudiendo reanudarse si la acción de reinstalación del trabajador tiene éxito, siempre y cuando tenga derecho a la estabilidad en el empleo o sea, no encuadre en alguno de los casos de excepción que señala el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

II.3.- EL PODER DISCIPLINARIO DEL PATRON Y EL DESPIDO COMO SANCION LABORAL DEFINITIVA.

La responsabilidad civil, fincada a cargo del trabajador y exigida, es una sanción poco eficaz y, sobre todo, de difícil aplicación: por una parte, resulta indispensa--

ble acudir a los tribunales para probar la falta cometida por el trabajador y la existencia del daño o perjuicio y ocurre frecuentemente que el monto del daño o perjuicio es de tal manera insignificante que su reparación no compense las molestias y gastos que implica un proceso, independientemente de que, en muchos casos, no se encontrarían bienes del trabajador en que hacer efectiva la sentencia que decreta el pago. Puede también suceder que no se haya causado un daño o perjuicio aparente y que, no obstante, la falta cometida implique un principio de desorden y un relajamiento de la disciplina que debe existir en todo centro de trabajo. Quedaría, en estos casos, la rescisión del contrato, pero la Ley Federal del Trabajo mexicana, como la mayoría de las legislaciones extranjeras, ha considerado que no toda falta amerita dicha rescisión, precisamente por las graves consecuencias que acarrea al trabajador. Pero como tampoco sería posible dejar esas faltas sin castigo, por el apuntado peligro del relajamiento de la disciplina, se ha reconocido la necesidad de organizar un sistema de medidas disciplinarias que corrijan el inconveniente de la responsabilidad civil y, a la vez, eviten la dureza de la rescisión del contrato. Es a este sistema al que se denomina poder disciplinario del patrón.

Los autores y doctrinarios discuten acerca -

aplicarlas; en la segunda acepción, el poder disciplinario se ría exclusivamente, la facultad de aplicar las sanciones. El estudio se limita a la segunda cuestión, pues, la primera, -- tiene que resolverse en las convenciones colectivas de trabajo o en los convenios que celebre cada trabajador y su patrón.

La facultad de imponer sanciones, no ha de entenderse en el sentido de que el empresario disfruta de una potestad pública, semejante a lo que corresponde al Estado en la aplicación del derecho penal. Debe verse en ella la potestad de imponer sanciones de carácter privado y como contrapartida, por la violación a las reglas y principios que integran la relación de trabajo. La potestad disciplinaria, en realidad, forma parte del poder directivo del empresario, pues si no existiera una sanción por el incumplimiento de las órdenes recibidas, el poder de dirección tendría un carácter precario. Su fundamento es, por tanto, el mismo que corresponde al poder de dirección, esto es, deriva de la relación de trabajo.

El poder disciplinario del patrón tiene un doble límite; por una parte, puede únicamente ejercerse durante la vigencia de una relación de trabajo y, por otra parte, está estrictamente limitado a las infracciones de los deberes del trabajador con la empresa, por lo que no podría imponerse

del fundamento del poder disciplinario del patrón y se preguntan si deriva directamente de la ley y de la naturaleza de la relación de trabajo o si, por el contrario, puede únicamente ejercitarse previo acuerdo entre trabajadores y patrones. Se pregunta también la doctrina por la extensión y los límites de ese poder disciplinario.

Al respecto, se pueden apuntar tres corrientes principales:

a).- La primera de ellas se inclinó por la teoría de la contractualidad del poder disciplinario, se apoyaba esta idea en la ausencia de un precepto que permitiera, cuando no hubiera acuerdo entre trabajadores y patrones, que el patrón impusiera medidas disciplinarias; sin embargo, la doctrina reconocía que la existencia del poder disciplinario del patrón era congruente con la naturaleza de la relación de trabajo.

b).- Otra corriente sostuvo que el poder disciplinario correspondía al patrón sobre sus trabajadores, argumentando que el término, poder disciplinario, puede entenderse en un sentido amplio y en uno restringido; en el primer aspecto, comprendería la facultad de crear sanciones y --

aplicarlas; en la segunda acepción, el poder disciplinario sería exclusivamente, la facultad de aplicar las sanciones. El estudio se limita a la segunda cuestión, pues, la primera, -- tiene que resolverse en las convenciones colectivas de trabajo o en los convenios que celebre cada trabajador y su patrón.

La facultad de imponer sanciones, no ha de entenderse en el sentido de que el empresario disfruta de una potestad pública, semejante a lo que corresponde al Estado en la aplicación del derecho penal. Debe verse en ella la potestad de imponer sanciones de carácter privado y como contrapartida, por la violación a las reglas y principios que integran la relación de trabajo. La potestad disciplinaria, en realidad, forma parte del poder directivo del empresario, pues si no existiera una sanción por el incumplimiento de las órdenes recibidas, el poder de dirección tendría un carácter precario. Su fundamento es, por tanto, el mismo que corresponde al poder de dirección, esto es, deriva de la relación de trabajo.

El poder disciplinario del patrón tiene un doble límite; por una parte, puede únicamente ejercerse durante la vigencia de una relación de trabajo y, por otra parte, está estrictamente limitado a las infracciones de los deberes del trabajador con la empresa, por lo que no podría imponerse

sanción alguna por actos que se refieren a la vida privada del trabajador y no tengan relación alguna con las empresas.

c).- La última corriente sostiene justificadamente que el poder disciplinario del patrón, en primer término, tiene que ser un poder limitado y lo nombre, elegantemente, poder constitucional; alegando que el concepto del poder disciplinario, como un derecho unilateral y arbitrario del empleador, no es compatible con una relación contractual, esto es, una relación de coordinación de derecho privado.

El derecho disciplinario no es, como se opina generalmente, el corolario necesario del derecho de dirección que corresponde al empleador ni se encuentra en un mismo plano con aquel. El derecho de dirección deriva de la propia organización de la empresa y se vincula al concepto de la dependencia Jurídico-Personal que caracteriza a la relación de trabajo. Es inherente al contrato sin que, por regla general, sea necesario o posible fijarle otros límites que los que emanan de los principios de la buena fé. En cambio, el derecho disciplinario sólo existe en la medida en que de antemano se hubiese establecido en forma expresa. En realidad, se reduce a la facultad de un acreedor para hacer valer ciertos derechos contractuales que el deudor le hubiera con-

cedido para el caso de incumplimiento o mal cumplimiento. Si no se hubiese convenido nada con anticipación, con respecto a los supuestos susceptibles de la aplicación de una sanción disciplinaria, el sistema mismo de estas sanciones y el procedimiento para su imposición y ejecución, el poder disciplinario quedaría ceñido, prácticamente, al derecho de censurar o amonestar al trabajador, a menos que la misma ley autorizara al empleador para dictar tales sanciones. Y aún en este caso, el empleador no podría excederse de las facultades expresamente otorgadas.

El derecho mexicano del trabajo ha dado una solución especial al establecer en la fracción X del artículo 423 de la Ley Laboral que el reglamento interior de trabajo contendrá:

"Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación....."(*)

Nuestra ley reconoce la necesidad del poder disciplinario, pero para que pueda ejercitarse, además de exigir la fijación de las medidas que habrán de imponerse y el -

(*) Ley Federal del Trabajo.
Editorial Popular de los Trabajadores
1981. Pág. 220

procedimiento que deba seguirse, es necesario el acuerdo entre trabajadores y patrones.

Definitivamente, la ley laboral vigente, a diferencia de la de 1931, ha aceptado la tesis de que el poder disciplinario solo existe en virtud de un acuerdo entre trabajadores y patrones y así lo ha ratificado la Suprema Corte de Justicia al sostener jurisprudencia en el sentido de que no es procedente la aplicación de sanciones disciplinarias sin que previamente se hayan fijado disposiciones y procedimientos relativos en el "reglamento interior de trabajo."

Así pues, es inexplicable que el legislador haya omitido señalar el procedimiento a seguir para el caso de que trabajadores y patrón se pongan de acuerdo respecto de la celebración, contenido o redacción del citado reglamento interior de trabajo; y ni los tratadistas ni los tribunales del trabajo han logrado salvar esta laguna de la Ley.

El poder disciplinario corresponde, en principio, al patrón, pues no es posible pensar que los mismos trabajadores que faltaron al cumplimiento de sus obligacio--

nes vayan a imponerse las sanciones, pero ello no significa que el patrón pueda imponerlas arbitrariamente, puesto que, según lo dicho, sólo podrá ejercitar ese poder en los casos y de acuerdo con los procedimientos que se hubieren señalado en el propio reglamento interior de trabajo. En ningún caso, queda el trabajador sometido al arbitrio del patrón, ya que, cualesquiera que sean las prevenciones del susodicho reglamento, queda al trabajador, en última instancia, la posibilidad de reclamar ante la autoridad laboral la improcedencia de la medida disciplinaria impuesta.

Puede muy bien suceder que no exista reglamento interior de trabajo, fundamentalmente, por no ser necesario, cuando sólo se utilizan los servicios de uno o dos trabajadores. Parece, entonces, que no existe el poder disciplinario, puesto que la Ley únicamente lo concede al patrón en las condiciones previstas en el repetido reglamento. El sentido común y la lógica sugieren que en tales casos, el poder disciplinario puede y debe reglamentarse en los contratos individuales de trabajo, ya que se trata de un pacto lícito que, con no contravenir ninguna disposición legal, traduce las necesidades derivadas del buen desarrollo de la relación de trabajo y porque, además, si la Ley se ocupó de es

ta cuestión a propósito del reglamento, ello se debe a que generalmente, es en las grandes empresas y no en el pequeño taller donde se hacen necesarias las medidas disciplinarias. Más es claro que, faltando ese pacto en los contratos individuales, no puede el patrón imponer ninguna medida disciplinaria.

Como en toda colectividad, en la laboral que integran los trabajadores, razones de organización y un principio de autoridad establecen diferencias entre los que mandan y los que obedecen. La inquietud o deseo de rebeldía que afecta a amplios sectores humanos conduce a reforzar la potestad directiva con medios coactivos eficaces. Se origina, así, en el sentido del contrato de trabajo, pero casi siempre por imperativo o, cuando menos, con apoyo de la legislación, la potestad disciplinaria patronal.

La potestad disciplinaria se define como -- "la facultad patronal de sancionar los actos del trabajador que constituyen faltas intencionales en la prestación de los servicios", tales faltas pueden consistir en acciones u omisiones, perjudiciales para el régimen de la producción, perturbadoras de la organización interna o corrosivas de la dis

ciplina de la empresa.

La potestad de sancionar que el patrón se -- atribuye y ejerce, o que se le reconoce con facultad de en--juiciar y sancionar por sí, rompe la igualdad que debiera -- existir entre las partes del contrato de trabajo, porque erige al empresario en juez, y parte a la vez. Ese argumento de la desigualdad es exacto, pero no es condenable en sí; por--que la producción requiere una relación jerárquica, con mando por alguien y obediencia en los demás; y precisamente una de las características de los mandos personales eficaces consiste en la atribución de sancionar por sí, discrecional y expedita.

Como todo poder, el disciplinario tiende a -- organizarse y a limitarse. Se estructura así, en el fondo, a través de una regulación represiva que determina las infracciones y la consiguiente punición; y se encauza, en la forma mediante un procedimiento para la verificación de las fal--tas y la imposición del correctivo que corresponda, con ma--yor o menor intervención del infractor. Se reconoce de esa -- manera que el Derecho Disciplinario procede del poder de di--rección del empresario y de la situación de dependencia labo

ral del trabajador, que ratifican el interés individual del patrón y el social que la empresa reviste.

Se considera falta disciplinaria toda acción u omisión voluntaria, tanto dolosa como culposa (intencional o por negligencia) cometida por un trabajador que se encuentre al servicio de la empresa y que con tal proceder perjudique o pueda perjudicar a los intereses de la producción o a las conveniencias de la actividad a que se encuentre afectado.

En la falta disciplinaria deben concurrir --- tres elementos:

a).- Uno material, la acción u omisión del -- trabajador.

b).- Otro personal, que le sea imputable por su dolo o culpa.

c).- Una finalidad o un resultado: el perjuicio efectivo o potencial para la producción o actividad.

Dentro del poder disciplinario patronal, el -

despido con justa causa aparece como manifestación sancionadora suprema. Siendo el despido la máxima y definitiva medida disciplinaria, es al propio tiempo causa de extinción de ese poder corrector, por disolver en consecuencia el vínculo que ligaba a las partes.

Cuando existen varias faltas cometidas con anterioridad por el trabajador, para justificar el despido se requiere la existencia de un hecho presente; de manera -- que los hechos pretéritos cuentan tan sólo como antecedente para estimar la conducta del trabajador. El proceder anterior se puede tener en cuenta para los fines de determinar la gravedad de la nueva falta cometida, o la esterilidad de las advertencias y hasta de la tolerancia previas.

Las faltas anteriores del trabajador no pueden invocarse para fundar un despido sin causa actual. De -- una forma u otra, se habían absuelto, así fuera con la condición de no reiterarlas, de la enmienda futura o bien, sancionadas disciplinariamente. Pero son computables como antecedentes desfavorables para calificar la gravedad de un nuevoacto injurioso. Ahora bien, si la falta por sí misma es tan grave que impide la prosecución del contrato de trabajo, la

conducta anterior del trabajador no ejerce influencia en relación con el hecho imputado.

Estas consideraciones toman especial relevancia en nuestro derecho laboral en virtud de la disposición contenida en el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo:

"Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su -- continuación pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que -- deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior." (*)

Sin embargo, se ha sostenido que una falta de disciplina no puede ser atenuada por las circunstancias de

(*)Ley Federal del Trabajo.
Editorial Popular de los Trabajadores
1981.- Pág 126 y 127.

los años que lleva el trabajador al servicio de la empresa; -
pues, si es cierto que la larga existencia de una relación -
de trabajo debe llevar al empresario a guardar consideración
al trabajador, también es evidente que no le impide hacer --
uso de facultades que le competen y que éste no puede impe--
dir con su propio criterio, obligándole también su dilatada--
prestación de servicios a un más exacto cumplimiento de la -
disciplina y a la colaboración en la buena marcha de la em--
presa, en lugar de asumir una actitud confiada y desafanosa.
Sin embargo, una falta grave puede, ante la circunstancia de
la gran antigüedad del trabajador, de la asiduidad de éste -
en su trabajo, de su laboriosidad y capacidad, así como por--
su buen comportamiento anterior, diluir esa gravedad; en cam-
bio, una falta leve en un trabajador con poca antigüedad, --
puede calificarse como sintomáticamente grave; por ejemplo, -
la llegada tarde o la ausencia sin aviso al primero o al se-
gundo día de la admisión.

En conclusión, en lo disciplinario laboral, -
como en el plano penal genérico, la bondad pasada hasta la -
infracción, no absuelve de la maldad presente, aunque pueda-
atenuar la sanción o suspenderla hasta la reincidencia.

Por "causa justa", según una noción técnica-

y amplia, se entiende todo motivo suficiente, moral y legítimo para obrar. En la creación de las obligaciones, por "justa causa" se entiende la lícita para contraerlas y la necesaria para su validez. Ahora bien, el despido se encuentra situado en el extremo opuesto de los nexos bilaterales; es decir, en su ruptura y por iniciativa de una de las partes.

Para que pueda calificarse de justa causa la de un despido, tiene que estar concretamente prevista en el ordenamiento positivo o ajustarse a la interpretación que la doctrina y los tribunales le otorguen a las causas formuladas ambiguamente por el legislador.

. Además de la catalogación en normas vigentes, la justa causa de despido tiene que ser alegada; y, de controvertirla el despido, probada por el empresario. Con enfoque práctico, "justa causa" de despido es la reconocida por la Jurisprudencia basándose en normas de imperativa aplicación."

Las faltas que puede cometer el trabajador -- son de diversa naturaleza. Las calificadas de muy graves tienen como sanción necesaria el despido, que constituye también la más importante de cuantas están establecidas, porque signi

fica la pérdida del empleo. El establecimiento de una graduación en las faltas parece inlograble sobre la base de la enumeración de la ley, pues siempre falta un sistema que permitiera calcular, dentro del cuadro de las sanciones y con exactitud matemática, la gravedad de las faltas y su punibilidad; parece ser que el índice más aceptable es el hecho de que se haga más o menos difícil la continuación de la relación laboral.

Por otra parte, las faltas pueden ser esporádicas o crónicas y calificarse desde graves a levisimas. Cuando se trata de faltas crónicas, que se revelan así por la repetición de una serie de hecho que solo revisten gravedad -- al reiterarse, debe mediar, si se sigue una política sana, - previo apercebimiento por parte del empresario, e indicarle al trabajador que la reincidencia en esa conducta determinará, por hechos a él imputables, la ruptura del contrato de trabajo. Sucede así con la falta reiterada de puntualidad o de asistencia a las tareas y con la disminución en el rendimiento. Dentro de ese criterio y de la clasificación de las faltas en graves, leves y levisimas, habrá que considerar necesariamente que tan solo las faltas graves constituyen causa suficiente de despido; pero que la suma de las faltas leves o levisimas puede llegar a constituir también una falta-

grave. Esta reiteración en las infracciones minúsculas en un principio revela, por parte del trabajador, un desprecio de las advertencias, amonestaciones, recomendaciones y su indisciplina por tanto y un mal ejemplo que, de cundir, dislocaría sin duda toda organización.

Junto a la locución técnica de "justa causa" a justo motivo, se barajan las de motivo legítimo (para ---- quien asume la iniciativa de despedir) y motivo imputable - (referido al despido) y la de falta grave, entre otras. -- Tal sinonimia no merece aprobación; ya que el patrón puede tener justa causa para despedir al trabajador, puede igualmente el motivo ser legítimo y no existir falta grave. De esta manera, deben considerarse aquí las causas justificadas de despido por hechos imputables al trabajador, incluyendo las faltas graves o motivos fundados que se basen en un hecho del cual deba responder el trabajador.

La justa causa de despido debe ser motivo de terminante de la disolución del contrato, y no motivo justificante. La teoría de la justa causa lleva a determinar que, juntamente con un motivo justificado del empresario, debe concurrir también la existencia de una culpa por parte del trabajador, un hecho a él imputable. La culpa debe ser la de--

terminante del despido; esto es, el hecho que disuelve el contrato de trabajo no se origina en el empresario, sino que es voluntario del trabajador. Si el contrato de trabajo se di---suelve, es porque ha existido un hecho intencional y querido por el trabajador, que ha puesto en movimiento a la voluntad del empresario; y ese hecho tiene que ser de tal naturaleza - que impidan la prosecución del contrato de trabajo.

Se ha formulado la interrogante acerca de que si el despido constituye un derecho o una potestad. Para las legislaciones que consagran la inmovilidad absoluta del trabajador, el despido es una potestad, por basarse en el poder disciplinario del patrón; por el contrario, en los ordenamientos legales que admiten la disolución del vínculo laboral por la decisión unilateral del patrón, el despido integra un derecho pero no un derecho ilimitado. El ejercicio del mismo puede -- originar el pago de indemnizaciones cuando no se prueba la - justa causa que motivo aquél, por más que existe; bien por no haberla invocado en su oportunidad, bien por no haberse pro--bado la misma.

Una sola falta leve puede constituir causa de despido si los antecedentes del trabajador, si su conducta anterior poco recomendable, culminan una persistente actitud; y pese a no haber suscitado previamente sino reconvenciones verbales o mesurados requerimientos de corrección. Si bien el --

despido debe corresponder a un hecho contemporáneo a su decisión, en algunos supuestos cabe admitir un criterio distinto como en el supuesto de que en ningún momento haya mediado -- un hecho que por sí solo asumiera gravedad decisiva para imponerlo; cuando, en cambio, se sucedan transgresiones mínimas que, por repetidas, crean un clima incompatible con la disciplina y el orden que deben imperar en todo ambiente de trabajo.

Las faltas que puede cometer el trabajador son susceptibles de graduación; y malo resultaría aplicar las sanciones con un criterio rígido, pues tal cosa daría lugar a injusticias. El trabajador que fuma en el trabajo, a pesar de la prohibición expresa, puede incurrir en falta grave o leve, según el peligro de incendio o explosión que exista. En ese sentido varía mucho la situación del que trabaja en una fábrica de explosivos o con líquidos inflamables, de aquel que presta sus servicios en lugares donde no existe peligro directo e inmediato.

"La gravedad de la falta debe medirse tanto por la calidad como por la cantidad para llegar a una sanción ponderada, que no excluye la severidad." Las consecuencias de la desproporción entre la falta como causa y el des-

pido como efecto puede traducirse en convertir en injustificada la disolución laboral, con el consiguiente cargo de la indemnización.

La legislación mexicana se ha esforzado por lograr la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y -- que, a este efecto, postuló la Ley el principio básico de la duración indefinida de las relaciones individuales de trabajo en tanto subsista la materia del trabajo. Para ser congruente con ese principio, afirmó también nuestro derecho la idea de que el trabajador no puede ser separado de su empleo sino por causa justa. Y como consecuencia necesaria de esta idea, concedió la Ley al trabajador las acciones de reinstalación en el empleo o de pago de una indemnización para todos aquellos casos en que el empresario violara la norma de no separación sin causa justa.

Así pues, el acto u omisión que den lugar al despido, deben ser de naturaleza grave. El derecho mexicano, en armonía con el derecho universal, juzgó que no toda falta amerita la rescisión de las relaciones de trabajo; las faltas leves son inevitables y si se las aceptara como causa justificada de disolución de las relaciones de trabajo, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos sería ilusoria. Natu--

ralmente, no era posible que esas faltas quedaran sin sanción por ello admite el derecho universal un poder disciplinario, no arbitrario, sino ejercido por el empresario, en nuestro de re ch o, con base en las disposiciones contenidas en los reglamentos interiores de trabajo.

El acto u omisión pueden tener un doble origen; el trabajador tiene el deber de poner su energía de trabajo a disposición de la empresa, pero como esa energía está íntimamente unida a la persona humana, se crea entre las partes, independientemente de lo que pudiera llamarse la rela- ci ó n patrimonial de trabajo, una relación personal, cuya prin- ci p al característica es la consideración y respeto mutuos que deben guardarse los trabajadores y los patrones; todo acto -- que perturbe, en forma grave, esa relación personal, será cau- sa de rescisión de las relaciones de trabajo. Por otra parte, la relación de trabajo impone obligaciones; la falta de cumpli- m ie n to a las obligaciones directamente derivadas de las relaciones de trabajo es también causa justificada de rescisión.

CAPITULO III

CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.

III.1.- Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Antes de entrar de lleno al estudio de cada una de las causas que el artículo 47 de nuestra Ley Federal del Trabajo, enumera como motivos de rescisión del contrato por parte del patrón, conviene hacer algunos razonamientos respecto a la importancia que tiene para todos los patronos, considerar detenidamente los diversos motivos que existen para despedir al trabajador, pues no debe olvidarse que la habilidad obtenida por el obrero, como resultado de su experiencia o de su entrenamiento, que ha costado tiempo y dinero al patrón, se pierden cuando se despide al trabajador, y además, hay que considerar el entrenamiento y capacitación del nuevo trabajador, que también implica erogaciones para el patrón, tiempo perdido, entorpecimiento de la producción, etc. Desde luego hay que tomar en cuenta los aspectos subjetivos no menos importantes, ya que para el trabajador constituyen los salarios que percibe su fuente principal de ingresos que son el sustento de su familia, además de la seguridad-

en el trabajo que es una de las metas a las que aspira la clase trabajadora.

El patrón debe procurar conducirse con justicia cuando actúa en casos de gravedad que ameriten la separación y obrar como un juez, con la imparcialidad ineludible pese a su condición patronal, con la serenidad y el buen juicio que le permitan aquilatar, ante los fríos conceptos de la ley, los elementos humanos que en último análisis deben orientar el juicio.

La propia Ley Laboral considera que no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación, o expresado en forma distinta: el incumplimiento ha de referirse a las obligaciones principales e importantes, -- pues en la prestación del trabajo, las faltas, los descuidos y los errores en el cumplimiento de obligaciones secundarias son frecuentes, para no decir inevitables, dada la naturaleza humana, y si se les reputara causas suficientes para la disolución de las relaciones, el principio de la estabilidad de-- vendría precario.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dice:

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

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;

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;

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

IV.- Cometer el trabajador, 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 trabajo;

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.

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

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

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

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fa-

bricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con-
perjuicio de la empresa;

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de
asistencia en un período de treinta días, sin permiso del pa-
trón o sin causa justificada;

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a
sus representantes, sin causa justificada, siempre que se tra-
te del trabajo contratado;

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las me-
didas preventivas o a seguir los procedimientos indicados pa-
ra evitar accidentes o enfermedades;

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

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga -
al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumpli---

miento de la relación de trabajo; y

XV.- Las análogas a las establecidas en las --
fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuen--
cias 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 res-
cisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva
proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y soli-
citando 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."

III.2.- Comentarios a las fracciones del artículo 47 de la Ley
Federal del Trabajo.

En la medida en que constituye una preocupa---

ción social fundamental de nuestro tiempo el encontrar ocupación para todos, es obvio que el apoyo legal para la finalidad contraria sólo se podrá dar en circunstancias verdaderamente excepcional. Por eso la ley señala en el artículo 47 las causas expresas de rescisión y al incluir a las análogas, precisa que las causas deben ser graves, y que impliquen consecuencias tan serias que hagan inconveniente la subsistencia de la relación laboral.

El artículo 46 de la Ley previene que: "El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".(*) De ahí brota el principio de que cualquiera de los sujetos de la relación puede decidir la rescisión, ya que uno u otro pueden incumplir sus obligaciones. La Ley consideró en preceptos separados las causas, ya en el trabajador, bien en el patrón; y no es necesario insistir en que las causas, o son de naturaleza distinta o están expresadas en forma diferente.

Las causas de rescisión están sujetas a un régimen doble; las señaladas expresamente en la Ley y las análogas que se hagan valer y que las juntas de Conciliación y Arbi

(*) Ley Federal del Trabajo
Editorial Popular de los Trabajadores
1981 Pág. 68.

traje estimen de la misma gravedad. Las primeras se subdividen en causas generales y en causas específicas para cada uno de los trabajos especiales reglamentados por la ley en el título-sexto.

El sistema legal quiso ser armónico con los principios fundamentales del derecho del trabajo, y a la vez, satisfacer las exigencias de la Institución: es ante todo, un sistema rígido, por cuanto, en oposición con la norma civilista de la autonomía de la voluntad, no admite sino las causas expresamente previstas y las reconocidas por las juntas de conciliación y arbitraje en las condiciones apuntadas, lo que da por resultado que el señalamiento que hicieran el trabajador y el patrono de causas nuevas no producirá ningún efecto. Pero al mismo tiempo posee una cierta flexibilidad, que se manifiesta de dos maneras: primeramente, porque los hechos constitutivos de las causas expresas exigen frecuentemente que las juntas de conciliación y arbitraje determinen si de verdad son constitutivas de la causa alegada, esto es, si, por ejemplo, integran una auténtica falta de probidad; y en segundo lugar, por la facultad de las juntas de reconocer causas análogas.

Hay que advertir que, como todas las normas jurídicas, las disposiciones sobre la rescisión tienen que ser interpretadas, pero será una interpretación restrictiva y siem

pre en beneficio del trabajador, por las razones siguientes: - la rescisión es una medida de excepción, pues su efecto consiste en disolver las relaciones de trabajo, lo que si bien no se encuentra en oposición radical con el principio de estabilidad, porque no sería posible dejar al arbitrio del trabajador el -- cumplimiento de sus obligaciones, sí lo suprime en los casos - concretos a los que se aplica. Dentro de este mismo orden de - ideas, el carácter excepcional de la institución surge de la - existencia de causas expresas de rescisión y de causas análogas igualmente graves, pues unas y otras constituyen la prueba de la intención de la Ley de no permitir la rescisión sino en casos inevitables, para no repetir excepcionales. Finalmente, - si en el proceso interpretativo aparece alguna duda, deberá -- aplicarse la disposición de la parte final del artículo 18.... "En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador." (*)

Ahora nos referimos a las causas de despido pre vistas en las quince fracciones del artículo 47 de la ley labo ral vigente:

"I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el-

(*) Ley Federal del Trabajo.
Editorial Popular de los Trabajadores
1981.- Pág. 58.

sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyen 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;"(*)

Por más que la doctrina laboral se niegue a admitirlo, creemos que este precepto evidentemente consagra un período de prueba para el trabajador, puesto que prácticamente lo único que se persigue con esta disposición, es que el trabajador durante el término referido justifique su aptitud para el empleo de que se trate.

Sin embargo, los derechos del trabajador comienzan desde que se inicia la existencia de la relación jurídica laboral, de ahí que la postura adoptada por algunos patrones de creerse facultados para despedir al trabajador, por estimar que éste no ha cumplido satisfactoriamente el período de prueba resulta muy peligrosa. El trabajador, desde que inicia la prestación de servicio, está protegido por todas las normas de trabajo y si un patrón lo separa alegando que no -- justificó su aptitud durante el período que señala la fracción

(*) Ley Federal del Trabajo
Editorial Popular de los Trabajadores.
1981.- Pág. 68

en estudio, en juicio laboral que promueva el trabajador, el patrón estará obligado a acreditar la supuesta ineptitud de -- aquel, pues de lo contrario el despido resultaría injustificado.

El despido se produce, en todos los casos, como consecuencia de una conducta superveniente del trabajador. -- la Ley, sin embargo, en la fracción I del artículo 47, en forma excepcional, autoriza un despido que se funda en un dato o certificado falso proporcionado por el trabajador o el sindicato, que hizo presumir aptitudes o facultades de que el trabajador carecía. De aquí que se puede afirmar la existencia de una actitud dolosa. En efecto, lo que se sanciona es la existencia de un engaño, esto es, una maquinación o artificio que sirvieron para dar nacimiento a la relación de trabajo. Esta nació -- viciada y por ello podría sostenerse que se está en presencia de una nulidad relativa, puesto que desaparece por prescrip---ción. Si dicho vicio se advierte dentro del término de treinta días que menciona la propia fracción I, el patrón podrá separar al trabajador, sin responsabilidad.

"II.- Incurrir el trabajador, durante sus labo-- res, en faltas de probidad u honradez..."(*)

(*) Ley Federal del Trabajo.
Editorial Popular de los Trabajadores,
1981. Pág. 69.

De esta norma se desprenden dos extremos: en primer lugar, la existencia de la falta, y en segundo término, que la misma ocurra durante las labores, esto es, durante las horas de trabajo. La misma dualidad se presenta en la fracción III, cuando la falta se comete contra cualquier otro trabajador: "cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;" (*) Por último, la fracción IV se refiere a la falta cometida fuera de las horas de trabajo, pero agrega un elemento nuevo: "cometer el trabajador, 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 trabajo;"(**)

No es fácil definir el concepto de "faltas de probidad", en el Diccionario de la Academia se refiere: bondad, rectitud de ánimo, honrífica de bien, integridad y honradez en el obrar, y a propósito del hombre íntegro, menciona al recto, probo, intachable. La Suprema Corte de Justicia ha dictado diversas ejecutorias que no solamente no ofrecen un crite

(*)(**) Ley Federal del Trabajo.
Editorial Popular de los Trabajadores
1981. Pág. 69

rio más o menos firme, sino que en ellas se descubren frecuentes incongruencias.

Nos encontramos ante un problema de naturaleza ética, por que la idea de probidad plantea la rectitud de ánimo y la honradez en el obrar. De ahí que la única solución armónica con la naturaleza del derecho del trabajo y con la estructura y funcionamiento de las juntas de conciliación y arbitraje, sea partir del Diccionario de la Academia y considerar los hechos imputados al trabajador y las circunstancias concurrentes en cada caso concreto dentro de la idea de que el estatuto laboral no mira hacia los intereses materiales del capital, sino hacia los humanos, hacia los del hombre cuya energía de trabajo es explotada y aprovechada por aquél. En estas condiciones son de aplicación estricta, en primer término, el artículo 775 de la Ley laboral que dice que las juntas deben --- apreciar los hechos según sus miembros lo crean debido en conciencia, y en segundo lugar, siempre con rango supremo, el artículo 18, que obliga a decidir las dudas en beneficio del trabajador. Pensamos, a fin de completar la idea de la función de las autoridades jurisdiccionales, que la corte no puede suplantar el criterio de las juntas, no obstante lo cual puede y debe cuidar de que no se tergiversen los hechos ni se inventen - circunstancias o se falseen los datos del expediente.

Aún cuando suelen invocarse juntas las faltas de probidad y honradez, en realidad, son dos conceptos distintos, si bien se emplean, a veces, como si fueran sinónimos. Para la corte las faltas de probidad "llevan inhibidas la carencia de bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar..." (amparo directo 2817/73, Transportes Papantla, S.A., Cuarta Sala, Informa 1973, Pág. 54). En realidad toda falta de honradez implica falta de probidad, pero ésta puede presentarse también de diversas maneras.

A propósito de esta causal existe una gama importantísima de interpretaciones jurisprudenciales cuyo análisis exhaustivo aquí estaría de más. Sólo a título de ejemplificación que permitirá advertir en amplitud queremos señalar algunas.

Constituyen faltas de honradez y probidad:

1.- La concurrencia desleal al patrón, cuando establece una industria o negociación de la misma naturaleza.- (Jurisprudencia Núm. 79 Apéndice 1917 a 1965, Pág. 90).

2.- La presentación de documentos falsos ante el patrón para pretender justificar faltas de asistencia (amparo

ro directo 478/73, Melitón Martínez Camacho, Cuarta Sala, Informe 1973, Pág. 31).

3.- El hecho de disponer de bienes del patrón cualquiera que sea su valor (amparo directo 971/73, María Eugenia Arredondo Pita, Cuarta Sala, Informe 1973, Pág. 31).

4.- El uso de un vehículo del Patrón, por parte del trabajador, para fines diversos que no sean en beneficio del patrón, sino para actos personales del trabajador. -- (Amparo directo 26/71, Daniel Tovar Gallardo, Cuarta Sala, Informe 1971, Pág. 38).

5.- Patrocinar un trabajador que no desempeñe una representación sindical, a otro trabajador de la misma empresa, en un juicio laboral (Amparo Directo 4294/70, Instituto Mexicano del Seguro Social, Cuarta Sala, Informa 1971, --- Pág. 38).

6.- Abandonar sus labores el trabajador, sin haber concluido la jornada o por no asistir al trabajo con -- puntualidad (Amparo Directo 1059/72, Wilfrido Aguilar Nájera-Cuarta Sala, Informa 1972, Pág. 30).

7.- Intentar, el trabajador, apropiarse del -- inmueble que habita, no obstante estar enterado de que es propiedad del patrón, siguiendo un juicio de prescripción adquisitiva, en contra de persona distinta del propietario. (Amparo Directo 5208/71, Carlos Parra Rodríguez, Cuarta Sala, Informe-1972, Pág. 31).

8.- El hecho de que un trabajador salga por -- una hora del centro de trabajo, después de haber checado la -- tarjeta de entrada respectiva, sin permiso y sin justificar el motivo. (Amparo Directo 6038/74 México, Cuarta Sala, Informe - 1975, 2a. parte. Pág. 62).

9.- El trabajador está obligado a permanecer - despierto y a disposición efectiva del patrón, durante toda la jornada de trabajo, independientemente de que en ciertos momentos de ella no tenga labores concretas a realizar; pues es indudable que si durante la jornada se duerme, deja de poner su fuerza de trabajo al servicio del patrón y no cumple con la -- obligación fundamental del trabajador e incurre en notoria falta de probidad en cuanto al desempeño de sus labores. (Juris--prudencia: Informe 1967, Cuarta Sala, Pags. 21 y 22).

En ocasiones se confunde la falta de probidad-

con la comisión de un delito y en otras se pretende que las -- pruebas de un proceso penal tengan que ser atendidas en el mismo sentido que lo haya hecho el juez de la causa. Esto es indebido ya que pueden existir faltas de probidad que no configuren delito alguno o bien, que habiéndose acusado de la comisión de un determinado delito, la consignación técnicamente defectuosa conduzca a una sentencia absolutoria. En este caso, - la autoridad laboral no habrá de someterse al criterio del --- juez penal y resolver, en conciencia, solo atendiendo a los hechos. Un hecho ilícito puede ser juzgado a la luz del Derecho Penal y llegar a la conclusión, seguidos los procedimientos -- respectivos, puede constituir una falta grave en materia laboral que amerite sanción. Puede la falta de probidad cometida - no constituir delito, sin dejar, por ello, de ser causa de despido. La Suprema Corte ha sentado, a este respecto, la jurisprudencia Núm. 78, en los términos siguientes:

"Las pruebas de un proceso penal, deben ser estudiadas en el laudo, no en función de valor que le hubiesen merecido a la autoridad penal, sino de acuerdo con la apreciación que la Junta responsable haga de ellas al ser examinadas en el juicio laboral, juzgando en conciencia para precisar si con tales probanzas se ha demostrado o no la falta de probidad" (Apéndice 1917-1965, Págs. 89-90) Finalmente, para mayor claridad y comprensión de la amplitud de esta causal de despido, -- transcribiré la ejecutoria más relevante al respecto:

"Entiéndase la falta de probidad u honradez como el no proceder rectamente en las funciones encomendadas con mengua de rectitud de ánimo, o sea, en apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mis-

mas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial solo que se observe una conducta ajena a un recto proceder. (Ejecutoria: Boletín Núm. 27, Marzo 1976, Cuarta Sala. -- Págs. 43 y 44, Amparo Directo 4009/75, Ferrocarriles Nacionales de México.)

La misma fracción II contiene como causa de despido el incurrir el trabajador, durante sus labores, "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". La fracción III extiende esta causa de despido para los mismos actos cuando el trabajador los comete contra alguno de sus compañeros, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo, y la fracción IV considera que esos -- mismos actos son causa de despido, aún cuando se cometan por -- el trabajador fuera del servicio, si son en contra del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, si revisten tal gravedad que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

Seguramente que los legisladores encontraron que la definición de injurias es tanto o más difícil que la -- del concepto faltas de probidad, entre otras razones, porque --

la injuria no se tipifica con sólo las palabras pronunciadas, sino que requiere la intención de ofender. De ahí que decidieran dejar el problema en las manos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; serán ellas, apreciando los hechos en conciencia y considerando las circunstancias de cada caso, las que establecerán si las palabras pronunciadas llevan la intención de injuriar.

Al respecto, hay que comprender que no sería concebible que se mantuviera dentro de la empresa a un individuo que ha faltado al deber elemental de respeto y sujeción al patrón. Por otra parte, las injurias o malos tratamientos, son ofensas graves que resiente el patrón, tanto si se le hacen directamente a él o a sus familiares y, por lo que ve al personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, es enteramente similar, pues no sería posible que armónicamente laboraran en el mismo centro de trabajo dos personas, una de ellas perteneciente al grupo directivo o administrativo, que ha sido ofendida o lastimada en su dignidad por la otra.

Por otra parte, el trabajador está obligado a guardar la consideración debida a sus compañeros de trabajo, pues además de reflexiones de tipo social, que al respecto pue

den hacerse, referentes a principios de solidaridad, etc., -- creemos que siendo el centro de trabajo una especie de pequeña sociedad en que conviven diversos individuos, deben reconocerse, expresa o tácitamente, normas de conducta para las buenas relaciones entre ellos.

Del contenido de las fracciones en estudio, se desprende que la ley toma en cuenta no sólo los actos cometidos dentro del centro de trabajo y estando en servicio, sino también cuando se llevan a cabo fuera del servicio y son de tal manera graves que hacen imposible el cumplimiento del contrato.

Las ofensas al honor o a la dignidad pueden en ocasiones ser tan serias, que dejen en el espíritu del ofendido un resentimiento que no le permita laborar junto con --- quien lo ofendió y si el ofendido es el patrón o miembros del personal directivo o administrativo, es natural que la ley autorice la separación del trabajador culpable.

Las injurias o amagos pueden ser verbales o - escritos y se deberán valorar justificadamente para darles alcance que el trabajador quiso realmente concederles, pues, -

según el grado de cultura o los usos o costumbres en diferentes regiones, cambia también el sentido de algunas palabras.

Las cuatro expresiones: actos de violencia, - amagos, injurias o malos tratamientos, constituyen, en realidad, toda la gama de la violación del deber de respeto que -- los trabajadores tienen respecto del patrón, sus familiares, - del personal directivo o administrativo y de sus propios compañeros de trabajo, presentan un proceso de conducta que se - inicia en la amenaza (amagos) y puede culminar en la violencia física (agresión de hecho), en la violencia moral (injuria, insulto o actitud de desprecio) o, simplemente, en el maltrato.

Los problemas que originan estas causales de despido se ponen de manifiesto, particularmente, en el orden procesal, y específicamente respecto de la calificación de - injuriosa que pueda corresponder a una determinada conducta. - La injuria podrá consistir en un insulto o en una actitud de desprecio pero siempre será necesario que se precisen las palabras o se describe la conducta ya que de otra manera será - imposible juzgar sobre su gravedad.

La ley contiene, en esta materia, una novedad

respecto de la anterior. Consiste en que si el trabajador fue provocado o actuó en defensa propia no habrá motivo de despido, salvedad que se acepta, primeramente, porque es frecuente que los capataces o jefes de grupo traten despectivamente o injurien o intenten golpear a los trabajadores, y en segundo lugar y principalmente, porque si el patrono o su personal -- provocan al trabajador o si éste obra en legítima defensa, no se le puede imputar ningún acto culposo, sino a la inversa, - el responsable de los sucesos será el provocador. Con esto se ha logrado evitar que los patronos acudan a la provocación para eliminar a un trabajador indeseado.

"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;".(*)

"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;".(*)

(*) Ley Federal del Trabajo.
Editorial Popular de los Trabajadores,
1981. Pág. 69.

Parece que la fracción V quiere referirse al sabotaje y ésto significa el daño o deterioro que para -- perjudicar a los patronos hacen los obreros en la maquinaria, instalaciones, equipos, productos, etc. que forman parte del patrimonio o bienes de la empresa. Por otra parte, se exige que se trate de actos intencionales y que se provoquen "perjuicios materiales" expresión que es evidente que tiene la - intención de referirse a los daños, que son pérdidas o menos cabos sufridos en un patrimonio y no a los perjuicios, que - denotan ganancias lícitas que se dejan de percibir.

En realidad el sabotaje supone la viola-- ción fundamental de la obligación de respeto a las instala-- ciones de la empresa pero también resulta una forma natural- de desquitarse el trabajador por las ofensas o diversos ti-- pos de actitudes supuestamente desagradables para el trabaja- dor por parte del patrón o de alguno de sus representantes.- En la historia del movimiento obrero, el sabotaje aparece co- mo una de las formas primarias de rebelión, después supera-- da, cuando los trabajadores tomaron conciencia de que su lu- cha debería orientarse en direcciones más eficaces

La negligencia constituye una conducta pu- nible característica en la relación de trabajo. Para que in-

tegre causal de despido se exige que al actuar de esa manera se causen "perjuicios", ésto es, daños graves en los bienes de la empresa. En otras palabras: un cierto grado de negligencia es más o menos tolerable, quizá sancionable de acuerdo al reglamento interior de trabajo, pero deja de serlo si trae -- consigo consecuencias intolerables o particularmente graves.

El caso es que los daños (o perjuicios) -- causados sean graves y que se consumen sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio. Interpretando las causales de despido que venimos señalando, la Suprema Corte ha definido el concepto de negligencia como el descuido o la falta de aplicación en la realización de un acto, que puede ser apreciado por los sentidos. Es pues necesario distinguir que en los motivos de despido en cuestión, los daños (o perjuicios) pueden causarse con dolo, es decir con la franca intención de causar el daño o bien por una actitud descuidada o carencia de atingencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Podemos asegurar que en la práctica, es en las empresas de transporte y, en consecuencia, en todos aquellos casos en que el trabajador por la índole de sus labores conduce vehículos, donde más frecuentemente se presentan las-

causales de despido que ahora nos ocupan, siendo así que cuando el trabajador se ve comprometido en un serio accidente de tránsito, a consecuencia del cual resulta gravemente averiado el vehículo de la empresa, atropella a un particular o causa daños o perjuicios a otros, por haber violado intencionalmente o por negligencia los reglamentos de tránsito, el patrón - podrá hacer valer tales causas de despido, independientemente de cualquiera otra que se pudiera configurar (desobediencia) - y de la responsabilidad civil y penal relativas.

"VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;".(*)

Esta causal de despido prevé el caso de -- que un trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, ponga en peligro la seguridad del centro de trabajo o de las personas que se hallen en su interior.

Es obvio que no se trata de una causal que suponga la realización de un daño objetivo o material. Basta, tan solo, que se produzca un peligro, ésto es, el riesgo o --

(*) Ley Federal del Trabajo.
Editorial Popular de los Trabajadores.
1981 Pag. 69.

contingencia inminente de que suceda algún mal.

Al respecto, cabe apuntar que lo que la -- Ley pretende evitar es que el trabajador descuidado o imprudente, de lugar a algún acontecimiento que ponga en peligro la seguridad física de los bienes que pertenecen al patrimonio de la empresa o bien, la vida e integridad del patrón o sus representantes, de sus demás compañeros de trabajo y de cualquier otra persona que se encuentre dentro de las instalaciones del centro de trabajo.

A modo de ejemplo, podemos referirnos a la gravedad de la falta en que incurre el trabajador que fuma en el centro de trabajo, a pesar de la prohibición expresa o tácita, derivada del sentido común y el buen juicio, cuya actitud refleja los extremos que refiere la causal en estudio: imprudencia y/o descuido; puesto que el peligro se hace inminente, suponiendo que se trate de una fábrica de explosivos o materiales inflamables.

Asimismo, el hecho de que un trabajador no observe las medidas de seguridad que se señalan en el Reglamento interior de trabajo aplicable o bien, en el "Reglamento Ge

neral de Seguridad e Higiene en el Trabajo"(*), por las consecuencias que tal inobservancia entraña, configuraría la causal de despido en cuestión.

Es evidente que la causal de despido prevista en la fracción VII del artículo 47 se apoya en lo preceptuado por la fracción I del artículo 135 de la Ley Laboral que a la letra dice: "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;(**)

"VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;"(**)

Este precepto guarda íntima relación con la disposición contenida en la fracción VII del artículo 134 que dispone: "Son obligaciones de los trabajadores:"

VII.- Observar buenas costumbres durante -

(*) Publicado en el Diario Oficial de la Federación, de fecha 5 de Junio de 1978.

(**) Ley Federal del Trabajo.
Editorial Popular de los Trabajadores
1981. Pág. 106 y 69

el servicio;" (*)

En efecto, por razones semejantes a las expuestas al referirnos a las ofensas a los compañeros de trabajo, entendemos por qué la comisión de actos inmorales en el lugar de desempeño de las labores, es causa suficiente para despedirlo.

El trabajador, debe actuar moralmente. ---
¿Cuál es, sin embargo, la medida de su inmoralidad?. En realidad la moralidad, lo mismo que el orden público, son standards jurídicos, cuya apreciación es siempre relativa y circunstancial y que, por lo mismo, pueden conducir a un peligroso subjetivismo.

La expresión que usa la ley es muy amplia al mencionar actos inmorales y consideramos que no debe dársele una acepción ni muy restringida ni muy extensa, pues lo -- primero haría muy difícil su precisión o calificación y lo segundo, conduciría a extremos ridículos. En general, la sociedad tiene sus normas éticas y morales que forman las buenas - costumbres y el actuar en contra de ellas es lo que un hombre normal puede calificar como un acto inmoral; por ejemplo, las

(*) Ley Federal del Trabajo.
Editorial Popular de los Trabajadores
1981. Pág. 106

señas obscenas, las cuestiones relacionadas con la sexualidad, etc. o sea, que deben concretarse en actos o actitudes objetivas, evitando los subjetivismos o apreciaciones íntimas o estrictamente personales. Desde luego, por razones obvias, la ley no estableció una enumeración de los actos inmorales motivadores de la aplicación de la causal de despido que ahora nos ocupa, de ahí que cada caso debe analizarse en conciencia a efecto de determinar si la falta cometida por el trabajador, el caso concreto, constituye una inmoralidad según el criterio común de los hombres.

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

La fracción XIII del artículo 134 dispone que es obligación de los trabajadores:

"Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cua-

(*) Ley Federal del Trabajo.
Editorial Popular de los Trabajadores
Pág. 70.

les tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa".(*)

En toda empresa hay determinados documentos que, sin ser precisamente secretos, contienen informaciones o planes cuya publicidad puede acarrear perjuicios a los patrones; no se trata de actos indebidos o inconfesables, a los que se refiera en esa documentación, sino de estudios económicos, fiscales, laborales o técnicos o informaciones que el patrón debe o quiere conservar en reserva. Normalmente esos documentos son manejados por empleados de confianza, pero hay muchos casos en que no puede evitarse que intervengan en su confección y trámite el resto de los trabajadores y para éstos, como para los primeros, es aplicable la causa de despido que estudiamos. Desde luego que, por lo general, esta causa se hace valer en contra de los trabajadores de confianza quienes por la naturaleza de su función tienen, de modo característico, el deber de fidelidad no en forma general sino específica.

La fracción IX del artículo 47 parece con-

(*) Ley Federal del Trabajo.
Editorial Popular de los Trabajadores.
Pág. 70.

dicionar la operancia de esta causal de despido al hecho de - que se provoquen perjuicios a la empresa y la fracción XIII - del artículo 134 dispone que basta con que la divulgación pueda dar lugar a las mismas. En nuestra opinión se deduce una - grave falta de probidad en la actitud del trabajador que actúa en el supuesto que prevé la causal de despido que se comenta, aún cuando el perjuicio no se haga objetivo, concreto o evidente; pues creemos que la ley pretende sancionar tan indebida actuación por parte del trabajador y no el perjuicio causa do al patrón.

"X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia, en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;"(*)

El trabajador está obligado a presentarse puntualmente a sus labores y a no faltar a ellas sin permiso del patrón. En esto radica, en gran parte, el cumplimiento -- del contrato de trabajo.

El cómputo de las faltas constituye uno de los problemas más interesantes de esta causal y si ésta esta-

(*) Ley Federal del Trabajo.
Editorial Popular de los Trabajadores.
1981. Pág. 70.

blece que deben ser más de tres faltas, la causa de despido -
nace al cumplirse la cuarta falta y desde ese momento corre -
el plazo de prescripción de un mes que para sancionarla se --
menciona en el artículo 517 fracción I de la ley laboral.

No es preciso que las faltas sean conf---
nuas, ni que se produzcan sólo dentro de un mes de calenda---
rio. Basta con que ocurran en un lapso cualquiera de treinta-
días contados a partir de la primera falta.

Se ha establecido por la corte el criterio
de que cuando la jornada de trabajo se desarrolla en etapas -
descontinuas, es decir, que está dividida en dos partes, la
falta de asistencia a una de ellas debe computarse como media
falta, que puede ser sumada con otras medias faltas o con ---
otras enteras, para integrarse la causal de despido respecti-
va, pues de no computarse la media falta se fomentaría el au-
sentismo y se haría nugatorio un derecho que la ley laboral -
concede a los patrones para obtener la asistencia completa de
su personal, sin que esto quiera decir que se compute la me-
dia falta como una falta completa.

Sin embargo, se ha variado en forma alter-

nativa este criterio, sosteniendo que constituye falta de -- asistencia, para los efectos del despido en los términos de -- la fracción del artículo 47, la que cometa el trabajador que -- tenga señalada jornada discontinua, al dejar de presentarse a su trabajo, injustificadamente, en cualquiera de las partes -- en que se divida su jornada, ya que tal causal no exige que -- las faltas sean de días completos. Este criterio permitirá -- que un trabajador que tenga más de tres inasistencias a la se gunda o a la primera parte de la jornada, en el término de -- treinta días, sea separado de su trabajo, con causa justifica da. En rigor, la falta resulta de la no asistencia a cual---- quiera de las partes es que se divida la jornada y basta que -- se presente esa situación por más de tres ocasiones en trein-- ta días, para que surja la causal de despido, es decir, no es necesario hablar de medias faltas porque la Ley no lo hace.

Esta divergencia de criterios es, al fin y al cabo, intrascendente, puesto que es evidente que lo que se pretende sancionar es la inasistencia injustificada a las labores, protegiendo así la exigencia patronal relativa, debiéndose determinar en el caso concreto si la media falta sólo se computará cuando se complete con otra media falta o bien, si la media falta constituye por sí sola una falta injustificada, puesto que la Corte no ha unificado o definido su crite--

terio al respecto, aunque es claro que de una forma u otra se tiene la intención de no pasar por alto esa media falta injustificada, y eso es lo importante.

Respecto al permiso del patrón es necesario no sólo solicitarlo, aunque se tenga derecho a él, sino contar con la autorización respectiva; esto es, no basta la simple solicitud del permiso a que se tenga derecho, ni el aviso de que se va a faltar a las labores, sino que se requiere la aprobación del patrón, y si el trabajador falta a su trabajo sin esperar la concesión del permiso, el despido es justificado.

La primera obligación a cargo del trabajador que incurre en una falta de asistencia, si pretende justificarla, es la de dar aviso de ella al patrón. La jurisprudencia establece al respecto que para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de la causa de las mismas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vió imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo el despido será justificado. Así pues, carecería de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Posteriormente se estableció que muchas veces es imposible dar aviso al patrón y para evitar el despido basta que el trabajador justifique ante el patrón el motivo de su ausencia en la fecha en que se presente a reanudar sus labores.

Al Maestro Mario de la Cueva le preocupa que la Corte exija que la comprobación de la falta deba de hacerse ante el patrón y que no tenga validez la que pudiera efectuarse después ante la autoridad:

"Ignoramos el significado que la Corte atribuya a su criterio de que carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, pero si quiere decir que la decisión del patrono es definitiva y que consecuentemente, el trabajador no podría acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a reclamar un despido injustificado, nos encontraríamos frente a otra denegación de justicia, porque equivaldría a hacer del patrono la instancia decisoria suprema en un conflicto de trabajo."(*)

Lo que se trata de evitar es que el traba-

(*) Mario de la Cueva. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Pág. 247, Cuarta Edición, 1977.

jador se abstenga de exhibir ante el patrón la justificación de la falta para después, al ser despedido, presentarla ante la autoridad intentando acreditar de ese modo la procedencia de su acción indemnizatoria. En realidad este criterio lleva a la necesidad de que el trabajador obtenga del patrón la --- prueba de que le exhibió los comprobantes. De otra manera la maniobra puede jugar a la inversa: bastaría que el patrón negara haber recibido los justificantes oportunamente presentados para que se declarara improcedente la acción procesal del trabajador.

El motivo de falta más frecuente lo constituye la enfermedad del trabajador. A este propósito se ha sustentado el criterio de que el único instrumento adecuado para acreditarla, lo constituye el certificado de incapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social. Sin embargo, toda vez que ninguna disposición legal lo establece así, la Corte estimó que la enfermedad puede justificarse por cualquier otro medio de prueba, especialmente con el testimonio de alguna persona que ejerza la profesión médica.

En rigor la diferencia entre un certificado de incapacidad expedido por el IMSS y cualquiera otra constancia médica, radica en que el primero se presume válido, --

atribuyéndole el carácter de documento público mientras que los demás certificados tienen sólo el valor de documentos privados.

La causal de abandono de trabajo no está prevista en la Ley Laboral de una manera específica. Sin embargo, es utilizada probablemente con más frecuencia que ninguna otra. Ciertamente es que su utilización resulta en ocasiones inadecuada, porque se le suele dar una connotación que en rigor no le corresponde. Suele emplearse con referencia al hecho de que un trabajador deje de presentarse a su trabajo, confundiendo la causal con la falta de asistencia. Esto constituye un error. En realidad el abandono expresa la intención del trabajador de no volver más a su empleo o bien, el deseo de no trabajar, que puede ponerse de manifiesto de dos maneras: absteniéndose de ejercer los actos que constituyen sus funciones o bien, ausentándose del lugar de trabajo por un período breve. En este último caso habría abandono si con ello se causa un perjuicio específico al patrón o a un tercero que habría de probar el patrón. Por el contrario, cuando el abandono consiste en no trabajar, a pesar de estar presente, se considera que el perjuicio es genérico y no requiere prueba.

El abandono de trabajo no lo constituye la

simple falta de asistencia a las labores, lo cual puede obedecer a diversas causas justificadas o injustificadas, sino la ausencia del trabajador debido a su intención de dar por terminada la relación laboral.

Corresponde al patrón probar el abandono, cuando se excepciona en esa forma, por ello, debe dejar plenamente demostrado mediante prueba idónea que la voluntad del -- trabajador es la de no volver a desempeñar sus labores, lo que puede hacer a través de expresiones en tal sentido por parte - del trabajador; demostrando que se encuentra prestando sus servicios en otro lugar, etc.

"XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se -- trate del trabajo contratado;"(*)

Al igual que los anteriores, esta causal de despido también se encuentra emparentada con otra de las obligaciones de los trabajadores señalada en el artículo 134 de la Ley, cuya fracción III, dispone: "Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón ó de su representante, a cuya autoridad

(*) Ley Federal del Trabajo.
Editorial Popular de los Trabajadores.
1981. Pág. 70.

estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo; .(*)- Por lo tanto, la fracción XI del artículo 47 es una aplica---ción, o si se prefiere, la sanción por el incumplimiento de - aquel mandato.

La procedencia de esta causal supone: pri---meramente, una orden del patrono o de su representante; en se---gundo lugar, que esa orden se refiera al trabajo que deba --- prestarse; finalmente, que no exista una causa justificada de desobediencia. Es importante poner de relieve esta idea de -- causa justificada; el término posee una significación objeti---va, porque la causa justificada no puede ser la voluntad sub---jetiva de no hacer algo; por consiguiente, debe existir una - razón para la negativa, la que puede ir desde la circunstancia de que lo ordenado no coincida con el trabajo que debe cum---plirse, hasta el peligro que pueda significar para la vida -- del trabajador. Tampoco era posible una enumeración de las -- causas justificadas de desobediencia, por lo que serán en úl---tima instancia las Juntas de Conciliación y Arbitraje quienes decidan las controversias relativas.

La razón jurídica de esta causal de despi-

(*) Ley Federal del Trabajo.
Editorial Popular de los Trabajadores.
1981. Pág. 104.

do es obvia: si lo esencial de la relación de trabajo radica en la subordinación, la violación de esa característica, al no acatar el trabajador las órdenes que recibe, relacionadas con el trabajo contratado y sin causa justificada, constituye una falta grave.

Resulta evidente la importancia que tiene el señalar las labores objeto del contrato correspondiente, aunque no se debe llegar a la exageración pretendiendo definir las labores con minuciosidad, ni tampoco usar expresiones tan generales que sirvan por todo trabajo. Lo más correcto es indicar las características de la clase de trabajo para la -- que se contrata al empleado y de esa manera sí se podrá conocer, tanto por el patrón como por el trabajador, cuáles son las órdenes que el primero está facultado para dictar y el segundo obligado a obedecer.

Es conveniente también recordar la importancia que tiene la costumbre, pues si los trabajadores durante largo tiempo han ejecutado una tarea por estimarse que forma parte de la labor para la cual se les contrató, no será -- procedente que en cualquier momento caprichosamente pretendan no acatar las órdenes que reciban para desempeñar esa tarea, --

a pretexto de que no está comprendida en su definición de labores.

El trabajador correctamente puede negarse a desempeñar una labor que corresponda a otros puestos de distinta categoría, porque no está obligado a ejecutarla conforme a su contrato. De no haberse incluido este punto en la Ley podría prestarse a abusos de patrones: si mediante un contrato para trabajos de bajo salario pretendieran exigir labores que son mejor remunerados o bien, podrían humillar a un trabajador ordenándole la ejecución de tareas que correspondieran a puestos de categoría muy inferior a aquellas para las que fue contratado.

Al respecto, se puede citar un interesante criterio sustentado por la Corte:

"si en virtud de las pruebas rendidas por Instituto demandado (IMSS), se advierte que las labores que el trabajador se negó a realizar, por no estar incluidos en el profesiograma, están relacionadas con las del puesto que desempeñaba, debe considerarse que esas labores quedan comprendidas en dicho profesiograma, por lo que tiene la obligación de realizarlas." (Amparo directo 771/71, Instituto Mexicano del Seguro Social, 2 de junio de 1971, 4a. Sala y Pág. 53)."

Este criterio resulta justo, aún cuando peligroso, porque en la determinación de la relación que pueda existir

tir entre las labores especificadas y las no incluidas que no se cumplan, podría incurrirse en subjetivismo, siempre contrario a la buena administración de justicia.

"XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas ó a seguir los procedimientos indicados - para evitar accidentes o enfermedades;"(*)

También esta causal de despido tiene su -- fundamento en el incumplimiento de un deber.

En efecto, la fracción II el artículo 134 previene que es obligación de los trabajadores:

"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;"
(*)

Se descubre que esta causal de despido no sólo pretende proteger la seguridad y salud de los trabajado-

(*) Ley Federal del Trabajo.
Editorial Popular de los Trabajadores.
1981 Pág. 70 y 105.

res y demás personas localizadas en el centro de trabajo, sino también los intereses económicos de las empresas, puesto que no es difícil imaginar el perjuicio que se causa al patrón, cuando una gran incidencia de accidentes trae consigo incapacidades temporales, permanentes, parciales o totales y las consecuentes indemnizaciones, o, en su caso, el aumento de grado de riesgo y, por ende, de las cuotas respectivas.

Respecto a cuáles son las medidas preventivas o los procedimientos que el trabajador debe adoptar o seguir, creemos que independientemente de las concretas señaladas en los contratos individuales o colectivos de trabajo o en los reglamentos interiores de trabajo, el empleado debe estarse a las generales previstas en el "Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo", de observancia general en toda la República, publicado en el diario oficial de la Federación, con fecha 5 de junio de 1978, en el que se establecen las diferentes medidas que deben observarse por los trabajadores para evitar accidentes o enfermedades.

Consecuentemente, si un trabajador se niega a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades, previstas en los contratos o en los reglamentos arriba apuntados

o bien, las que se determinen por la "Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo" o las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, ello determina que el patrón pueda despedir al trabajador con causa justificada, probando que las conocía y se negó a acatarlas.

"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;"(*)

Esta causal de despido sanciona la infracción a las prohibiciones relativas previstas en las fracciones IV y V del artículo 135:

"Queda prohibido a los trabajadores:

IV.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

(*) Ley Federal del Trabajo.
Editorial Popular de los Trabajadores.
1981.- Pág. 70

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

La importancia de esta causal radica en su índole social, pues responde a un problema de tal naturaleza; la ebriedad y el uso de narcóticos o drogas enervantes. La---cras sociales que deben combatirse. De modo que en lo laboral las disposiciones que se comentan actúan como un freno de tan grave y lamentable circunstancia, que tan serias consecuencias refleja en la producción por traducirse en frecuente motivo de ausentismos, irresponsabilidad, falta de empeño y dedicación, pero lo más importante, en notable origen del bajo rendimiento.

Por otra parte, la causal de despido en --cuestión, pretende impedir o prevenir los graves riesgos y peligros que puede representar para las instalaciones del centro de trabajo, para los demás trabajadores o personas que se

(*) Ley Federal del Trabajo.
Editorial Popular de los Trabajadores.
1981.- Pág. 107.

encuentren en el mismo y aún para el propio trabajador que concurre a sus labores en tal inconvenientes condiciones, puesto que es evidente la posibilidad de provocar un accidente cuyas consecuencias, además de lamentables, son siempre costosas.

La doctrina ha debatido con pasión la questión relativa a la prueba que debería aportarse para comprobar la ebriedad, hasta que la Suprema Corte de Justicia fijó su jurisprudencia sosteniendo que:

"La prueba testimonial apta para probar el estado de ebriedad, y no es indispensable la pericial (constancia o certificación medica), en razón de que dicho estado cae bajó la simple apreciación de los sentidos." (Apéndice 1917- - 1965, Jurisprudencia No. 70 Pág. 72).

Así pues, el estado anormal proveniente de la embriaguez no requiere para su comprobación el que sea constado por un médico, ya que hay determinados síntomas externos que cualquier otra persona puede apreciar, por lo que es basttante el dicho de testigos que los hayan advertido, para concluir que el trabajador no estaba en el uso completo de sus facultades.

No debe tampoco exagerarse el contenido de esta fracción para pretender que ha incurrido en causal de des

pido el trabajador que presenta como único síntoma el aliento alcohólico, pues lo que la Ley sanciona es el hecho de que el trabajador al actuar ebrio o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, se convierte en un individuo peligroso para la negociación, para sí mismo y para los demás, -- amén de que, indudablemente, entorpece sus labores, comete -- una falta de respeto y, sobre todo, relaja la disciplina.

Los legisladores introdujeron, a solicitud de los trabajadores, la excepción consistente en que el narcótico o droga enervante se use por prescripción médica, considerando que son muchos los medicamentos que los contienen; pero sujetó la legitimidad de la excepción a la obligación del trabajador de poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico, antes de iniciar su servicio, precauciones que permitirán al patrono juzgar si puede existir algún peligro, para las personas o los bienes, en atención a las labores encomendadas al trabajador-afectado.

Se ha establecido el criterio de que también es aplicable esta causal de despido y otras consecuentes, cuando el trabajador introduzca al centro de trabajo bebidas-

embriagantes o se embriague durante la jornada de labores.

Más aún, en el artículo 261 de la Ley Federal del Trabajo, localizado en el Capítulo VI (Trabajo de Autotransportes), el título sexto (trabajos especiales), se establece que:

"Queda prohibido a los trabajadores:

I.- El uso de bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las doce horas anteriores a su iniciación;

II.- Usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción médica. Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;...."

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

Por sentencia ejecutoriada se entiende ---

aquella que causa ejecutoria, por ministerio de Ley o por resolución judicial, produciendo los efectos de la cosa juzgada. De manera que contra ella no cabe impugnación o recurso ninguno, por no existir medio alguno señalado al efecto, por haber transcurrido el término para interponer el recurso o la impugnación o, en su caso, el juicio de amparo, o por haber desistido la parte que las haya promovido en tiempo oportuno.

Un trabajador puede aparecer comprometido en una conducta ilícita y por la supuesta comisión de un delito la autoridad, como presunto responsable, le impondrá prisión preventiva. Frente a esta circunstancia el patrón estará facultado para suspender la relación de trabajo, según lo previsto por la fracción III del artículo 42 de la Ley Laboral:

"Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de

percibir aquél;"

A partir de esa situación pueden presentarse dos extremos:

a).- Que la sentencia sea absolutoria, en cuyo caso terminará la suspensión de la relación de trabajo y el trabajador deberá regresar a sus labores "dentro de los -- quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión," según señala la fracción II del artículo 45.

b).- Que la sentencia ejecutoriada imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, lo cual será causa justificada de despido, cesando la suspensión.

Creemos que la Ley laboral pretende sancionar - la imposibilidad jurídica de seguir laborando y no la conducta delictiva del trabajador, pues si así fuera el trabajador - que durante la sustanciación del proceso cumplió algún periodo de prisión igual o superior al que imponga la sentencia, a pesar de ser declarado culpable, será puesto en libertad por tal motivo y no por ello debería permitírsele regresar a las-

labores, subsistiendo la causa de despido.

Esta circunstancia tendría lugar si, como decimos, se pretendiera sancionar la conducta delictiva del trabajador, puesto que hubo sentencia ejecutoriada que impuso al trabajador una pena de prisión; pero por otro lado, no se da el segundo supuesto de la causal en estudio, ya que no se impide el cumplimiento de la relación de trabajo, puesto que el trabajador delincuente ha sido declarado culpable pero puesto en libertad al haber cumplido la pena impuesta durante la sustanciación del proceso.

De ahí deducimos que la Ley laboral sólo sanciona la imposibilidad de cumplir la relación de trabajo, quizá contribuyendo así a la rehabilitación de los trabajadores que por muchas circunstancias en algún momento de su vida pueden verse comprometidos en la comisión de un ilícito. Sin embargo, alegan los que sostienen el criterio de que la Ley debería sancionar la conducta delictuosa del trabajador, que la declaratoria de culpabilidad dictada por la autoridad penal demuestra ampliamente la conducta antisocial del sujeto y que es inexplicable que la Ley Laboral lo proteja, con el riesgo que ello implica para el patrón.

La misma controversia se presenta cuando la sentencia ejecutoriada impone al trabajador una pena de -- hasta dos años, en cuyo caso es suspendible su ejecución en -- virtud de la condena condicional, puesto que el trabajador es está en posibilidad de reanudar la relación laboral.

"XV.- Las análogas a las establecidas en -- las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere."(*)

Al respecto, la doctrina conceptúa a la -- analogía como un proceso de raciocinio por el cual se aplican a determinados casos que el legislador no contempló o previó -- las disposiciones legales que rigen situaciones similares, semejantes o análogas, siendo así como por existir la misma razón jurídica, debe aplicarse la misma norma jurídica positiva.

Se trata, pues, de la relación existente -

(*) Ley Federal del Trabajo.
Editorial Popular de los Trabajadores.
1981. Pág. 70.

entre un caso previsto expresamente en una norma jurídica y -- otro que no se encuentra comprendido en ella, pero que, por la similitud con aquél, permite igual tratamiento jurídico, sin - agravio para la justicia.

La analogía es un método de aplicación del Derecho fundado en el principio de equidad que exige que la re solución de los casos semejantes sea idéntica.

La afirmación, bastante corriente, de que - el juez cuando tiene en cuenta la analogía procede como creador de derecho es evidentemente absurda, pues en tal caso puede apreciarse con claridad que lo que hace es aplicar una norma preestablecida.

Desde luego, hay que advertir que el riesgo que la analogía presenta es el de que se tome como análogo un caso que realmente no lo sea.

Sobre este tema, los tradistas del derecho-laboral adoptan posturas opuestas:

a).- Los que aprueban la inclusión de las -

causas análogas de despido, sostienen que el legislador no es omnisciente y, por lo tanto, no puede prever la gran cantidad de acontecimientos que pueden producirse en la vida de -- las relaciones de trabajo y aún en tal caso no podría ser tan casuístico en las disposiciones legales.

De modo que el despido resultará justificado si las juntas de conciliación y arbitraje estiman que la causa alegada es verdaderamente análoga a alguna de las enumeradas expresamente en la ley, es de naturaleza grave, implica el incumplimiento de una obligación principal e importante y, finalmente, si las consecuencias de tal incumplimiento son semejantes a las que produce una causa de despido expresa, esto es, hace imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

b).- Los que reprueban el señalamiento de causas análogas de despido, estiman que la inclusión en el Derecho Laboral de la analogía como instrumento integrador de lagunas legales, para que pueda darse entrada a otras causas de despido resulta una incongruencia dada la naturaleza de esta rama jurídica.

Si bien es cierto que la analogía está ---

prohibida en el artículo 14 constitucional sólo para los juicios del orden criminal, también lo es que el despido constituye una sanción laboral definitiva y extrema, en suma una pena, en la mayoría de los casos más grave aún que cualquiera otra dictada en un proceso criminal, pues está en juego la -- fuente de ingresos del trabajador que representa el sustento-decoroso de su familia, además de su prestigio y otros aspectos subjetivos y personales no menos importantes. Se ataca, -- según una interpretación rigurosa y estricta, el principio de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, único pilar y fuente de la subsistencia honrada en nuestros tiempos.

Apoyamos, en lo personal, esta postura, -- pues estimamos que las causales previstas por Ley abarcan satisfactoriamente los motivos de despido susceptibles de aparecer en el desarrollo de las relaciones de trabajo.

Además, si la intención de la Ley es proteger a la clase trabajadora, no podría acusársele de un rigorismo injusto si se suprimiera la analogía de las causas justificadas de despido, independientemente de que es difícil en contrar algún hecho o actitud del trabajador que no comprendan o encuadre en alguna de las causales previstas en la Ley-

y, por último, al fin y al cabo, la prueba de tal analogía resulta por demás complicada, por no decir diabólica, cuando es la única causa de despido que alega el patrón.

El propio legislador, tal vez consciente de lo peligroso que puede ser la utilización de la analogía, impuso determinadas exigencias; que las causales análogas --- sean "de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere". Aunque no parecen estas condiciones, sin embargo, un feliz remedio ni mucho menos adecuado para los peligros de la analogía.

Alberto y Jorge Trueba Urbina opinan que este nuevo agregado al artículo 47 entró en vigor el 10 de mayo de 1980 y precisa la forma y efectos del aviso. 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 falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí solo bastará para considerar que el despido fue injustificado, como lo dispone la nueva Ley Procesal del Trabajo. Una protección social más para los trabajadores. (*)

(*) Ley Federal del Trabajo.
Alberto Trueba Urbina.
Jorge Trueba Barrera.
Editorial Porrúa, S.A.
1986.

Alvarez del Castillo, estima que la precisión de los efectos del aviso es un acierto, pero no está de acuerdo con la carga de trabajo que se impone a las Juntas para auxiliar al patrón en la notificación del despido al trabajador y también se refiere a las posibles consecuencias, deformes y dilaciones, que puede implicar este procedimiento en la práctica diaria ante las Juntas. Sin embargo, estimamos -- que esta carga que se impone a las Juntas no traerá consigo -- entorpecimiento en las funciones normales. (*)

III. 3.- LA PERDIDA DE LA CONFIANZA

Es indudable que las causales de despido -- contempladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo -- y que hemos analizado en el inciso anterior, bien podrían ser objeto de un profundo y amplísimo estudio e, inclusive, cada una de ellas merecería la elaboración de una tesis completa.

Ahora bien, si esa puede decirse de las referidas causales, no es difícil imaginar todo lo que podríamos agregar respecto de la causal de despido que en seguida --

(*) Ley Federal del Trabajo
Alberto Trueba Urbina
Jorge Trueba Barrera.
Editorial Porrúa, S.A.
1986.

nos proponemos exponer.

En efecto, el tema de la pérdida de la confianza ha dado lugar sendos capítulos en los textos de derecho laboral y a notables divergencias entre los tratadistas de nuestra materia, sin olvidar los criterios encontrados que ha propiciado en la corte.

Bien podríamos haber hecho a un lado el estudio de esta causal, puesto que para comprender el tema de nuestra tesis, el incumplimiento de lo dispuesto por la parte final del artículo 47, bastaría con el análisis de las causales de despido previstas en tal precepto legal, que ya llevamos al cabo; sin embargo, en lo personal, me resulta penoso eludir esta responsabilidad, además de que me sentiría un tanto insatisfecho por la inquietud de no completar adecuadamente este capítulo de mi trabajo.

Consecuentemente, es preferible la alternativa de que sobre a la de que falte y, así pues, me veo obligado a dedicar este inciso a la pérdida de la confianza como causal de despido aunque confieso que habré de tratar este interesante asunto lo más concretamente posible por razones ---obvias.

Nuestra Ley Laboral, dentro de su título - sexto que comprende los trabajos especiales, dedicó el capítulo II a los trabajadores de confianza y en su artículo 185 estableció una causal de despido para ellos en particular:

"El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del título segundo de esta ley."

Primeramente hay que aclarar quienes son los trabajadores de confianza y al efecto el artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo dispone:

"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza los de direc---

ción, inspección ,vigilancia y fiscalización , cuando tengan - el carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

Este precepto tiene importantes antecedentes, la ley de 1931 no daba un concepto preciso a pesar de que la condición de confianza excluía a los trabajadores así considerados de beneficios importantes.

Al proyectarse la nueva ley, el problema de los empleados de confianza fue uno de los más controvertidos, participando en la polémica tanto los miembros de la comisión-redactora como los representantes de los sectores. Ello motivó que se modificara reiteradamente el texto del proyecto.

En el primer Ante-proyecto se utilizó una - doble fórmula: por una parte se precisó que la categoría del - empleado de confianza depende de las funciones y no de la designación que se le dé al puesto. Después se hizo una enunciación de los principales puestos de confianza, dando entrada, - por último, a la analogía y otorgando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje una facultad de decisión.

La fórmula no mereció la aprobación de los sectores. En la exposición de motivos de la ley de 1970 se dice que los trabajadores pidieron que se redujeran las fracciones en que se enumeraban y detallaban las funciones de confianza y rechazaron la idea de que en la fracción final se diera entrada a la analogía. Por el contrario el sector patronal pidió que se ampliara la lista. Ante la divergencia de opiniones de los sectores trabajo y capital, se llegó a la conclusión de que era preferible un concepto general a cuyo fin se adoptaron las ideas siguientes:

Los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación de trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza. Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia general; esta fórmula y las disposiciones de la ley interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes: primeramente, la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza

de las funciones; en segundo lugar, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón.

Así pues, el primer párrafo del artículo 9o. encierra una verdad incontrovertible; la naturaleza de -- una determinada institución y no del nombre que se le dé. Este principio, no expresado antes en el derecho laboral, tiene una importancia excepcional y sirve de base para que se eliminen fórmulas fáciles de fraude legal, que consistían en clasificar como de confianza a ciertos trabajadores para sustraerlos de la sindicalización o para privarles, indebidamente, - del derecho a la estabilidad en el empleo.

La segunda parte del artículo 9o., en cambio, ha producido muchas dudas respecto del requisito de generalidad. La pregunta de ¿Qué debe entenderse por funciones de carácter general? se responde con la siguiente explicación:

La función debe tener tal carácter de general y ello no indica que la actividad del trabajador deba referirse de manera absoluta a todas las actividades de la em--

presa, ya que es posible que las funciones de dirección, de --
vigilancia o de fiscalización estén encomendadas a varias per-
sonas, cada una de las cuales ejerza su actividad en un esta--
blecimiento o en un aspecto determinado de la actividad de la-
empresa. Pero dentro de este concepto el término "funciones de
carácter general", resulta indispensable, porque si toda perso-
na que ejerce una actividad directriz para la realización de -
una labor concreta fuese un trabajador de confianza, ocurriría
que únicamente los trabajadores de la categoría inferior o más
simples serán trabajadores de base o de planta.

La expresión legal en cuestión, tiene por -
objeto restringir las posibilidades de designar trabajadores -
de confianza, puesto que la función ha de referirse en forma -
directa e inmediata a la vida misma de la empresa, a sus inte-
reses y fines generales y en armonía con el criterio de la Cor-
te de que se trate de funciones que se realizan en substitu---
ción del patrono.

Esta característica que incluye la ley ha -
sido objetada por los grupos empresariales, puesto que introdu-
jo un elemento de duda y conflicto, a su juicio, innecesario.-
Pero creemos que el propósito que tuvo el legislador fue el de

referirse a esas categorías superiores de empleados para no -- incluir a todos aquellos que ejerzan, así sea accidentalmente, alguna de tales funciones.

Es claro que la fórmula del artículo 9o. -- exige que al celebrarse los contratos de trabajo se determinen las atribuciones que correspondan a los puestos de confianza, -- por ello se recomienda que todas las empresas lleven al cabo -- una descripción y un análisis de puestos.

Por lo que se refiere a las funciones que -- se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, significa aquellas actividades que el patrón podría realizar personalmente pero que en ocasiones -- por necesidad y en otras por comodidad delega en otras personas.

La tendencia del legislador ha sido la de -- limitar los derechos de los empleados de confianza, sin demasiada justificación, como no sea la de su naturaleza misma que está íntimamente ligada al vínculo especial que le liga con el patrón, la ley crea en su perjuicio un sistema discriminatorio que carece de apoyo constitucional.

Pueden señalarse las siguientes restricciones legales:

a).- No tienen derecho a la estabilidad en el trabajo; la fracción III del artículo 49 exime al patrón de la obligación de reinstalar a los trabajadores de confianza, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50.

b).- Cuando son, además, representantes del patrón (directores, administradores y gerentes generales de las empresas), no participarán en las utilidades. (artículo 127 fracción I).

Por razón de la delegación de autoridad el personal de confianza verdaderamente representa al patrón; pero al respecto debemos establecer una diferencia entre este grupo de trabajadores y los llamados representantes del patrón mencionados en el artículo 11, pues en este último caso la Ley asigna a tales representantes una verdadera calidad de mandatarios jurídicos en materia laboral, ya que establece que esos representantes obligan a los patrones en sus relaciones con los demás trabajadores. De manera que un trabajador puede te--

ner la calidad de ser de confianza, sin que ello implique que es representante del patrón.

c).- Si se trata de trabajadores de confianza que no representen al patrón, participarán limitativamente en las utilidades, ya que si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo. (artículo 127, fracción II).

d).- No podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga. (artículos 183 y 363).

Lo anterior no les impide, conforme a la fracción XVI del Apartado A del artículo 123 y el 9o. Constitucionales, formar sus propios sindicatos, cumpliendo con los requisitos legales; aunque tal decisión resultaría absurda e incongruente con la naturaleza propia de los empleados de confianza.

e).- No podrán ser representantes de los -- trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la Ley. (artículo 183).

f).- Podrán quedar excluidos de las condicio nes de trabajo superiores a las legales contenidas en el con-- trato colectivo que rige en la empresa o establecimiento; se - entiende que las prestaciones particulares consagradas en cada contrato colectivo son resultado de una conquista sindical y - puede darse el caso de que se consigne que las mismas no se ex tiendan a los trabajadores de confianza.

g).- Durante los conflictos de huelga y pa-- ra el caso de que se ofrezca como prueba el recuento, no se -- computarán los votos de los trabajadores de confianza (artícu-- lo 462, fracción II), y éstos no tendrán derecho al cobro de - salarios caídos, salvo que le sean otorgados graciosamente por el patrón o que sea a cargo de éste la responsabilidad del con flicto.

h).- Por último, el patrón podrá despedir-- los si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, - aún cuando no coincida con las causas justificadas de despido-

a que se refiere el artículo 47. (artículo 185).

Las disposiciones generales de la Ley que determinan las causas de despido y terminación de las relaciones de trabajo, son aplicables a los trabajadores de confianza; por lo tanto, el patrón puede separarlos por las causas justificadas de despido que contiene el artículo 47, y el trabajador puede, a su vez, separarse del trabajo y exigir el pago de las indemnizaciones correspondientes en las hipótesis del artículo 51. En este mismo orden de ideas, puede también darse por terminada la relación de trabajo de conformidad con lo estipulado en el artículo 53.

Contra el criterio de que "la pérdida de la confianza era una cuestión subjetiva, por lo que los patronos no estaban obligados a probar el acto o motivos que la originaron", surgieron contundentes argumentos para enterrarlo: si -- bien es verdad que la confianza es, en gran parte, un elemento subjetivo, también lo es que, tratándose de relaciones jurídicas, la validez de éstas no puede quedar, de manera absoluta, al arbitrio de una sola de las partes, pues de ser así, la validez y el cumplimiento de las obligaciones dependería de la -

voluntad de uno de los contratantes, lo que es contrario a los principios generales que denominan en materia de obligaciones y contratos y que, por otra parte, tratándose del Derecho del Trabajo, la voluntad no desempeña el mismo papel que en otra clase de relaciones jurídicas, todo lo cual indica que no basta una simple estimación subjetiva y que no es posible asimilar la confianza a un simple sentimiento de antipatía o cualquier otro, porque el objeto fundamental del Derecho del Trabajo consiste en garantizar a los trabajadores contra esas actitudes de la clase patronal. Por consecuencia, no basta la simple declaración del patrón para que el contrato termine, lo que tampoco quiere decir que dicha terminación sólo sea posible en los casos del artículo 47, porque, de aceptarse esta última conclusión, la disposición del artículo 185 resultaría inútil.

Es pues, indispensable, concluir que la pérdida de la confianza es causa de despido cuando existan circunstancias que sin consistir precisamente en las causales señaladas en el artículo 47, si sean motivos bastantes para que, tomando en cuenta la situación particular de estos trabajadores y el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, ameriten la separación del trabajador.

Uno de los aspectos que caracteriza la condición de los trabajadores de confianza se refiere a la rescisión de sus relaciones de trabajo, las disposiciones del artículo 123 Constitucional, no establecen ninguna diferencia en lo que a la rescisión de las relaciones de trabajo concierne, lo que quiere decir que ningún trabajador, cualquiera que sea la condición en que presta sus servicios, puede ser despedido injustificadamente de su empleo. Se considera que no sería posible aplicar a los trabajadores de confianza el reglamento general que rige la rescisión de las relaciones de trabajo, -- porque si tal cosa se hiciera, los trabajadores de confianza -- quedarían equiparados a los restantes trabajadores, lo que haría imposible su existencia. Por estas consideraciones se adoptó una posición intermedia, que consiste en que la rescisión de estas relaciones de trabajo no está regulada por normas generales, tampoco será suficiente la voluntad caprichosa del patrón para que el despido se produzca, sino que será indispensable que existe y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza. Por lo tanto, cuando en el juicio correspondiente no se pruebe la existencia de ese motivo, la autoridad del trabajo deberá decidir que el despido fue injustificado.

No era posible una enumeración de los motivos razonables de pérdida de la confianza y menos aún una definición, por lo que serán las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como tribunales de justicia y equidad, las que resolverán después de considerar las circunstancias de cada caso. -- Sin embargo, en la exposición de motivos, la comisión dejó -- constancia expresa de su opinión, en el sentido de que por motivo razonable debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituye una de las causales generales previstas en la Ley.

Al respecto, estimo conveniente apuntar -- los siguientes criterios sustentados por la Corte:

"La pérdida de la confianza, para dar por terminado el contrato de trabajo, debe entenderse fundada --- cuando existan circunstancias que sean motivo bastante para -- que tomando en consideración la situación particular de los trabajadores, por el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, haya méritos para separar al trabajador y sustituirlo por otra persona". (Amparo Directo.- Minera Asarco, S.A.- Quinta Epoca, Tomo XLIV, Pág. 4417).

"Esta Suprema Corte, en jurisprudencia --- constante ha sostenido que para estimar justificada la separación de un trabajador de confianza no basta que el patrón demandado diga que le ha perdido la confianza, sino que debe haber valer un motivo objetivo para la pérdida de dicha confian-

za". (Amparo Directo 5893/1961.- Isauro Montemayor Martínez.- 29 de octubre de 1962.- 4a. Sala.- Boletín 1962, Pág. 671).

Se discute frecuentemente si los motivos - razonables de pérdida de la confianza deben o no relacionarse directamente con el desempeño de las labores encomendadas. Es to es, que el resultado de esos motivos afecte en forma inmediata y objetiva al cumplimiento de las funciones del trabajador de confianza, lo cual se puede apreciar en un hecho o - en una actitud que cause un peligro, un daño o un perjuicio - que afecte la seguridad, la disciplina o los fines e intereses de la empresa o centro de trabajo, o bien haga imposible el cumplimiento y desarrollo de la relación laboral.

Tal es el caso que si un patrón sabe que - su secretario particular es afecto a embriagarse, llegando a perder la conciencia de sus actos, aunque en su trabajo sea - formal y cumplido, sería lógico que considere que durante la ebriedad revele asuntos privados de lo que tenga conocimiento en razón de su empleo, y por este motivo le pierda su confianza. Otro caso es el de un cajero que sea afecto a concurrir - a lugares donde se hacen apuestas o a practicar juegos de --- azar. Si el patrón lo sabe se justificaría que le pierda la - confianza, aunque en sus cuentas no reporte faltante, ya que la pasión del juego lleva a los hombres a apostar el dinero - ajeno.

Los ejemplos son bastante objetivos y muy - frecuentes en la práctica, pero en nuestro concepto la situación de los trabajadores de confianza es ya bastante discriminatoria e insegura y agregar que las circunstancias de su vida íntima o personal, aún cuando no afecten en lo absoluto el debido cumplimiento e intachable desarrollo de sus labores, constituya a juicio del patrón un peligro o cierto motivo de intranquilidad suficiente para alegar que le ha perdido la confianza y por ello lo despida, sería empeorar injustamente su - ya de por sí delicada y difícil situación.

Además, mientras no se esté en posibilidad de probar con hechos objetivos la pérdida de la confianza, se corre el riesgo de incurrir en un despido injustificado y creemos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje difícilmente -- aceptarían que la conducta que siga el trabajador en su vida -- privada, sea motivo razonable de pérdida de la confianza, si - el patrón no puede acreditar fehacientemente alguna consecuencia práctica y concreta en lo que al trabajo se refiere, pues el simple temor a un acontecimiento futuro no es, desde ningún punto de vista, motivo alguno para alegar un justo despido con apoyo en la causal que ahora nos ocupa.

Esto no significa que los motivos de pérdi-

da de la confianza deban objetivizarse en relación con alguna de las causales justificadas de despido previstas en el artículo 47; a manera de ejemplo citamos la siguiente ejecutoria, que permitirá comprender la frase empleada en el artículo --- 185: "aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47" y lo que expresamos en los párrafos anteriores:

"Tratándose de un puesto de confianza, el -- médico que no se presenta a la guardia que le corresponde, -- crea en forma lógica y natural en el patrón, una incertidum-- bre sobre los servicios que le presta, lo que implica un demé-- rito de la confianza que le había merecido anteriormente di-- cho trabajador. Tal inasistencia a la guardia, independientemente de que hubiese o no resultado daño de la misma, engendra desatención de las obligaciones que resulta grave, y lleva a establecer un motivo razonable de pérdida de confianza en términos del artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo." (Informe 1976, 2a. parte.- 4a. Sala.- Pág. 36.- Amparo Directo ---- 1548/76.- Petróleos Mexicanos.- 21 de Junio de 1976).

En última instancia, el problema se resuelve en una consideración meramente económica para el patrón:

De acuerdo con el segundo párrafo del Artículo 185, el trabajador de confianza está facultado para ejercitar las acciones relativas al despido injustificado, esto es, a solicitar, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de

tres meses de salarios y, en su caso, tendrá derecho al pago de salarios caídos y de su prima legal de antigüedad y demás prestaciones pendientes.

De manera que si el patrón prueba que el -- despido fue justificado, o sea, acredita con hechos objetivos -- los o el motivo razonable de la pérdida de la confianza, no -- tendrá responsabilidad alguna.

En cambio, si no logra probar la justificación del despido, porque la Junta de Conciliación y Arbitraje no estima que existen hechos objetivos que apoyen el motivo razable de pérdida de la confianza, o bien simplemente considera que éstos no son suficientes para acreditarla, resolverá -- que el despido fue injustificado y, en consecuencia, ordenará la reinstalación o el pago de la indemnización, según haya de-mandado el despedido.

Si se demandó la reinstalación, el patrón -- se eximirá de la obligación de reinstalarle, con apoyo en la -- fracción III del artículo 49 y, en tal caso, deberá cubrirle -- las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50.

Así pues, en la práctica los patrones, aún-

a sabiendas de que no podrán probar la pérdida de la confianza abusando de que a éstos no les es aplicable el principio de la estabilidad en sus empleos, calculando de antemano que sólo es tarán obligados a indemnizarles.

Es por ello que concluimos que el problema se resuelve para el patrón en una consideración meramente económica, cuyo importe variará según que el trabajador de confianza despedido injustificadamente haya demandado la reinstalación o la indemnización.

Por último, el artículo 186 dispone: "En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, -- volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación".

Tal es el caso de los trabajadores sindicalizados a quienes se ofrece un puesto de confianza, los cuales en la mayoría de los casos están obligados a solicitar el permiso sindical relativo, o bien a renunciar a su puesto de base y, por ende, a sus derechos sindicales; lo que implica, en el primer caso, que se cubra su puesto de manera temporal o defi-

nitiva, según el permiso sindical sea por tiempo determinado o indefinido o, en el segundo caso, que no tendrá vacante alguna que ocupar cuando deje de ser trabajador de confianza.

El buen juicio y el sentido común sugieren que un trabajador que es despedido por pérdida de la confianza podrá regresar a su puesto de base si solicitó en su oportunidad el permiso de referencia y éste le fue concedido, pero si no fue así y renuncia a su puesto anterior y a sus derechos -- sindicales por ocupar un atractivo puesto de confianza y, por tanto, el sindicato se opone a su reubicación, no le quedará más remedio que ejercitar las acciones que corresponden a los trabajadores de confianza frente al despido.

Ahora bien, si no fue despedido únicamente por pérdida de la confianza, sino que además incurrió en alguna o algunas de las otras causales justificadas de despido y - el patrón las hace valer junto con la pérdida de la confianza, lógico es que su reubicación, aunque existan todas las condiciones propicias para ella, no podrá ser de ninguna manera procedente, puesto que el propio artículo 186, en su parte final, prevé que: "Salvo que exista causa justificada para su separación" y al configurarse otras causales de despido, aparte de -

la pérdida de la confianza, la gravedad de ellas bien puede -- ser que hagan imposible el cumplimiento o sostenimiento de la relación laboral, ya no sólo como empleado de confianza, sino como trabajador común y corriente dentro de la empresa.

CAPITULO IV

ELEMENTOS ESENCIALES DEL AVISO DE DESPIDO.

Las personas facultadas para efectuar los avisos de despido, deben tener en cuenta los elementos indispensables que a continuación expongo:

a).- Tener presente a la persona que se va a despedir, ésto quiere decir que en muchas ocasiones por las circunstancias que acarrea el despido el patrón se encuentra irritado o molesto y despide en el acto al trabajador, cosa que no debe hacer, toda vez que no tiene el escrito de aviso de rescisión, por lo que debe antes de manifestarle cualquier cosa al trabajador, tenerlo ya elaborado, y después hacerle saber lo que sea pertinente, y evitar problemas posteriores.

b).- Tener las pruebas indispensables por las cuales va a ser despedido el trabajador, ya que es un problema muy grave si no se llegasen a tener, una vez entregado al trabajador el aviso de rescisión y no se tienen las pruebas necesarias, con ese documento el trabajador manifestará que fue despedido injustamente.

c).- Hay que tomar en cuenta que el patrón tiene un mes para despedir a los trabajadores y que corre a -- partir del día siguiente a la fecha en que: 1.- Se tenga conocimiento de las causas de separación o de la falta.- 2.- Desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las - pérdidas o averías imputables al trabajador.- 3.- Desde la fecha en que la deuda sea exigible.

Es importante antes de despedir al trabajador tomar en cuenta el mes que otorga la Ley Federal del Trabajo en el artículo 517 fracción I, ya que en ese término podemos buscar las pruebas necesarias para dar el aviso de despido al trabajador.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dispone en su parte final:

"El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en el caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón, dentro de los 5 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 solo bastará para conside--

rar que el despido fue injustificado."(*)

Nos encontramos frente a una norma jurídica que impone un deber al patrón, sujeto obligado que debe realizar la conducta ordenada por el precepto.

Al igual se trata de una norma jurídica bilateral frente al jurídicamente obligado encontramos siempre a otro sujeto facultado para reclamarle la observancia de lo prescrito.

Asimismo esta norma es heterónoma, ya que su origen no está en el albedrío de los particulares, sino en la voluntad de legislador. La obligatoriedad de las normas de derecho subsiste aún cuando los destinatarios no la reconozcan. Ello implica que la disposición final del artículo 47 de la -- Ley Federal del Trabajo sea taxativa, porque obliga en todo caso independientemente de la voluntad del patrón.

La naturaleza propia del Derecho del Trabajo hace resaltar en sus normas el sentido proteccionista y ---

(*) Ley Federal del Trabajo.
Editorial Popular de los Trabajadores.
1981.

reinvicador de la misma en favor de la clase trabajadora.

Así surge el carácter irrenunciable e imperativo de las normas laborales; irrenunciables, por lo que se refiere a los beneficios que otorgan a los trabajadores, es el medio de que se vale el legislador para proteger al trabajador. Imperativas, porque no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios su observancia, deben ser obedecidas inexorablemente.

No depende de la voluntad caprichosa del patrón el dar al trabajador el aviso escrito de la fecha y causa o causas del despido, pues no se trata de una facultad potestativa, sino de un deber, de una obligación impuesta expresamente por la Ley Federal del Trabajo al patrón, lo que necesariamente implica que el incumplimiento por parte de éste se traduzca en una grave omisión, que refleja un serio desacato a una norma jurídica, que por las características que reviste, debe ser sancionado, de manera que el patrón resienta severamente las consecuencias de su ilegal abstención.

Pueden ser diversas razones por las cuales el legislador haya omitido señalar la sanción aplicable o la responsabilidad concreta en que incurriría el patrón que incum

pliese la obligación que venimos comentando.

Lo cierto es que no lo hizo y ello ha traído consecuencias en la vida del derecho del trabajo, pues es bien sabido de cualquier litigante que en la práctica la falta del aviso de despido no produce consecuencia alguna, ya que se niega el despido y se ofrece el trabajo. Simple y sencillamente - no pasa nada, o sea, no afecta de ninguna forma el trámite y - desarrollo normal del proceso laboral relativo, en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se concretan a resolver sobre lo justificado o injustificado del despido, eludiendo de esa manera comprometerse en tal delicado como complicado problema.

Como ya lo comentaba, el problema de que el patrón no dé el aviso de despido es que no sabe cómo hacerlo y no se lo da al trabajador, es preferible definitivamente que - el patrón se abstenga de dárselo al trabajador dicho aviso, si carece de elementos necesarios en el escrito que lo comprometa en un momento dado a no cumplir con los requisitos que marca - la Ley Federal del Trabajo.

IV.1.- Por escrito, fecha del Aviso de Despido y Causas que motivaron la rescisión de la relación de trabajo.

Como dice el Maestro Baltazar Cavazos: "que considera antijurídico este criterio, ya que los despidos serán justificados o injustificados intrínsecamente independientemente del aviso de notificación" (*) sin embargo debe de darse por escrito dirigido al trabajador y en hojas de la empresa debidamente firmada por el representnante legal de la misma -- con facultades otorgadas por el Consejo de Administración o en su caso por el Administrador Unico para su validez, ya que suele suceder que la persona que despide al trabajador no tien facultades para hacer dicho despido.

Ignacio Ramírez Fonseca comenta que "por lo que se refiere al aviso del despido es necesario afirmar que - dicho aviso debe darsele al trabajador por escrito notificándolo le la fecha y causa o causas del despido, lo que significa concretarle el motivo por el cual se le despido, pues si la intención de la Ley es que el trabajador pueda preparar su defensa, no se cumpliría con este propósito si el patrón le dijera vagamente la causa o causas del despido."(**)

(*) Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada.
Baltazar Cavazos Flores.
Editorial Trillas 1986 Pág. 47

(**) Ley Federal del Trabajo Comentada.
Francisco Ramírez Fonseca.
Editorial Pac. México 1985 Pág.28

La Ley Federal del Trabajo claramente en el segundo párrafo de la fracción XV dice que: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas - de la rescisión"(*)

Ya que como lo marca claramente la Ley laboral es obligatorio entregar al trabajador el aviso de despido con la fecha que es importante por cuanto al término que se tiene para dar dicho escrito que es el de un mes como ya lo comentábamos, si es posible que el trabajador con su puño y letra ponga la fecha en la cual está recibiendo el aviso de despido y que concuerde con la fecha que está inscrita en la hoja redactada por el patrón.

Hay que tener cuidado con el término de un mes, como lo marca el artículo 517 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, porque este término será de 30 días naturales, como ejemplo empezaría a correr el término desde la última inasistencia del trabajador.

En cuanto a las causas que motivaron la res

(*) Ley Federal del Trabajo.
Editorial Popular de los Trabajadores.
1981.

cisión de la relación de trabajo es preciso que se encuadren - perfectamente en las XV fracciones del artículo 47 de la Ley - Federal del Trabajo, si faltaren alguno de los requisitos antes mencionados bastará para considerar que el despido fue injustificado.

A continuación expondré dos ejemplos de aviso de rescisión donde se encuentran los elementos necesarios.

MODELO DE AVISO DE DESPIDO.

México, D.F. a de de 198...

SEÑOR:

P R E S E N T E .

Por medio del presente aviso a partir de es
ta fecha queda usted despedido de su trabajo de
con fundamento en el artículo 47 fracciones..... de -
la Ley Federal del Trabajo, por las siguientes razones:

1.-.....
.....

2.-.....
.....

LA EMPRESA

RECIBI ESTE AVISO EL DIA.....DEL MES
..... DE 198..(ESTO LO DEBE ES
CRIBIR EL TRABAJADOR CON SU PUÑO Y -
LETRA.

EL TRABAJADOR.

MODELO DE AVISO DE DESPIDO.

SEÑOR.....
P R E S E N T E .

....., en mi calidad de de la -
empresa.....le comunico a usted con fundamento en el ar-
tículo 47 último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, que -
a partir de esta fecha queda usted despedido de su trabajo sin
ninguna responsabilidad para el patrón, por haber incurrido en
la causa de rescisión del contrato de trabajo prevista por la-
fraccióndel artículo antes mencionado, precisamente por-
que:.....(aquí debe narrarse las causas del despido, preci-
sando cada una con la mayor claridad).

EJEMPLO: Por haber faltado injustificadamente y sin permiso --
del patrón los días lunes tres, martes cuatro, viernes siete y
lunes diez del presente mes.

En....., a de..... de 19.....

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O SU REPRESENTANTE.

RAZON DE RECIBO.....

(AQUI DEBE FIRMAR DE RECIBIDO EL TRABAJADOR).

IV.2 Modo, Tiempo y Lugar de Dar Aviso de Despido.

En la parte final del artículo 47, modificado a partir del 10. de mayo de 1980, se establece lo siguiente:

"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 del aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado."(*)

Los dos últimos párrafos que fueron agrega-

(*) Ley Federal del Trabajo.
Editorial Popular de los Trabajadores.
1981.

dos al texto original de 1970 han resuelto, a efectos supuestamente prácticos, un problema que daba lugar a serias discusiones. Como antes no se establecía sanción específica, existían dudas acerca de las consecuencias de no dar el aviso.

Concretamente Mario de la Cueva invocaba la preclusión de las causas de despido no inculcadas en un aviso - dado por escrito. (*)

Breña Garduño y Cavazos Flores, advirtiendo que no existía sanción mencionaba, con buen criterio de litigante, que "la prudencia aconseja cumplir con esta modalidad - para evitarse dificultades posteriores durante el juicio respectivo". (**)

No obstante la falta de sanción específica, el despido resultaba nulo y consecuentemente indebida la separación del trabajador, por ser contrario a una disposición de orden público y ello con base en la aplicación del principio -

(*) "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo."
Mario de la Cueva.
Tomo I, Editorial Porrúa 1982

(**) Nueva Ley Federal del Trabajo
Comentada y Concordada.
Breña Garduño y Cavazos Flores.
Tomo I Pág. 157, 1981.

general de derecho previsto en el artículo 8o. del Código Civil que dice: "Los actos ejecutados contra el tenor de las le yes prohibitivas o de interés público serán nulos, excepto en los casos en que la ley ordene lo contrario."(*)

En realidad la actual fórmula legal deja - mucho que desear. Resulta absurdo que un despido justificado - deje de serlo en virtud de la omisión del requisito de forma.

En rigor la Ley debió declarar nulos los - despidos no efectuados en la forma prevista consecuentemente, sin efectos, la separación reservando la injustificación para las situaciones que no tuvieran apoyo legal.

Existe una fórmula parecida que se observa en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores de España.

Anterior a su vigencia prevista, la rela- ción laboral, por virtud de la rescisión, se interrumpe o ter mina, en circunstancias no previstas al momento de establecer la. Es decir, se trata de una terminación o interrupción anti cipada.

(*)Código Civil para el Distrito Federal.
Colección Porrúa. 1984.
Pág. 42.

Causa grave. No basta el incumplimiento de cualquier obligación derivada de la relación de trabajo. Es preciso según se infiere de la fracción XV del artículo 47, - que la causa sea "grave" y que traiga consecuencias respecto del trabajo.

Esta gravedad puede haber sido señalada específicamente en la ley, como ocurre en las primeras catorce fracciones del artículo 47 y ocho fracciones del artículo 51 o ser análoga a éstas "de igual manera graves", según se asienta en la mencionada fracción XV, y en la fracción IX del artículo 51.

De comisión o de omisión, la conducta grave podrá ser positiva, v.gr., en el caso de injurias proferidas por el trabajador al patrón, o de omisión. Así la desobediencia a una orden relacionada con el trabajo contratado, artículo 47 fracción XI.

Interrumpe la relación laboral. Esta interrupción quedará condicionada, en los casos de despido y es absoluta cuando el trabajador se retira.

En virtud de que los trabajadores pueden optar por el cumplimiento de la relación de trabajo o por la indemnización, el despido será final sólo si el trabajador reclama la indemnización o si, habiendo exigido el cumplimiento, se dicta laudo definitivo que declare improcedente la acción intentada. De otra manera la relación laboral habrá quedado sólo interrumpida, pudiendo reanudarse si la acción del trabajador tiene éxito, y siempre y cuando tenga derecho a la estabilidad en el empleo. (*)

La disolución de la relación de trabajo -- inicia con el despido, a la que la doctrina define como el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador -- que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo.

El despido es acto anterior a cualquier -- procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, acto unilateral, realizado por cuenta y riesgo del patrón, de tal manera que cuando no pueda justificarse dan lugar a responsabilidad.

(*)Derecho del Trabajo.
Nestor de Buen.
Editorial Porrúa, S.A. 1981
Pág. 545.

Una vez consumado el despido, se abren las puertas para la iniciación de los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en estos procedimientos el patrón podrá oponer como excepciones, la causa justificada -- que tuvo para despedir al trabajador.

La comisión recibió diversas solicitudes, en las que se pedía el señalamiento de los requisitos que debería satisfacer el acto del despido. Después de consultar -- los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las -- ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y -- del cambio de impresiones que sostuvo con los sectores interesados, incluyo en el último párrafo del artículo 47 ya mencionado que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. La finalidad de este precepto es doble según el Maestro Mario de la Cueva: Por una parte, la existencia de una constancia auténtica del despido, y por otra, que el trabajador tenga conocimiento, de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificarlo, lo cual, además, le permitirá preparar su contradefensa, claro está que el patrono puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurren los hechos, "no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión". (*)

(*) El Nuevo Derecho del Trabajo.
Mario de la Cueva.
Editorial Porrúa, S.A. 1982.
Pág. 253.

Esto quiere decir que negará el despido y ofrecerá el trabajo en los términos y condiciones en que lo venía desempeñando.

Como lo he manifestado en el presente trabajo, debe especificarse perfectamente en el escrito, las causas que motivaron la rescisión y que se encuadren en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dirigiendo dicho escrito al trabajador con la fecha en que se le hace entrega.

CAPITULO V.- NEGATIVA DEL TRABAJADOR DE RECIBIR EL AVISO DE -
DESPIDO.

La prueba de los hechos que fundan un derecho es otra de las cuestiones satánicas del derecho procesal civil, que se hizo sentir en los conflictos suscitados por la disolución de las relaciones de trabajo con el principio el - que afirma está obligado a probar, por lo tanto, el demandante debe probar los hechos constitutivos de su acción, y el demandado los de sus excepciones. Fue en aplicación de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia que dice que el patrón debe probar los hechos constitutivos de las causas que le llevaron a decidir la disolución de la relación de trabajo, a -- probar que el trabajador se negó a recibir el aviso de despido, por lo que se recomienda que cuando se de el aviso de despido, se efectúe delante de dos o tres personas que puedan -- testificar, en forma cierta, que el trabajador se negó a recibibir el aviso de despido y si es posible levantar un acta circunstanciada firmada por los testigos.

V.1.- Aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

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. (Adición a la Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial del 4 de enero de 1980)

Como lo dice la Ley Federal del Trabajo, -- señala un término de 5 días para avisar a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, que el trabajador se negó a recibirlo, para facilitar su comprensión. Anexo dos modelos de aviso a la Junta, de la negativa del trabajador a recibir el aviso.

C. PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL D.F. (Modificar a Junta Federal o Local de algún estado según corresponda a cada empresa).

....., en mi carácter de
....., de la Empresa , cuya actividad es.....
....., personalidad que acredito en los términos del testimonio notarial que para este efecto acompaño al presente escrito, solicitando que el mismo me sea devuelto previa copia certificada que se quede en autos, señalando como domicilio para oír notificaciones , ante usted - con todo respeto comparezco y digo:

Que con fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, adjunto al presente el aviso por escrito de la fecha y causas que motivaron la rescisión de la relación de trabajo del trabajador , quien se negó a recibirlo, por tanto solicito que esa H. Junta le notifique dicha rescisión en su domicilio sito en

Por lo expuesto,

A USTED C. PRESIDENTE, atentamente pido se sirva:

Notificar al trabajador.....
.....que la empresa que represento le rescindió la relación de trabajo, entregándole copia del aviso que para ese efecto adjunto al presente escrito.

México, D.F. a ... dede 19...

A t e n t a m e n t e .

H. JUNTA.....
P R E S E N T E.

....., mexicano, casado, mayor de edad, se ñalando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones las oficinas ubicadas en....., de esta Ciudad, con el debido respeto comparezco y expongo:

Que en mi carácter de Apoderado Legal de la Empresa....., personalidad que acredito con el testimonio - Notarial que adjunto, en vía de los procedimientos paraprocesales o voluntarios y con el del artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, en relación con el artículo 47 del mismo ordenamiento legal, vengo a solicitar dentro del término establecido para tal efecto, que al trabajador..... se le notifique el despido en los términos previstos en la Carta que se adjunta a la presente promoción. La anterior determinación encuentra su fundamento en la negativa por parte del trabajador a recibir el memorandum o carta despido por medio de la cual se le notificaba la decisión de la Empresa y las causas en que se apoyaba, circunstancias éstas que ocurrió el de de 19....., para todos los efectos legales y específicamente para lo previsto en el párrafo antepenúltimo del artículo 47 mencionado, manifestamos que el domicilio que tiene registrado el trabajador en la empresa es el ubicado en....., de esta Ciudad, a fin de que el C. Actuario proceda a hacer la notificación correspondiente.

Por lo expuesto y fundado,

A ESA H. JUNTA, atentamente pido:

UNICO.- Se me tenga por presentado en los términos de este escrito, solicitando se notifique el aviso de despido al trabajador....., para todos los efectos legales conducentes.

PROTESTO LO NECESARIO.

En a de
.... de 198.....

FIRMA.

Los requisitos que debe contener el escrito de aviso a la Junta respectiva de la rescisión del contrato individual de trabajo, son los siguientes:

1).- Escrito dirigido a la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente.

2).- Nombre de la persona que promueve en representación del patrón. La doctrina ha establecido que no se requiere mandato jurídico, ni tener la categoría de alto empleado, ni la de trabajador de confianza, sino que representante del patrón, es toda persona que ejerce funciones de dirección, por limitadas que sean, o en una forma distinta: representante del patrono es toda persona cuyas órdenes o instrucciones deben ser acatadas por los trabajadores. Por lo consiguiente, son los que de hecho, ésto es, en el curso de la actividad diaria de la empresa, emiten órdenes o instrucciones cuyo cumplimiento puede dar origen a la disolución de la relación de trabajo.

En la ejecutoria de 28 de septiembre (A.D. - 2254/73 página 41 del Informe) dice: El despido de un trabajador sólo puede acarrear responsabilidad al patrono, cuando éste lo realiza por sí o al través del personal que ejerce fun--

(*) El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
Tomo I. Mario de la Cueva.
Editorial Porrúa, S.A. 1982.

ciones de dirección o representación, o bien, cuando ratifica, tácita o expresamente, el realizado por un trabajador que carece de facultades al respecto.

La Sala cambia las palabras, pues el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo vigente, habla de funciones de dirección y administración, pero no emplea el de funciones de representación, y no podía emplearlo, porque si lo hubiese usado habría incurrido, como sucede en la ejecutoria de la Sala, en una petición de principio, ya que habría definido un término con el mismo término por definir. Por otra parte, y esto es de la misma o mayor gravedad, la Sala restringe indebidamente el concepto de suprimir de él a las personas que ejercen funciones de administración. Ignoramos si la Sala tuvo el propósito de efectuar la supresión o si fue más bien un descuido, la ejecutoria es ambigua porque no expresa la amplitud del concepto, dentro del que queda incluido. A ejemplo, el jefe de una cuadrilla de trabajadores.

3).- Acreditar la personalidad en términos de testimonio notarial, ya sea original, adjuntando copia simple y solicitando previo cotejo se devuelva el original quedando copia en autos, o bien adjuntando copia certificada.

4).- Señalar domicilio para oír y recibir - toda clase de notificaciones.

5).- Adjuntar el escrito de aviso de rescisión de la relación de trabajo original.

6).- Se debe asentar claramente que el trabajador se negó a recibir el aviso de despido.

7).- Solicitar a la Junta se le notifique - por conducto del Actuario el aviso de despido en el domicilio que tiene registrado el trabajador en la empresa; se aconseja que se proporcione el domicilio que el trabajador dió al darse de alta en el Seguro Social.

8).- La fecha y firma.

Si el patrono no da el aviso escrito, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de indemnización procedente a elección del trabajador en la demanda.

En rigor y abordando el problema desde el -

punto de vista de ténica jurídica, el omitir la forma determina la nulidad de acto y por lo tanto, excluye la posibilidad de que el despido sea justificado. Por lo que al contestar la demanda trae como consecuencia que se niegue el despido y se ofrezca el trabajo. El Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito sostiene que su falta incapacita procesalmente al patrono para oponer excepciones jutificativas, esto es, el aviso es un requisito para conservar el derecho a oponer excepciones.

JURISPRUDENCIAS

AVISO DE LA CAUSA DE LA RESCISIÓN LABORAL. POR EL PATRÓN, FALTA DE.- Si el patrón, al rescindir el contrato individual de trabajo no cumple con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dicho despido está -- afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda.

Amparo Directo 3395/82.- Mkaría de los Angeles Leal Martínez.- 6 de septiembre de 1982.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Constantino Martínez Espinoza.

AVISO DE LA CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISIÓN DEL NEXO LABORAL.-- De la disposición del artículo 47, in fine de la Ley Federal del Trabajo, se advierte, claramente que el propósito del legislador fue que los trabajadores que sean separados por cualesquiera de las causas de rescisión que enumera el citado precepto, tengan pleno conocimiento de ellas para así estar en -- condiciones de defenderse y preparar las pruebas dirigidas a -- acreditar que la rescisión fue indebida. En consecuencia, es evidente que la falta del aviso al trabajador directamente o -- por conducto de la Junta impide que aquel formule adecuadamente su demanda y asimismo, que prepare, para proponerle, el material probatorio pertinente, lo que conduce a considerar que el legislador quiso también que la sanción que establece la -- disposición legal en referencia, sea determinante para que la falta de dicho aviso, por sí solo, baste para concluir que el despido fue injustificado.

TRIBUNALES COLEGIADOS.

Amparo directo 1655/81.- Agentes de Radio y Televisión, S.A. - lo. de diciembre de 1981.- Unanimidad de votos.- Ponente: Hora cio Cardoso Ugarte.- Secretario: Victor E. Maldonado Lara.

Sostienen la misma tesis:

Amparo directo 573/81.- Rubén Hinojosa Santoyo.- 13 de abril - de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Martínez Delgado. Secretaria: Mónica Franco.

Amparo directo 243/82.- José González Hernández.- 3 de mayo de

1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardolo Ugarte.-
Secretario: Gregorio Valencia B.

Amparo directo 319/82.- Miguel García Jiménez y otro.- 21 de
junio de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardo-
so Ugarte.- Secretario: Leonardo A. López Taboada.

Amparo directo 2109/80.- Agentes de Radio y Televisión, S.A.-
15 de julio de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio-
Cardoso Ugarte.- Secretario: Victor E. Maldonado Lara.

RESCISION DE LA RELACION LABORAL, OMISION DEL AVISO POR PARTE
DEL PATRON DE SU FECHA Y CAUSA.- Si la parte demandada confie
sa haber despedido al trabajador, y que no le dió aviso por
escrito de la fecha y causa o causas del mismo, resulta evi-
dente que el demandado no cumplió con la exigencia o requisito
previsto en la última parte del artículo 47 de la Ley Fede-
ral del Trabajo, consistente en la obligación que tiene el pa-
trón de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa
o causas de la rescisión, o hacerlo del conocimiento de la --
Junta, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la -
rescisión, si el trabajador se negó a recibir el aviso, pro-
porcionando a dicha Junta el domicilio que tenga registrado y
solicitando su notificación al trabajador, falta que por sí -
sola basta para considerar que el despido fue injustificado -
de conformidad con lo dispuesto por el propio precepto legal,
sanción que se estableció al reforzarse su última parte, y que
entró en vigor el primero de mayo de mil novecientos ochenta.

Amparo directo 492/82.- Enrique Silva Rivera.- 29 de octubre-
de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gabriel Santos Aya-
la.- Secretaria: Martha Guadalupe Ortiz Polanco.

RESCISION DEL CONTRATO. CAUSALES DE CUANDO ALEGADAS VARIAS, -
SE ACREDITA UNA DE ELLAS.- No es necesario entrar al estudio-
de si la Junta responsable hizo o no la correcta valoración -
de determinadas probanzas que tenían por objeto demostrar la
existencia de las otras causales de rescisión hechas valer --
por la empresa, porque ello en todo caso no causa perjuicio -
alguno al trabajador, dado que quedó demostrada una de las --
causales por las cuales se le rescindió el contrato de traba-

jo por parte del patrón, lo cual por sí solo es suficiente para tener por legalmente rescindida la relación laboral existente, sin perjuicio para el patrón.

Amparo directo 18/82.- Miguel Escalante González.- 11 de marzo de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: María Lucía Ayala --- León. Secretaria: Lidia Beristáin Gómez.

RESCISION DEL CONTRATO LABORAL POR CAUSA DE EMBRIAGUEZ DEL TRABAJADOR.- Aún cuando la parte demandada no haya acreditado fehacientemente que el quejoso se presentaba a sus labores en estado de ebriedad, sí demostró que faltó más de tres veces en un mes, siendo esta circunstancia suficiente para dar por terminada la relación laboral, habida cuenta de que el quejoso no justificó sus inasistencias.

Amparo directo 68/82.- Oscar Humberto Castro Alayola.- 21 de octubre de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: Andrés Zárate Sánchez.- Secretaria: Juliana Martínez Cerda.

AVISO DE RESCISION SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN.- Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ellas o ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas: de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas y, de no conocer el trabajador los hechos de la causal rescisoria con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción.

CUARTA SALA.

Amparo directo 6208/82.- José Bonilla Uribe.- 10 de agosto de 1983.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

Amparo directo 3748/82.- Empresas Sincamex, S.A.- lo. de agosto de 1983.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas.

Amparo directo 7345/82.- Gorduroy, S.A.- 13 de julio de 1983.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretaria: María Edith Cervantes Ortiz.

Amparo directo 5071/82.- Austraberto Vázquez Aguilar.- 13 de julio de 1983.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretaria: María Edith Cervantes Ortiz.

Amparo directo 4820/82.- Empresa de Participación Estatal Mayoritaria "Minera Carbonífera Río Escondido", S.A.- 6 de junio de 1983.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

ASISTENCIA, FALTAS DE, SIN JUSTIFICACION NI PERMISO, INSPECCION DE LAS NOMINAS COMO PRUEBA.- Cuando las faltas de asistencia al trabajo tengan lugar sin permiso del patrón y sin causa justificada, la inspección que se practique en las nóminas de pago de los trabajadores en las que conste el control de las asistencias a sus labores, constituye una prueba en relación con la causal de rescisión a que se refiere la fracción X del artículo 47 del Código Laboral.

Amparo directo 8528/82.- Juan Morales Reyes y otros.- 21 de noviembre de 1983.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.

Precedentes:

Amparo directo 245/79.- Emilio Rodríguez Iglesias.- 2 de abril de 1979.- 5 votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Jesús Luna Guzmán.

Amparo directo 1219/80.- Gonzalo Martínez García y otros.- 16 de junio de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretaria: María del Rosario Mota Cienfuegos.

Amparo directo 7698/82.- Jorge Juárez Parra.- 25 de julio de 1983.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO.- Para que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, el conocimiento que el patrón haga por escrito a la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dió a conocer el -- aviso al trabajador y este se negó a recibirlo.

Amparo directo 2674/84.- Arturo Betancourt Lara.- 10. de octubre de 1984, Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Amparo directo 5476/83.- Compañía Hilandera de Torreón, S.A. - 18 de junio de 1984.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretaria: María del Refugio -- Covarrubias de Martín del Campo.

Amparo directo 2354/83.- Francisco Javier Paredes Mercado.- 4 de enero de 1984.- Mayoría de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Disidente: Alfonso López Aparicio.- Secretario Héctor Santacruz Fernández.

Amparo directo 3745/82.- Maximiliano López Moreno.- 21 de febrero de 1983.- Mayoría de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Disidente: Alfonso López Aparicio.- Secretaria: Carolina Pichardo Blake.

Amparo directo 3635/82.- Mirna Estela Pizarro Ponce.- 24 de -- enero de 1983.- Mayoría de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Disidente: Alfonso López Aparicio.- Secretaria- Catalina Pérez Bárcenas.

AVISO DE LA CAUSA DE LA RESCISION LABORAL. POR EL PATRON, FALTA DE.- Si el patrón, al rescindir el contrato individual de -- trabajo no cumple con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dicho despido está --

afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda.

Amparo directo 5476/83.- Compañía Hilandera de Torreón, S.A. - 18 de junio de 1984.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María - Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Precedentes:

Amparo directo 4415/82.- Mario Treviño Guerra y otro.- 4 de -- abril de 1983.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Se cretario: Rogeio Sánchez Alcauter.

Amparo directo 3395/82.- María de los Angeles Leal Martínez.-- 6 de septiembre de 1982.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calle ja García.- Secretario: Constantino Martínez Espinosa.

AVISO DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, CASO EN QUE EL TRABAJADOR SE NIEGA A FIRMAR DE RECIBIDO.- Si el trabajador se -- niega a firmar de recibido el aviso de la rescisión de la relación laboral, no significa que el patrón deba acudir a la Junta, para que se notifique al trabajador la rescisión del contrato de trabajo, toda vez que ello sólo es necesario en los -- casos en que el trabajador se niega a recibirlo, y no cuando, -- como en la especie, al trabajador se le entregó el escrito de rescisión y se negó a firmar.

Amparo directo 595/85.- Gabriel Hernández Zavala. 31 de octubre de 1985. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Baltazar-Alvear.- Secretario: Ricardo Díaz Chávez.

AVISO DE RESCISION, CAUSALES NO SEÑALADAS EN EL.- Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que lo motiva, de -- biendo especificarse los hechos que se le imputen para el efecto de que el trabajador tenga conocimiento de ellas y pueda -- preparar su defensa y no se modifiquen las causas del despido, de ahí que al haber invocado la demandada como excepciones al -- contestar la demanda, una causa de rescisión distinta a las -- que señaló en su aviso de rescisión de la relación laboral, y-

al basarse el laudo en que se demostró esa causa de rescisión, es indudable que el laudo en esos términos resulta violatorio de garantías individuales.

Amparo directo 56/82.- Jesús Andrés Ramírez Zendejas.- 30 de agosto de 1985.- Unanimidad de votos.- Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero.- Secretario: Martín Guerrero Aguilar.

AVISO DE RESCISION DADO A LA JUNTA, NO ACREDITA NINGUNA DE LAS CAUSALES CONTENIDAS EN EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL -- TRABAJO.- La justificación o injustificación del despido no depende del aviso o falta del mismo, sino que los hechos que lo originaron sean o no constitutivos de alguna o algunas de las causales señaladas por el artículo 47 de la Ley Federal del -- Trabajo, lo cual deberá ser oportunamente comprobado dentro -- del procedimiento laboral correspondiente.

Amparo directo 665/76.- Restaurant Avenida.- Francisco Fong -- Juy.- Hotel Avenida y Francisco Pérez Esparza.- 18 de marzo de 1977.- Unanimidad de votos.- Ponente: Rubén Domínguez Viloria.

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, CAUSAL DE. DEBE PRECISARSE- DESDE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA.- Cuando el patrón, al contestar la demanda, alega haber rescindido el contrato de trabajo por causas imputables al trabajador y sin responsabilidad -- para aquél, es indispensable que desde su contestación precise concretamente los hechos de la causa de rescisión que invoca, -- pues si se limita a exponer simples manifestaciones vagas e imprecisas, tales como que el trabajador cometió múltiples errores en el desempeño de su trabajo; que causó daños y perjuicios a la empresa; y que desobedeció órdenes expresas en relación al trabajo, pero sin expresar concretamente en qué consistían esos errores, daños y perjuicios y desobediencias, ello -- trae como consecuencia indefensión para el trabajador puesto -- que, al quedar imposibilitado de conocer hechos concretos, no podrá desvirtuarlos con las pruebas pertinentes.

Amparo directo 445/74.- Benjamín Barrón Ruiz.- 8 de septiembre de 1977.- Unanimidad de votos.- Ponente: Alfonso Nuñez Salas.- Secretario: José Castro Aguilar.

AVISO DE LA CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISIÓN LABORAL POR EL PATRÓN, FALTA DE.- Si el patrón al rescindir el contrato individual de trabajo se coloca en el supuesto del párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el despido debe considerarse injustificado, por lo que carecen de efecto las excepciones relativas al mismo, que el patrón pudiera haber aducido al contestar la demanda.

Amparo directo 9490/84.- Enrique García Morales. 20 de enero de 1986. Unanimidad de 4 votos.- Ponente: José Martínez Delgado. Secretario: Constantino Martínez Espinoza.

Sostienen la misma tesis:

Amparo Directo 5476/83. Compañía Hilandera de Torreón, S.A. - 18 de junio de 1984.- Unanimidad de 4 votos. Ponente: María - Cristina Salmorán de Tamayo. Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Amparo directo 4415/82. Mario Treviño Guerra y otro. 4 de abril de 1983.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

Amparo directo 3395/82.- María de los Angeles Leal Martínez.- 6 de septiembre de 1982.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Constantino Martínez Espinoza.

AVISO DE LA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. NO SE REQUIERE QUE SE ESPECIFIQUEN EN EL MISMO LAS CIRCUNSTANCIAS DE LUGAR, TIEMPO Y MODO EN QUE SE ACTUALIZARON LAS CAUSAS QUE LE DIERON ORIGEN.- El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo después de enumerar en sus quince fracciones las causas por las cuales el patrón puede rescindir, sin responsabilidad, un contrato de trabajo, establece la obligación que tiene de dar aviso al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión; para satisfacer ese requisito es necesario que en el aviso se precisen la fecha en que se expide ese documento, aquella en que debe surtir sus efectos y, en forma concreta, las causas o motivos que lo orillaron para tomar esa decisión, las cuales, para que tengan validez, deben encuadrar en una o varias de las diferentes causas que enumera en sus diversas fracciones, sin que constituya una obligación para el patrón la de señalar las circunstancias de lugar, tiempo y modo en que se actualizaron esas causas, siendo suficiente que se le hagan saber los hechos que las constituyen, para considerar que ese

aviso satisface los requisitos legales.

Amparo directo 3180/84.- Tomás Lara Arreola.- 20 de enero de -
1986. Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Ulises Schmill Ordoñez.
Secretario: Aureliano Pulido Cervantes.

Véase:

Jurisprudencia número 3. Pág. 6 Informe de 1983.

AVISO DE RESCISIÓN NOTIFICADO AL TRABAJADOR EN LUGAR DIVERSO -
AL DE SU DOMICILIO.- La fracción XV del artículo 47 de la Ley-
Federal del Trabajo no determina que el patrón debe entregar -
el aviso de rescisión en el domicilio del trabajador, pues no
establece ese requisito como una formalidad esencial para que
surta efectos el mencionado aviso, por lo que al respecto no
es aplicable el Título Catorce, Capítulo VII de la Ley Laboral
toda vez que dicho capítulo, que comprende del artículo 739 al-
752, se refiere a las notificaciones que se efectúan durante -
el procedimiento seguido ante las Juntas de Conciliación y Ar-
bitraje, no así a la notificación que el patrón hace al traba-
jador con respecto al aviso rescisorio; en tal virtud, si el -
mencionado aviso es entregado a aquel en lugar diverso al de -
su domicilio, dicho aviso surte todos sus efectos legales.

Amparo directo 529/86.- José Luis Deleo Acevedo. 2 de julio --
de 1986.- 5 votos.- Ponente: Felipe López Contreras. Secretaria:
Jorge Fermín Rivera Quintana.

INVESTIGACION PREVIA AL DESPIDO, CUANDO DEBE INICIARSE LA.- Si
el patrón tiene información de un hecho del que pudiera deri-
varse una responsabilidad para el trabajador y para cuya certi-
dumbre fuera necesaria una investigación, ésta deberá iniciarse
dentro del primer mes que la ley conceda para la decisión -
rescisoria a fin de terminarla con la oportunidad que corres-
ponda.

Amparo directo 4434/80.- Comisión Federal de Electricidad.- 5-
de enero de 1981.- 5 votos.- Ponente: Moisés Calleja García.--
Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas.

PROBIDAD FALTAS DE. DESPIDO JUSTIFICADO.- Basta con que el obrero, aún fuera de su jornada de trabajo incurra en falta de probidad y honradez en contra de su patrón, para que por tal motivo se le despida justificadamente, ya que no sería admisible, jurídicamente, que sólo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón, y al concluir su jornada estuviera facultado para cometer en contra de él actos de esa naturaleza.

Am-aro directo 5090/80.- Carlos Herrera López y Raúl A. Gallardo Raygadas.- 2 de marzo de 1981.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: José Tomás Garrido Muñoz.

DESOBEDIENCIA, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, INDEPENDIENTEMENTE DE LA GRAVEDAD DE LA FALTA. Basta que un trabajador desobedezca, sin causa justificada, las órdenes del patrón, en relación al trabajo contratado, independientemente de que la desobediencia en que incurra dicho trabajador pueda considerarse o no como grave, para que justificadamente el patrón pueda rescindir las relaciones laborales.

Amparo directo 5899/80.- Mercedes Suárez Martínez.- 9 de marzo de 1981.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

RESCISION DE CONTRATO, CAUSAS ANALOGAS.- El hecho de que un trabajador admita que utilizaba un vehículo de la empresa para introducir al país mercancía de importación prohibida, es suficiente para declarar procedente la rescisión del contrato de trabajo, por tratarse de una de las causas análogas y graves -- que se refiere la fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo 3849/1974.- Roberto Tejeda Alvarez y O.- Febrero 20 de 1975.- 5 votos.- Ponente: Mtro. Salvador Mondragón Guerra

4a. Sala Séptima Época, Volumen 74. Quinta Parte Pág. 37.

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, POR CAUSA JUSTIFICADA.- Cuan

do un trabajador incurre en alguna o algunas de las causales de rescisión previstas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene derecho a rescindirle, sin responsabilidad alguna, el contrato de trabajo que los une, y, por tanto, derecho a separarlo justificadamente del puesto que desempeña, derecho que si no se ejercita en la forma prevista por la Ley, esto es, mediante la separación del obrero, no puede ejercitarse mediante otra diversa.

Amparo directo 3037/1975.- Juan Pérez Damián.- Agosto 30 de 1976.- 5 Votos.- Ponente: Mtro. Jorge Saracho Alvarez.

4a. Sala Informe 1976. Segunda Parte, Tesis 59, Pág. 36

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO ES OBLIGACION DEL PATRON CUMPLIR CON EL ARTICULO 47? PARTE FINAL, DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Como se aprecia del último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, resulta que es una obligación del patrón el hacer saber por escrito al trabajador la fecha y las causas por las cuales le rescinde el contrato de trabajo, pues dicho párrafo del precepto invocado textualmente dice: -- "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión". Así, si no aparece demostrado en forma alguna que el patrón hubiese dado el aviso por escrito a que se refiere el precepto legal invocado, es claro en tonces que el incumplimiento de esa disposición trae como consecuencia que las excepciones hechas valer en la contestación de la demanda basadas precisamente en el fundamento de que se rescindió el contrato de trabajo por causas imutables al trabajador, y sin responsabilidad para el patrón, resulta inoperante legalmente por falta de ese aviso escrito; pues de lo contrario, el demandado se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo, para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral de acuerdo con el principio que rige en los juicios de esa naturaleza.

Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito.- Tesis de Jurisprudencia, S.J.F. Séptima Epoca. Vol. 60 Sexta Parte. Pag. 74.

DESPIDO, INVESTIGACION PREVIA AL. PRESCRIPCION DEL DERECHO DEL PATRON PARA EFECTUARLO. FALTAS DE ASISTENCIA.- Si de conformidad a las disposiciones reglamentarias o contractuales corres-

pondientes se debe practicar una investigación administrativa para comprobar los hechos que se imputan a un trabajador como constitutivos de una causal de rescisión de su contrato individual de trabajo, el término para la prescripción de la acción respectiva que corresponde al patrón debe computarse a partir de la conclusión de esa investigación; pero este criterio sólo es aplicable cuando se trata de faltas que por su propia naturaleza o por circunstancias especiales que concurren en el caso no pueden ser conocidas por el patrón en el momento que acontecen, sino que se requiere de una investigación previa a fin de que el patrón redna los medios de contener -- un conocimiento exacto de la conducta del trabajador y estar en condiciones de poder ejercitar la facultad rescisoria. No sucede lo mismo en los casos en que está individualizado el hecho ya que por su propia naturaleza las faltas cometidas -- por el trabajador son conocidas en el mismo momento en que se realicen, y se objetiva su responsabilidad, como son las faltas de asistencia, en cuyo caso el término prescriptivo correspondiente empieza a correr a partir de la última inasistencia que conforme a la Ley o al contrato colectivo pueda -- dar lugar a la rescisión del contrato individual de trabajo.

Amparo directo 2910/79.- José Enrique González Rubio Olán.- 3 de marzo de 1980.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Joaquín D. Nuñez.

C O N C L U S I O N E S .

1).- Es obligatorio dar el aviso de despido por escrito.

2).- El aviso de despido debe contener fecha y causales de la rescisión, especificando y no exclusivamente haciendo mención de las fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

3).- Es necesario acreditar ante la Junta que se dió el aviso de despido.

4).- Las pruebas de que se dió el aviso de despido, pueden ser diversas pero las principales son: la firma de recibido del trabajador, la notificación hecha por el actuario de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la fé notarial que se ratifique ante la Junta, testigos. (Artículo 776- de la Ley Federal del Trabajo.

5).- En caso de tener que dar el aviso de despido por conducto de la Junta, debe acreditarse en juicio que se entregó al trabajador y éste se negó a recibirlo. (Ju-

risprudencia Pág. 150 de esta Tesis).

6).- La falta de aviso de despido trae como consecuencia fatal que el mismo sea calificado de injustificado.

7).- Es demasiada severa la Ley al considerar injusto el despido por el solo hecho de no dar el aviso - por escrito del mismo, pues hay infinidad de casos en que no existe oportunidad de hacerlo al momento del despido.

Vrg. cuando un trabajador agrede de palabra y de hecho a un patrón, o cuando el trabajador sabedor de que ha dado causa para ser despedido se ausenta del trabajo y se esconde de manera que hace imposible al patrón notificarle su despido.

8).- Sería conveniente modificar el artículo 47 en sus tres últimos párrafos de manera que el aviso de despido se pudiera entregar a la Junta y que en caso de demanda, si no le hubiese sido notificado al trabajador por conducto de la Junta, en la audiencia de conciliación, el patrón -- exhibiera copia sellada del mismo para conocimiento del trabado.

jador quien podría pedir un plazo de 10 días para corregir - su demanda y de esta manera habría seguridad jurídica y justicia para ambas partes. En forma similar a lo que establece el artículo 880 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

9).- El aviso de despido implica una obligación jurídica, un deber expresamente impuesto al patrón, y no una facultad potestativa de éste, no depende de su voluntad el dar o no el aviso escrito u omitirlo, dicha obligación establece la indispensable observancia de una formalidad legal para el acto del despido, así lo manifiesta el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en sus últimos párrafos.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL.
Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo.
Cárdenas Editor y Distribuidor.
1978. Primera Edición.
- 2.- CABANELLAS GUILLERMO.
Compendio de Derecho Laboral.
Bibliográfica Omeba.
Libro Edición Argentina 1968.
- 3.- CASTORENA J. JESUS.
Manual de Derecho Obrero.
Fuentes Impresores, S.A.
1970 Primera Edición.
- 4.- CASSO Y ROMERO, IGNACIO DE
CERVERA Y MIENEZ ALFARO, FRANCISCO.
Diccionario de Derecho Privado.
Tomo II, Ed. Labor, S.A., Barcelona, 1954.
- 5.- CLIMENT BELTRAN JUAN B.
Formulario de Derecho del Trabajo.
Editorial Esfinge, S.A. 1985 Octava Edición.
- 6.- CORDOBA ROMERO FRANCISCO.
Derecho Procesal del Trabajo.
Cárdenas Editor y Distribuidor 1986.

- 7.- DE BUEN NESTOR.
Derecho del Trabajo.
Editorial Porrúa, S.A. 1974 Primera Edición.
- 8.- DE LA CUEVA MARIO.
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
Editorial Porrúa, S.A. 1984.Tercera Edición.
- 9.- GARCIA MANUEL ALONSO.
Curso de Derecho del Trabajo.
Ediciones Ariel. 1979 Primera Edición.
- 10.- TRUEBA URBINA ALBERTO.
Nuevo Derecho del Trabajo.
Editorial Porrúa, S.A. 1970 Primera Edición.
- 11.- TRUEBA URBINA ALBERTO.
Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo.
Editorial Porrúa, S.A. 1973 Primera Edición.
- 12.- Constitución Política de los
Estados Unidos Mexicanos.
Editorial Porrúa, S.A. 1985.
- 13.- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 14.- Ley Federal del Trabajo de 1970.
Con la reforma procesal que entró en vigor
el 1o. de mayo de 1980. .