

# El despido laboral

*Octavio Lóyzaga de la Cueva\**

El objetivo de este trabajo es estudiar el despido laboral; en este sentido se examina su naturaleza al tiempo que se hace un recuento del desarrollo histórico que ha tenido esta figura, primero dentro del campo del derecho privado y posteriormente en el ámbito del derecho del trabajo. En este orden, se analizan desde un punto de vista crítico e interdisciplinario las diversas causales que dan lugar a la rescisión de las relaciones laborales.

*The aim of this work is to study the dismissal from work, it is examined its nature and the historic development this figure has had; first, from the point of view of the private right, then in the field of the labor right. The different causes, which promote the cancellation of the working relationships, are analyzed from the critical and interdisciplinary point of view in that order.*

**SUMARIO:** Introducción / I. Antecedentes / II. Análisis de la legislación vigente / Bibliografía

## Introducción

El despido de los trabajadores por parte de la empresa o del patrón es consubstancial al sistema capitalista. Así como el patrón consigue la fuerza de trabajo mediante la compraventa de la misma a través del contrato de trabajo o la simple relación de trabajo, con el poseedor de aquella, también ha podido desprenderse de ella cuando ya no la requiere.

---

\* Doctor en Derecho y Doctor en Ciencia Política.  
Profesor Investigador del Departamento de Derecho, UAM-A.

## I. Antecedentes

Como se ha señalado:

Un aspecto íntimamente vinculado a la adquisición de la fuerza de trabajo asalariada es la facultad del capitalista de prescindir de esta mercancía cuando esta ya no le es necesaria. Esta facultad se origina en la propiedad que el capitalista tiene respecto de los medios de producción y del producto, así como en la necesidad de mantener a la fuerza de trabajo disciplinada.<sup>1</sup>

No debe olvidarse que el derecho del trabajo es, finalmente, un derecho burgués que presupone un modo de producción capitalista para su instrumentación<sup>2</sup> y que en tal sentido “sólo se encuentra formalmente alejado de la institución que caracteriza y sustenta este régimen: la propiedad”. Sin embargo, independientemente de esta separación “formal (y por tanto de la división del derecho burgués en disciplinas autónomas), es el derecho de propiedad el verdadero límite del derecho del trabajo vigente en una sociedad capitalista”.<sup>3</sup>

La lucha por la estabilidad como bandera del movimiento obrero a nivel mundial se presenta ya cuando el capitalismo, como sistema productivo, empezó a desenvolverse. Debe recordarse que en un principio se consideraba que la fuerza de trabajo debería estar libre de cualquier tipo de ataduras, ya fueran de carácter feudal o gremial. No es sino hasta cuando el capitalismo ha tomado su propio ritmo que los obreros asalariados luchan por conquistar su definitividad y no ser separados a voluntad de su trabajo y fuente de sustento y reproducción.

Si desde el punto de vista social (y económico) diría Marx, la clase obrera, aún fuera del proceso directo de trabajo, es un atributo (y prerequisite) del capital,<sup>4</sup> esto no conlleva a “que cada obrero esté vinculado eternamente al mismo capitalista” ni que la clase obrera en su conjunto tenga asegurada su existencia. *Contrario sensu*, el proletariado, privado de medios de producción, estará forzado a hallar a través de su existencia, quien utilice su energía mediante su venta para poder vivir. Esto, independientemente de las excepciones que proporcionan una cierta movilidad social, la que, por cierto, ha disminuido de manera importante en la etapa del neoliberalismo.

---

<sup>1</sup> Bensusan, Graciela, *La adquisición de la fuerza de trabajo asalariada y su expresión jurídica*, UAM-A, México, 1982. p. 129.

<sup>2</sup> De Buen Néstor, *Derecho del trabajo*, t. I, Porrúa, México, 2005, p. 73.

<sup>3</sup> Bensusan, Graciela, *Op. cit.*, p. 132.

<sup>4</sup> Marx, Carlos, *El Capital*, t. I, FCE, México, 1976, p. 482.

Antes de su regulación jurídica, el despido era una decisión unilateral (sin freno), en todos los sentidos, no sólo por carecer, en su caso, de una confirmación mediante un laudo dictado por parte de los tribunales laborales (Juntas de Conciliación y Arbitraje) que de hecho no existían en esta materia, sino que tal decisión no generaba ninguna acción de defensa.<sup>5</sup>

Más adelante la ley facultó al patrón para dar por terminada esa *correlación* mediante el despido justificado, previsto en ella, si se estaba en presencia de alguna de las causales advertidas y determinadas en la legislación civil y, posteriormente, en la laboral.

Dentro de las primeras reglamentaciones respecto a la facultad de dar por terminada la relación de trabajo dentro del capitalismo, encontramos el llamado Código Napoleón, promulgado en Francia en 1804, el que como ha sido señalado, tuvo una influencia determinante en diversos códigos del mundo, al ser el modelo a seguir. El precepto de este ordenamiento legal utilizado en el “arrendamiento de domésticos y trabajadores asalariados” era el Art. 1780 el que disponía que “podía prestarse esta clase de servicios por cierto tiempo o por obra determinada” y que este “contrato establecido sin determinación puede cesar siempre por voluntad de una de las partes”.<sup>6</sup>

Para la indemnización que corresponda, se tendrán en consideración las costumbres, la naturaleza de los servicios contratados, el tiempo transcurrido, las retenciones y los pagos efectuados con respecto a una pensión por jubilación en general y todas las circunstancias que pudieran justificar la existencia y determinar el alcance del perjuicio causado.<sup>7</sup>

Los códigos civiles de 1870 y 1884 en México, siguiendo el modelo francés, tanto en el caso del trabajo por jornal como en el servicio doméstico previeron algunos escenarios que podrían dar lugar a la disolución del contrato antes del término fijado.

En el caso del trabajador doméstico por ejemplo, tres eran las causas que daban derecho al patrón para despedirlo: su inhabilidad para el servicio ajustado; sus vicios, enfermedades o mal comportamiento y la insolvencia del que percibe el servicio (Art. 2450 del código civil de 1884). Correlativamente se señalaba que en ciertos supuestos el sirviente podía dejar el

<sup>5</sup> Actualmente, a pesar de la regulación del despido, los únicos que tienen derecho a que su despido necesite el refrendo de las autoridades laborales son los llamados trabajadores burócratas, los cuales no pueden ser despedidos sin resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. En el caso del sector privado, “la regulación no representa ninguna garantía porque ésta se lleva a cabo sin ningún control. Comentario del maestro Manuel Fuentes Muñiz sobre lo señalado en este párrafo.

<sup>6</sup> Código de Napoleón de 1804.

<sup>7</sup> *Ibid.*

## Sección Doctrina

servicio por ejemplo: en casos de enfermedad o de mudanza de domicilio del que recibe el servicio. (Art. 2446 del mismo código).<sup>8</sup>

En síntesis, por medio de estas normatividades se prescribía que el cumplimiento del contrato por el patrón se encontraba en razón directa del cumplimiento y obediencia del trabajador.

En el Programa del Partido Liberal Mexicano proclamado en San Luis Missouri en 1906, a cuyo frente se encontraba Ricardo Flores Magón, se señala en el punto 31: no se niegue “al que sea separado del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado”.

Más adelante, ya en el Art. 123 constitucional promulgado en 1917 por el Constituyente en Querétaro, en su versión original se dispuso:

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 cubrir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte 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.<sup>9</sup>

Como se observa, ahí se encuentra el germen jurídico y el fundamento constitucional de los actuales artículos 47, 48, 50 y 51 de la actual Ley Federal del Trabajo que cimientan y desglosan las causales y las acciones relativas a los despidos justificado e (*contrario sensu*) injustificado y al retiro del trabajador por causas imputables al patrón. Los dos últimos con la consiguiente indemnización.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 prescribía prácticamente las mismas causales que la ley vigente. Se agregaba sólo la causal que aparecía en la fracción XV del Art. 121 de la señalada en primer término, que prescribía: “Por declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los términos previstos por la fracción IX del artículo 116”.

Este artículo regulaba las causas de suspensión de los contratos de trabajo. La fracción indicada precisaba como motivo de tal suspensión: IX. La falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador motivada..., o por arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que tratándose del arresto, la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda juzgue que debe tener lugar la rescisión del contrato.

<sup>8</sup> Bensusan, Graciela, *Op. cit.*, p. 131.

<sup>9</sup> Tena Ramírez, Felipe, *Leyes fundamentales de México 1808-1994*, Porrúa, México, 1994, p. 873.

En relación con el término utilizado (**rescisión**), el Art. 46 de la ley vigente dispone que: “El trabajador o el patrón podrán *rescindir*<sup>10</sup> en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad”, repitiendo de manera idéntica lo dispuesto en el encabezado del Art. 121 de la ley de 1931

Al respecto resulta interesante el comentario de Climent Beltrán:

Estimamos que la terminología legal no es correcta como se admite en la Exposición de motivos de la Ley de 1931, que ha seguido la de 1970, pues debe entenderse por rescisión del contrato la ruptura o terminación anticipada del mismo, a instancias de una de las partes, y aun cuando sea invocada la justificación de esa ruptura, ésta queda sujeta a la resolución jurisdiccional del conflicto en caso de que se impugne.<sup>11</sup>

Pensamos que la reflexión de Climent Beltrán es correcta y su fundamento preciso. Como se ha señalado, la rescisión patronal no termina, *per se* con la relación de trabajo, sino que estará supeditada a la ratificación de su validez por los tribunales laborales.<sup>12</sup>

Amén de lo anterior, no se toma en cuenta que la rescisión en sentido estricto hace referencia sólo al contrato y en la Ley de “70” ya aparece también la simple relación de trabajo consagrada en el segundo párrafo del Art. 20 de la Ley, en cuya introducción y redacción fue determinante la iniciativa de quien encabezó la comisión encargada de redactar el proyecto de ley, Mario de la Cueva.

## II. Análisis de la legislación vigente

Antes de entrar al análisis de las causales de despido justificado puntualizadas en la ley actual, debe recordarse que la estabilidad en el trabajo es un principio fundamental de esta rama del derecho, siendo **la regla de oro**, como la hemos llamado, la presunción de que el trabajo es por tiempo indeterminado, salvo que la naturaleza de la relación o el contrato de trabajo sea por obra o tiempo determinado (artículos 35, 36, 37).<sup>13</sup>

El Art. 47 de la ley de “70” precisa la disposición del Art. 46 reseñado, puntualizando concretamente las causales de rescisión o terminación para ser más preciso,

<sup>10</sup> Las cursivas y las negritas son mías.

<sup>11</sup> Climent Beltrán, Juan B., *Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencia*, Esfinge, México, 2000, p. 124.

<sup>12</sup> De Buen, Néstor, *Derecho del trabajo*, t. II, Porrúa, México, 2004, p. 80.

<sup>13</sup> Al respecto *ver.* Octavio Lóyzaga de la Cueva, “Estabilidad: duración de las relaciones de trabajo”, en *Alegatos*, UAM-A, No. 72.

## Sección Doctrina

de la relación o del contrato de trabajo, en lo concerniente al trabajador, 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.**

El supuesto aquí señalado consiste en la simulación del trabajador tocante a las aptitudes, facultades con los que se presenta ante el patrón a través de documentos falsificados o adulterados o referencias que no correspondan a la realidad.

Al respecto habría que subrayar en primer término que como se ha señalado<sup>14</sup> incluso por representantes del sector patronal:

Con mucha frecuencia se ha interpretado mal esta fracción, ya que con base en ella se ha pretendido despedir a los trabajadores que, durante sus primeros treinta días de servicio “no demuestren” que poseen la capacidad necesaria para desempeñar el trabajo pactado.<sup>15</sup>

Efectivamente esto ha sido la consecuencia práctica. Se ha aprovechado esta fracción para despedir sin sustento legal a los trabajadores bajo el artificio de que no mostraron los conocimientos o aptitudes requeridos o solicitados, lo que en diversas ocasiones ha sido desmentido real y jurídicamente en el juicio correspondiente.

Asimismo y como también lo han indicado diversos autores y ratificado en la *praxis*, esta fracción ha sido utilizada para valerse sin fundamento legal de los *contratos a prueba*, y de aquellos que se “celebran”, por 28 o 30 días, los que, por otra parte, están vedados por la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Al respecto vale la pena citar dos ejecutorias transcritas por Climent Beltrán en su ley comentada:

*Contrato de trabajo a prueba. No existe en materia laboral.* La ley Federal del trabajo prohíbe, por exclusión, el contrato de trabajo a prueba en materia de relaciones individuales laborales, porque el derecho del patrón de rescindir el contrato de trabajo dentro del término de 30 días, sólo opera en los casos específicamente previstos por esa fracción y no es lícito que libremente pueda el patrón dar por terminado el contrato dentro del término de 30 días.<sup>16</sup> (Amparo directo 4659/1961, Refrigeración Arias, S. A., 19 de agosto de 1963).

<sup>14</sup> Cavazos Flores, Baltasar, *Causales de despido*, Trillas, México, 2006, p. 33.

<sup>15</sup> Las comillas son mías.

<sup>16</sup> Citado en Climent Beltrán, Juan B., *Op. cit.*, p. 128.



Asimismo y como también lo han indicado diversos autores y ratificado en la *praxis*, esta fracción ha sido utilizada para valerse sin fundamento legal de los *contratos a prueba*.

*Contrato a prueba, inexistencia legal del.* Los contratos de trabajo en que se deje a criterio del patrón calificar las aptitudes del trabajador durante un periodo determinado, para otorgar o negar la contratación definitiva, o sea los llamados “a prueba” no están reconocidos en nuestra legislación laboral y deben entenderse celebrados por tiempo indefinido al no existir causa legal que motive la limitación de su duración. Amparo directo 867/79. Bernabé Terán Román, 17 de marzo de 1980. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmoirán de Tamayo. Secretario Víctor Ceja Villaseñor.<sup>17</sup>

En otro orden, como se advierte de lo dispuesto en la fracción comentada, el engaño puede darse por parte del trabajador, pero también puede presentarse

con la intervención del sindicato en el supuesto de que se haya pactado en el contrato la cláusula de exclusión por admisión y en tal sentido el trabajador haya sido propuesto por la organización gremial.

En este caso la carga de la prueba, corresponde al patrón. Señala Cavazos Flores que para probar el engaño se hace necesario que el patrón muestre las cartas de recomendación que el o los trabajadores le presentaron “al solicitar el empleo y en donde se manifieste expresamente que poseen las cualidades o capacidades necesarias para desempeñar el trabajo en cuestión”.<sup>18</sup>

La segunda causal resulta un tanto confusa. Reza el texto de la misma:

**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.**

<sup>17</sup> *Loc. cit.*

<sup>18</sup> Cavazos Flores, Baltasar, *Op. cit.*, p. 34. “También se puede probar el engaño, o la mala fe del trabajador, si en el contrato que se establezca se estipula una cláusula en donde el trabajador manifieste bajo protesta de decir verdad, que posee la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo pactado”. *Loc. cit.*

## Sección Doctrina

¿Qué es la falta de probidad y honradez? La Corte ha señalado, siguiendo los criterios de la Real Academia de la Lengua, que la probidad estaría constituida por “la carencia de bondad, de rectitud de ánimo, de hombría de bien, integridad y honradez en el obrar”<sup>19</sup> Esta definición no aclara en realidad nada.<sup>20</sup>

La corte también ha señalado:

Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad y honradez que exista un daño patrimonial o lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder. Séptima Época, No de registro 243049, instancia: Cuarta Sala. Jurisprudencia. Fuente semanario Judicial de la Federación, 133-138. Quinta parte.

Esta jurisprudencia no avanza lo suficiente para dar luz al problema. De ahí que haya sido la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación la encargada de señalar a través de las jurisprudencias y las ejecutorias emitidas por ella, cuando nos encontramos en estos supuestos

Un ejemplo de lo absurdo e inequitativo de las resoluciones es el siguiente:

“Se cometen faltas de probidad cuando se sigue una conducta torpe, apartada de la realidad y del cumplimiento del deber”. Como lo señala Mario de la Cueva “*la conducta torpe* en si misma no constituye en si misma una falta de probidad pues sólo lo será si es intencionada.”<sup>21</sup>

También como lo ha precisado De Buen, en realidad toda falta de honradez llevaría implícita la falta de probidad, pero ésta también puede presentarse de diversos modos.<sup>22</sup> Mario de la Cueva indicaba *desde 1949* teniendo como referente la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su Art.122 fracción II, equivalente a la norma correlativa de la Ley de 1970, que el “concepto *falta de probidad*, no implica, necesariamente, la comisión de actos delictivos”. Esto con fundamento en lo resuelto por la Corte en varias ejecutorias.<sup>23</sup> Debe señalarse que además de De la Cueva y De Buen diversos tratadistas hacen referencia a este arquetipo de interpretaciones.<sup>24</sup>

<sup>19</sup> Amparo directo 2817/73, Transportes Papantla, S A., Cuarta Sala, Informe 1973, p. 54. Citado en Buen, Néstor de, *Op. cit.*, p. 85.

<sup>20</sup> Como un ejemplo de la pobreza que ofrece el *Diccionario de la Real Academia de la Lengua*, señalamos que se puede estar o no de acuerdo con una posición filosófica o política, lo que resulta un completo desatino es definir al marxismo como la doctrina de Marx y sus secuaces.

<sup>21</sup> La Corte Suprema de Justicia ha dictado diversas ejecutorias que no ofrecen un criterio más o menos firme, sino que en ellas se descubren frecuentes incongruencias. Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, México, 1975. p. 244. Las cursivas son mías.

<sup>22</sup> De Buen, Néstor, *Op. cit.*, t. II, p. 85.

<sup>23</sup> De la Cueva, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*, t. I, Porrúa, México, 1949, p. 810.

<sup>24</sup> Briceño Ruiz, Alberto, *Derecho individual del trabajo*, Harla, México, 1985, p. 224.

Otro ejemplo de lo absurdo e inequitativo de las resoluciones lo encontramos en la siguiente jurisprudencia:

El trabajador está obligado a permanecer despierto y a disposición efectiva del patrón durante toda la jornada de trabajo, independientemente que en ciertos momentos de ella no tenga labores concretas que 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 (jurisprudencia: informe 1967, Cuarta Sala, págs. 21 y 22).<sup>25</sup>

Como se observa, esta jurisprudencia resulta a todas luces injusta; en la misma v. gr., no se hace referencia a que para que esta causal prosperara sería necesario por ejemplo que esta conducta se repitiera un número determinado de veces. Piénsese, por ejemplo, en que tal hecho ocurriera circunstancialmente y de manera esporádica, sobre todo si tomamos en consideración que el trabajador en esos momentos no tiene “labores concretas que realizar” amén del agobio mental natural producido en tales circunstancias.

Cabría señalar aquí, que en la iniciativa de reforma de la Ley Federal del Trabajo del PAN, se dispone en la fracción II del Art. 44 que, como consecuencia del periodo de prueba que se propone en la misma iniciativa, que será causal de terminación de las relaciones de trabajo, la libre decisión del *empleador* cuando el trabajador se encuentre dentro del lapso mencionado.<sup>26</sup> Como se advierte, ni siquiera habría periodo de prueba, sino que sólo operaría la decisión omnimoda del patrón.

En lo referente a los “*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 se obre en defensa propia*”, cabe señalar lo siguiente: Por *violencia* podría entenderse, de acuerdo con De Buen, tanto la violencia física (agresión de hecho) como la moral,<sup>27</sup> la que conllevaría en opinión de este autor, injuria, insulto o actitud de desprecio, o simplemente, el mal trato, acciones que presentan un proceso que se inicia con los amagos y pueden culminar en la violencia física. Consideramos que esto no necesariamente es así, es decir, esta fracción englobaría a los otros supuestos a que hace referencia la misma, los que en nuestra opinión tienen su propia especificidad y merecen ser precisadas.

<sup>25</sup> Citado en De la Luz, Félix Tapia Ricardo, *El despido laboral*, Porrúa/Instituto Internacional de Derecho del Trabajo, México, 2005, p. 20.

<sup>26</sup> V. Lóyzaga De la Cueva, Octavio, *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales*, p. 183.

<sup>27</sup> De Buen, Néstor, *Op. cit.*, t. II, p. 88.

## Sección Doctrina

**Violencia.** En este punto coincidimos con Alberto Briceño Ruiz, cuando señala que la violencia “ofrece en derecho dos aspectos: unas veces se interpreta en el sentido de fuerza física y otras de coacción moral”,<sup>28</sup> lo que concuerda con la primera interpretación de De Buen.

En cuanto a **amagos** podemos decir que como ha sido definido<sup>29</sup> *amagar* significa: *mostrar intención de ejecutar alguna cosa* (en el caso que nos ocupa se entendería causar algún daño a los sujetos pasivos señalados en la fracción II del Art. 47). En este orden, el sentido que le quiso dar el legislador es claro.

**Injurias.** Resulta aleccionador transcribir lo señalado por Mario de la Cueva, que, como se ha reiterado, fue quien presidió la Comisión encargada de redactar el proyecto de Ley que se convirtió en la iniciativa correspondiente:

La Comisión encontró que su definición es tanto o más difícil que el concepto de falta de probidad, entre otras razones porque la injuria no se tipifica con sólo las palabras pronunciadas, sino que requiere la intención de denostar. De ahí que decidiera 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.<sup>30</sup>

Tiene razón De la Cueva cuando afirma que en las injurias como causal de despido no se “tipifican” sólo las palabras, sino la intención de *denostar*; en tal sentido el pronunciar la palabra *imbécil* o *estúpido* puede resultar mucho más grave y en este orden convertirse en causal de despido, que el pronunciar un insulto mucho mayor v. gr., *macho cabrío* o una palabra *esdrújula* de las consideradas anteriormente en Alvarado, Veracruz, y hoy en toda la república, no como ofensa magna, sino como parte de un modismo o costumbre del hablar de esta región.

Por otra parte, el dejar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el calificar la intención o el tono, así sea *en conciencia* y considerando en cada caso en concreto *las circunstancias específicas*, no garantiza el que la causal se aplique debidamente dada la corrupción imperante en muchas de ellas. Lo mismo podría decirse de algunas de las resoluciones que emite la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

**Malos tratamientos.** Se refiere, obviamente, al maltrato, es decir el tratar mal a otra persona de palabra u obra;<sup>31</sup> en este caso al patrón o los demás sujetos pasivos a que hace referencia la causal comentada.

<sup>28</sup> Briceño Ruiz, Alberto, *Derecho Individual del trabajo*, Harla, México, 1985, p. 224.

<sup>29</sup> *Enciclopedia Salvat*. Hemos optado por utilizar la *Enciclopedia Salvat* para precisar conceptos, porque consideramos que ésta es producto de una investigación abierta, seria y progresista, mientras que el *Diccionario de la lengua española*, editado por la Real Academia Española, resulta hoy en día sumamente conservador.

<sup>30</sup> De la Cueva, Mario, *Op. cit.*, p. 245.

<sup>31</sup> *Enciclopedia Salvat*.

Por lo que se refiere a la fracción siguiente:

**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 desempeñe el trabajo.**

Cabe señalar que existe una ejecutoria, que junto con la forma en que está redactada lleva a la reflexión:

... Es indudable que si un trabajador golpea a otro que le va a relevar en el puesto, ese acto forzosamente tiene que alterar la disciplina del lugar, ya que no es posible pensar que en esta circunstancia no se rompe el orden que debe existir en un centro de trabajo. (Directo 7235/1958, Alicia María Pascual, 26 de junio de 1959).<sup>32</sup>

Pensamos que tanto la fracción, como la ejecutoria resultan confusas, paradójicas y contradictorias.

Pongamos un ejemplo común. Si un trabajador golpea a otro por la razón señalada en esta ejecutoria o por otra cualquiera, pero lo hace en un lugar apartado (una bodega) o la agresión se produce después de que ambos sujetos se pusieron de acuerdo para que la riña se lleve a cabo en un lugar solitario e incluso uno de los participantes o ambos resultan muy lastimados o heridos, pero no se relaja o altera la disciplina del centro de trabajo, entonces en los términos de la letra de la ley no procedería o no debería proceder la rescisión, lo que no sucede generalmente en la praxis.

La fracción siguiente va más allá.

**IV El cometer los mismos actos señalados en fracción II fuera del servicio si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.**

Cabría señalar aquí que el bien jurídico protegido es el de proseguir con la consideración y el buen trato recíprocos,<sup>33</sup> que debe tratar de lograrse dentro del sistema capitalista en el que se desarrollan las relaciones sociales de producción entre trabajador y patrón, independientemente de que la subordinación desaparezca fuera del horario y del lugar de trabajo, derivada ésta, de la condición del trabajo asalariado y de los intereses contrapuestos entre ambos sujetos.

<sup>32</sup> Citado en De Buen, Néstor, *Op. cit.*, t. II, p. 89.

<sup>33</sup> Arts. 132 (obligaciones de los patrones), frac. VI, y 134 (obligaciones de los trabajadores), frac. VII. Resulta ilustrativo observar, así sea dentro de los trabajos especiales, en este caso el doméstico, que dentro de las obligaciones especiales de estos patrones y trabajadores se prescribe para los primeros: I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo maltrato de palabra u obra. Y para los segundos I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde presten sus servicios, consideración y **respeto**. Sin mayor comentario, simplemente preguntamos: el respeto, ¿no debe ser recíproco?

## Sección Doctrina

Lo anterior significa que si el patrón, sus familiares o el personal directivo o administrativo, se encuentran v. gr., en un estadio deportivo o en cualquier otro lugar y se presenta cualquiera de los supuestos señalados, la causal hasta ahí los alcanzará. Es coherente y oportuno lo señalado por De Buen en el sentido de que el término *imposible* utilizado en la fracción constituye un eufemismo. Como el autor lo deja ver, un término más exacto sería inconveniente “porque es obvio que por muy violentos que hayan sido unos insultos o unos golpes, ellos no imposibilitan *per se* la continuación de la relación laboral”.<sup>34</sup>

Una causal con historia es la que se refiere a

**VI Causar perjuicios de carácter material de manera intencional, es decir, el sabotaje. El término “deriva de la voz francesa *sabot* (zuecos, zapatos de madera), que los trabajadores franceses lanzaban contra las maquinarias para romperlas y evitar el desempleo, en los primeros tiempos de la Revolución industrial”.<sup>35</sup>**

Cabe señalar que en los inicios de esta revolución, paralela al inicio del desarrollo del capitalismo, este tipo de acciones se dio con frecuencia en Europa, fundamentalmente en Inglaterra.

Sería ocioso describir la multitud de perjuicios y el pavor que despertaron las máquinas, Y la oposición no se limitó a este aspecto subjetivo, pues los obreros desplazados aplicaron la acción directa, destruyendo las máquinas y quemando las fábricas; lo que motivó que en 1769 se dictara la primera ley contra los asaltos a las máquinas y a los edificios fabriles.<sup>36</sup>

Los trabajadores, sin tomar todavía plena conciencia de clase, confundían a los verdaderos responsables de su situación con las nuevas fuerzas productivas consecuentes de la Revolución industrial. Un poco más adelante se desarrollaría el movimiento de los *luddistas*, enarbolado, de acuerdo a diversos estudiosos del movimiento obrero, por Nedd Ludd. Este movimiento tuvo en jaque a la clase empresarial industrial inglesa a principios del siglo XIX destruyendo maquinaria y equipo industrial, motivando “la promulgación de (la ley) promulgada en 1812, que impuso la pena de muerte a los destructores de máquinas”. Más adelante, ya con una mayor toma de conciencia de lo que en realidad estaba ocurriendo, los obreros iniciaron una lucha por la libertad sindical, con el objeto de hacer frente al verdadero adversario la que finalmente lograron, con el reconocimiento a sus sindicatos (*Trade-Unions*) por el parlamento inglés en 1824.<sup>37</sup>

<sup>34</sup> De Buen, Néstor, *Op. cit.*, t. II, p. 90.

<sup>35</sup> *Enciclopedia Salvat*.

<sup>36</sup> De la Cueva, Mario, *Op. cit.*, p. 29.

<sup>37</sup> *Loc. cit.*



El derecho del trabajo no se ocupa sólo de tutelar y mejorar las condiciones y los derechos de los trabajadores, sino también de la defensa de la propiedad privada.

El doctor Carlos Reynoso Castillo señala que “la intención de proteger la propiedad privada, ha llevado a que el derecho del trabajo traduzca esta intención, en normas concretas en varias de sus instituciones básicas”. Este es el caso del despido: en él, el legislador juzgó adecuado incluir entre las causales del mismo, el hecho de que un trabajador cause un mal en los bienes de la empresa “con los cuales estuviere en contacto en razón de su trabajo”. Y prosigue “aquí se trata *simplemente de una de las varias normas que en el derecho del trabajo están dirigidas a sancionar a un trabajador con un comportamiento doloso como éste*”. En este punto hace referencia a que en los reglamentos interiores de trabajo se sanciona con suspensión del trabajo o descuentos al salario, e incluso señala, no faltan las opiniones en el sentido de que la sanción pueda consistir en el pago de daños y perjuicios, concluyendo “todo este conjunto de disposiciones vendrían a integrar lo que podría denominarse el régimen protector del patrimonio de la empresa”<sup>38</sup>

Al respecto señalamos que aquí se comprueba que el derecho del trabajo no se ocupa sólo de tutelar y mejorar las condiciones y los derechos de los trabajadores, sino también de la defensa de la propiedad privada, como se advierte de lo señalado por Reynoso Castillo, la que se acrecienta con la plusvalía arrancada a los asalariados. Por otra parte, parece acertado el comentario del doctor Reynoso al señalar que existen otras sanciones no tan férreas para el trabajador en estos supuestos. Habría que examinar cada caso concreto con una mayor gama de posibles puniciones.

<sup>38</sup> Reynoso Castillo, Carlos, *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*, UAM/Miguel Ángel Porrúa, México, 2006, pp. 305-306.

## Sección Doctrina

La fracción siguiente hace referencia a

### **VI La comisión de los mismos actos acabados de apuntar. La diferencia estriba en que en este caso no se trataría de intencionalidad, de dolo, “sino de negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio”**

En una ejecutoria correlativa se señala que:

La causal en estos casos no es propiamente objetiva sino subjetiva, porque lo que interesa es precisar la actitud del trabajador en el desarrollo de las actividades que se dedica para estar en condiciones de determinar si las lleva a cabo con celo, con precaución, con empeño... D-427/58, Juan Jacobo Reyes Dávalos, 7 de Enero de 1959.

Coincidimos en esencia con Climent Beltrán, no se puede llegar a tal extremo de subjetividad, toda vez que esto sería estar en contra de uno de las reglas esenciales del derecho laboral, que es precisamente su **objetividad** y la negligencia del trabajador es susceptible de acreditarse objetivamente “porque tiene manifestaciones que la exteriorizan”.<sup>39</sup>

Una última fracción relacionada con las dos anteriores es la que textualmente señala:

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

Aquí también puede existir un alto grado de subjetividad, tanto en la aplicación de la sanción como, en su caso, en el laudo correspondiente.

Y siguiendo el orden señalado en la ley llegamos a la causal con mayor grado de subjetividad:

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

¿Qué es lo moral o inmoral? ¿En concepto de quien o quienes? Y ¿en qué lugar y en qué tiempo? Cuáles son los principios o los valores que normarán la decisión que dé lugar a la rescisión de la relación o el contrato de trabajo. Una gran ayuda será, desde luego, la jurisprudencia, pero ésta es dialéctica y cambiará de acuerdo al código ético de quienes la dicten, el cual, en muchas ocasiones, estará entrelazado a las políticas gubernamentales correspondientes.

La subjetividad presente en esta fracción se ve reflejada en los prejuicios incluso de ciertos tratadistas claramente pro empresariales: Obsérvese, el siguiente párrafo inserto en el supuesto análisis de esta fracción:

<sup>39</sup> Climent Beltrán, Juan B., *Op. cit.*, p. 130.

En general, se debe atender a los convencionalismos sociales, reglas de urbanidad y buenas costumbres lo que se traduce que el actuar en contra de estas reglas, ellas se podrán calificar como un acto inmoral.<sup>40</sup>

Piénsese, por ejemplo, en un beso apasionado con los involucrados muy juntos, Este hecho podría ser para algunos seguidores de diversas congregaciones religiosas un acto inmoral, mientras que para que otro grupo social, el que una pareja tuviera una cuasi relación sexual en lugares no muy apartados podría ser considerado como una señal o acto de liberación.

En todo caso, dado la subjetividad que implica el aplicar esta causal nos lleva a pensar en lo complejo y circunstancial de tal decisión.

Aquí cabe hacer mención a:

La nueva fracción de la iniciativa del PAN que se propuso hace algunos años (en la que se indica) que el despido se puede dar no sólo por realizar este tipo de actos durante el desempeño de su trabajo, sino “fuera de su jornada, si con ello se daña la imagen de la empresa”, omitiéndose señalar en este supuesto, si estos actos se cometerían dentro de la empresa o fuera de ella. En todo caso, la gravedad radica en extrapolar la relación de trabajo para tales efectos, sobre todo, si tomamos en consideración el carácter subjetivo y diferenciado con el que se califican este tipo de actos.<sup>41</sup>

Por lo que respecta al anteproyecto del PRD, no existe ningún cambio con la ley actual; tampoco se presentan cambios en los proyectos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de 2002 y 2008.

La siguiente causal considerada en la ley está vinculada consubstancialmente al sistema de producción capitalista.

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

Al respecto cabe reiterar que este tipo de causales es *típica* y se origina si bien no formalmente, durante la etapa del capitalismo concurrencial previo al monopolista, en donde la competencia se agudizó en virtud del carácter propio de este periodo. Hoy en día con la revolución tecnológica ha vuelto a agudizarse este supuesto.

Pensamos, por otra parte que esta causal resulta redundante toda vez que cabría perfectamente en la fracción II, primera parte referida a la falta de probidad y honradez.

Una causal con muchos bemoles e interpretaciones contrapuestas es la siguiente.

<sup>40</sup> Luz Félix Tapia, Ricardo de la, *Op. cit.*, p 27.

<sup>41</sup> Lóyzaga de la Cueva, Octavio, *Neoliberalismo y...*, p. 184.

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

Debe señalarse que en la Ley de 1931, el periodo tomado en cuenta era de un mes, lo que llevó a la confusión pues podía interpretarse como un mes de calendario. Finalmente la corte dispuso mediante jurisprudencia: “debe entenderse por un mes, un plazo cualquiera de treinta días, contado a partir de la primera falta”.<sup>42</sup> Aquí se encuentra el antecedente del nuevo artículo en la ley vigente.

Una jurisprudencia que retrata y da prueba de la parcialidad con la que fue emitida y lo absurdo de la misma, es la siguiente:

***El despido es formalmente el último eslabón del control disciplinario en el centro de trabajo. Es su acción y consecuencia más radical.***

Faltas de asistencia por enfermedad. Justificación. Trabajadores inscritos al IMSS. Si un trabajador esta inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social, no es prueba idónea para justificar sus faltas de asistencia la constancia médica que consigna la enfermedad que padece, sino la expedición del certificado de incapacidad médica para laborar, otorgada por dicho instituto.<sup>43</sup>

Debe señalarse que en diversos casos la sola constancia médica indica la gravedad del paciente y en algunos otros su consiguiente incapacidad. De ahí la inequidad interesada que se advierte en esta jurisprudencia.

Otra causal consubstancial al sistema social y económico en el que opera y vinculada como ninguna otra al mismo, es la subsiguiente:

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

El despido es formalmente el último eslabón del control disciplinario en el centro de trabajo. Es su acción y consecuencia más radical.

En el control disciplinario encontramos las dos vertientes presentes en el orden jurídico: el represivo y el ideológico. “Por lo que corresponde específicamente a la acción represiva el orden jurídico cumple en el proceso productivo capitalista, una función de primer rango. Es gracias a la sanción como se logra en gran medida la disciplina en el centro de trabajo”.<sup>44</sup>

<sup>42</sup> Apéndice del Semanario Judicial de la Federación, 1965, quinta parte, pág., .88. Citado en Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano...*, *Op. cit.*, p. 246.

<sup>43</sup> Amparo directo 5925/82, José Vallejo Chávez, 24 de Enero de 1982... Citado en Clímént Beltrán, Juan B., *Op. cit.*, p. 131.

<sup>44</sup> Lóyzaga de la Cueva, Octavio, *Esencia, apariencia y uso del derecho del trabajo. Las fases ocultas de la legislación laboral*, UAM-A, México, 1992, p. 96.

Este tipo de acciones recaen tanto en los propios trabajadores directos como en aquellos que han sido encargados de implementar la disciplina dentro de los centros de trabajo: los trabajadores indirectos, es decir, los trabajadores de confianza.<sup>45</sup>

Por su parte, la acción ideológica también cobra una gran importancia en el control disciplinario. Su objetivo es lograr el consenso de los propios trabajadores para alcanzar el fin deseado y, por tanto, la productividad sin necesidad de la aplicación de las medidas disciplinarias. A ello se aboca en la empresa moderna una de las nuevas ramas de la psicología “científica”: la psicología industrial.<sup>46</sup>

El mando del capital sobre el trabajo asalariado da comienzo desde los inicios mismos del capitalismo. El capital mismo *personificado* “cuida que el obrero ejecute su trabajo como es debido y con el grado de intensidad adecuado”.<sup>47</sup>

Ya dentro del esquema planteado por el derecho vigente en México deben darse tres supuestos para que el trabajador caiga en esta causal:

- Debe tratarse del trabajo contratado.
- Dentro del horario contratado y
- El trabajador debe contar con los elementos para realizar el trabajo.<sup>48</sup>

Si estos supuestos no se dan, el trabajador no se hallará dentro de la hipótesis contemplada en la norma. Por ejemplo: Una secretaria a la que se le pide que sirva café o refresco a quienes acuden a su oficina, antesala de la del jefe.

- Que fuera de su horario de trabajo se le pide u ordena que continúe laborando.
- A la que se le ordena que realice un trabajo y no cuenta con los elementos para llevarlo a cabo. v. gr., el papel necesario para que en la computadora transcriba o capture lo dictado u ordenado por su jefe.<sup>49</sup>

En los casos anteriores resulta obvio que no se les debe aplicar la causal señalada.

Es oportuno mencionar que, como se ha señalado, el trabajador puede oponerse a desempeñar un quehacer que incumba a diversos puestos de otra categoría debido a que no está obligado realizarlo en términos de 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 remuneradas o bien, podrían humillar a un tra-

<sup>45</sup> *Loc. cit.*

<sup>46</sup> *Loc. cit.*

<sup>47</sup> Marx, Karl, *El Capital*, t. I, vol. I, Siglo XXI Editores, México, pp. 375-376.

<sup>48</sup> De Buen, Néstor, *Op. cit.*, t. II, p. 98.

<sup>49</sup> “Salvo el caso, como sucede ahora frecuentemente que se les haya hecho firmar un contrato multi-habilidades cuando ingresaron a trabajar, en el que se les puede obligar a realizar cualquier actividad que ordene el patrón dentro del horario de trabajo.” Comentario del maestro Manuel Fuentes Muñiz a este trabajo.

## Sección Doctrina

bajador ordenándole la ejecución de tareas que correspondieran a puestos de categoría muy inferior a aquellas para las que fue contratado.<sup>50</sup>

La fracción siguiente hace referencia a

### **XII La negación del trabajador a adoptar medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.**

Es difícil pensar que esto ocurra. ¿Cuál sería la razón para que tal acto sucediera? Sin embargo pudiera acontecer que el trabajador se negara a utilizar dispositivos de seguridad: equipos específicos de protección, anteojos y mascarillas para su protección, botas, chalecos y /o guantes especiales de blindaje; en fin ropa y accesorios adecuados, que sirvieran de coraza para no exponerse v. gr., a rayos X o ultravioleta, manejar ácido peligroso para la salud, luz autógena para soldar, etcétera.

Habría que consignar que con mucho mayor frecuencia ocurre lo contrario; es decir, la negativa del patrón a cumplir con las disposiciones sobre seguridad e higiene que marcan las fracciones XVI y XVII del Art.132 de la Ley Federal del Trabajo, relativo a las obligaciones patronales; lo que podría derivar en las causas de rescisión que establecen las fracciones VII y VIII del Art. 51 de la ley citada, con la consiguiente indemnización al trabajador contemplada en el Art. 50 del mismo ordenamiento.

Un problema grave que no sólo se observa en el mundo del trabajo sino en todo el terreno social es el referente a la embriaguez y la drogadicción. La ley contempla como causa de rescisión de las relaciones de trabajo imputables al trabajador:

### **XIII El estado de ebriedad y el uso de narcóticos o drogas enervantes.**

Relacionada con esta causal encontramos una jurisprudencia que se presta a que el trabajador sea despedido aunque no se aplique plenamente la causal; esto sucede cuando tal jurisprudencia contempla la prueba testimonial para demostrar el estado de ebriedad.

No es indispensable la prueba pericial, en razón de que el estado de ebriedad cae bajo la simple apreciación de los sentidos, por lo que también la prueba testimonial debe reputarse apta. (Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1965, quinta parte, pág., 62).<sup>51</sup>

Desde luego que el simple aliento alcohólico no da lugar al despido. De ahí lo peligroso de la jurisprudencia en comentario,

<sup>50</sup> De la Luz, Félix Tapia, Ricardo, *Op. cit.*, p. 31. Indica el maestro Manuel Fuentes Muñiz que este comentario esta rebasado por la existencia de *Contratos de Protección* que plasman condiciones leoninas para el trabajador.

<sup>51</sup> Citado en De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano...*, *Op. cit.*, p. 246.

En el caso de que el empleado concurra al trabajo bajo la influencia de narcóticos, o drogas enervantes, la ley señala que “salvo que... exista prescripción médica”; añadiendo que “antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico”. Señala De la Cueva que esta precaución permitirá al patrón “juzgar si puede existir algún peligro para las personas y los bienes”.<sup>52</sup> Al respecto Manuel Fuentes Muñiz señala que esto “no es así porque el patrón no es perito, y aún si lo fuera tendría que haber una pericial de un tercero en discordia”.<sup>53</sup>

La penúltima fracción del Art. 47 de la ley que comentamos enuncia como causal:

#### **XIV La sentencia penal ejecutoriada de carácter condenatorio.**

Resulta lógico lo indicado en esta fracción. El problema se presenta debido a la ineficacia del sistema penal mexicano en el que tampoco es rara la corrupción imperante, así como la lentitud con que se tramita el proceso respectivo.

Pensamos que debería existir un criterio jurisprudencial en el que se señalara que si el trabajador fue sentenciado por un delito que fue cometido por salvaguardar la vida o los bienes del patrón o de la empresa, v. gr., exceso en legítima defensa; al cumplir su condena el trabajador, el patrón estaría obligado a reponerlo en su trabajo.

Por otra parte, como lo señala Ricardo de la Luz Félix Tapia, la fracción III del Art. 42 de la ley de la materia, guarda relación con esta causal. Este precepto señala como causa de suspensión laboral:

La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia ejecutoriada. 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 de percibir aquél.

La última fracción dispone como causal:

#### **XV Las causas análogas.**

Es ésta la que puede prestarse a mayores abusos.

Aquí cabe traer a colación lo señalado por Graciela Bensusan cuando indica que el régimen de disolución de los contratos de trabajo (y de las relaciones de trabajo, añadiremos nosotros) no logra disminuir la inseguridad de los trabajadores privativa de este sistema de producción.

En primer lugar, además de las causas expresamente señaladas en la ley que dan lugar al despido injustificado, con esta causal se deja abierta la posibilidad de que otros supuestos de hecho no especificados, den lugar a tales despidos (art. 47, fracc. XV). Por esta vía las causas que autorizan la

<sup>52</sup> *Loc. Cit.*

<sup>53</sup> Comentario del maestro Manuel Fuentes Muñiz a este trabajo.

## Sección Doctrina

aplicación de la más grave sanción laboral, el despido, pueden ser infinitas y desconocidas por los trabajadores.

En segundo lugar, la mayor parte de las causas de despido expresamente consignadas en la legislación, tales como la desobediencia, las faltas de asistencia, el estado de ebriedad, o la falta de probidad han sido interpretadas de manera tan amplia que prácticamente cualquier hecho puede dar lugar al despido.<sup>54</sup>

Sabemos que la analogía está prohibida en materia penal. Debe recordarse que la *tipicidad* consiste en *la adecuación de la conducta al tipo indicado en la ley*, pero como se observa, en materia laboral esto no sucede, lo que resulta desatinado y peligroso para los trabajadores. Esto no se compensa con el que la analogía también aparezca como causal del retiro del trabajador por causas imputables al patrón, con la consiguiente indemnización.

Debe considerarse, por otra parte, que si bien ayuda en cierto grado a los trabajadores, el que en la fracción también se apunte que las causales deberán ser *de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere*, no parecen estas condicionantes, como señala De Buen, “un remedio adecuado para los peligros que entraña la analogía”.<sup>55</sup>

Por otra parte *los trabajadores de confianza tienen una causal extra, el que exista un motivo razonable de la pérdida de la confianza*. No basta el dicho del patrón, sino la demostración fehaciente de tal pérdida. Debe recordarse que en el caso de que el trabajador de confianza fuera promovido de un puesto de base —concepto mal utilizado por cierto—,<sup>56</sup> y la pérdida de la confianza no implicó un delito, este empleado podrá volver a su puesto de base.

Debe apuntarse que en los términos de ley (Art. 161) que *cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de 20 años se genera un derecho dentro del campo estudiado:*

***El patrón sólo podrá rescindir la relación de trabajo por alguna de las causas señaladas en el Art. 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.***

Como se ha señalado,<sup>57</sup> el concepto “particularmente grave” es ambiguo y para fundamentar tal característica es necesario tener en cuenta la naturaleza de la relación de trabajo y las circunstancias en que se de la causal. El estado de ebriedad

<sup>54</sup> Bensusan, Graciela, *Op. cit.*, p. 136.

<sup>55</sup> De Buen, Néstor, *Op. cit.*, p.101.

<sup>56</sup> De planta en todo caso.

<sup>57</sup> Dávalos Morales, José, *Derecho individual del trabajo*, Porrúa, México, p. 237.



Por esta vía las causas que autorizan la aplicación de la más grave sanción laboral, el despido, pueden ser infinitas y desconocidas por los trabajadores.

de un conductor de cualquier tipo de transporte de pasajeros puede ser considerado dentro del concepto señalado.

***La ley también dispone que 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.***

Al respecto resulta oportuno transcribir el razonamiento de José Dávalos.

La ley no establece las diversas modalidades que puede adoptar la reiteración de la causa de rescisión, o sea, en qué término puede darse; tampoco si se puede dar en cualquier momento de la relación laboral. Debe aplicarse el término de rescisión genérico de las acciones laborales, que es de un año; o sea, que si se da la repetición de la conducta después de un año de la realización de la misma, el patrón no podrá argumentar que se ha configurado el supuesto del segundo párrafo del art. 161, pues no se toma en cuenta la primera conducta por haber prescrito el derecho del patrón para invocarla.<sup>58</sup>

Por otra parte, resulta trascendente señalar que la parte final del Art. 47 de la Ley que prescribe que la falta de aviso al trabajador o a la junta –en el caso de que el trabajador se niegue a recibirlo– de la fecha y causa o causas de la rescisión, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, es modificado en la propuesta de la STPS, cambiándose el vocablo ***considerar*** por ***presumir***, con las

<sup>58</sup> *Loc. cit.*

## Sección Doctrina

consiguientes consecuencias para los trabajadores. Amén de la alteración señalada, se adiciona “salvo que el empleador (patrón) pruebe durante el procedimiento la causa o causas de la rescisión,” lo que deja prácticamente sin efecto la obligación del patrón de dar el aviso mencionado. Este último segmento (el que entrecomillamos) ha sido quitado en la últimas versiones de la propuesta.

Sin embargo lo más preocupante es el párrafo que se añade, en esta propuesta, el que en su caso *dispondría* “El aviso a que se refiere este artículo no será exigible a las personas físicas ni tampoco lo será en los casos de los trabajadores domésticos o de trabajo a domicilio”.

Por lo que se refiere a los trabajadores domésticos, hasta cierto punto puede entenderse, *auque no justificarse*, debido a que los patronos, fundamentalmente las llamadas amas de casa, son profanas en derecho. En los otros dos casos —personas físicas y trabajadores a domicilio— resulta clara la intención expresa que conlleva la propuesta.

Por lo que corresponde al despido injustificado, en la iniciativa del PAN se dispone que los salarios caídos se pagarán *sólo* en el supuesto de que al ejercitar su acción, el trabajador opte por la reinstalación, amén de que en los términos del artículo 54 “si el trabajador reclama su reinstalación, el empleador **podrá en cualquier momento dar por terminada la relación de trabajo mediante el pago de la indemnización... (de tres meses)**, y el de los salarios vencidos hasta la fecha en que cubra la indemnización y los *intereses correspondientes*” (sólo estos intereses resultarían un adelanto para los trabajadores en esta propuesta). Es importante recordar que el actual artículo 49 de la ley indica los únicos cinco tipos de trabajadores que no tienen derecho a la reinstalación; por lo que si se aprueba la iniciativa del PAN dejarían de recibir salarios caídos los trabajadores más desprotegidos: los que no pueden ser reinstalados.

Cabe señalar que los retrocesos anteriores en la rescisión imputable al patrón e indemnizaciones, no se presentan en el anteproyecto del PRD. En éste, la legislación vigente queda intocada.

Debe señalarse, por otra parte, que en muchas ocasiones la conjunción entre la expulsión del trabajador de un sindicato y la aplicación de la cláusula de exclusión por separación signada en el contrato colectivo en su caso, equivale en realidad a un despido injustificado disimulado, en donde el patrón y el sindicato han tenido un acuerdo encubierto para ahorrar al primero la indemnización correspondiente. La aplicación de la cláusula de exclusión se ha reducido drásticamente. Señala Manuel Fuentes Muñiz que los sindicatos prefieren, por lo complicado de su ejercicio solicitarle al patrón que despidiera al trabajador que les incomoda. Lo hacen verbalmente y el trabajador tiene que sufrir el desgaste de un proceso legal.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> Comentario del maestro Manuel Fuentes Muñiz.

De lo anterior se advierte la urgente necesidad de modificar en esta materia la legislación laboral. Sin embargo la correlación de fuerzas en el Congreso de la Unión no lo permite en este momento (noviembre de 2009).

Por otra parte el proceso electoral fraudulento y mediatizado por los factores reales de poder integrados básicamente por las clases oligárquicas dominantes, no permite guardar esperanzas a corto y quizá a mediano plazo respecto a una reforma democratizadora que mejorara la situación de la clase trabajadora. Al contrario, en el caso de que se llevara a cabo una reforma, ésta serviría, fundamentalmente, para flexibilizar los derechos individuales y controlar de mejor manera —poniendo nuevos diques— al movimiento obrero independiente y democrático a efecto de no permitir su desenvolvimiento.

**... proceso electoral fraudulento y mediatizado por los factores reales de poder integrados básicamente por las clases oligárquicas dominantes, no permite guardar esperanzas a corto y quizá a mediano plazo respecto a una reforma democratizadora que mejorara la situación de la clase trabajadora.**

## Bibliografía

- Bensusan, Graciela. *La adquisición de la fuerza de trabajo asalariada y su expresión jurídica*. UAM-A, México, 1982.
- Briceño Ruiz, Alberto. *Derecho individual del trabajo*. Harla, México, 1985, p. 224.
- Cavazos Flores, Baltasar. *Causales de despido*. Trillas, México, 2006.
- Climent Beltrán, Juan B. *Ley federal del trabajo, comentarios y jurisprudencia*. Esfinge, México, 2000, p. 124.
- Dávalos Morales, José. *Derecho del trabajo*. Porrúa, México, 1990. Enciclopedia Salvat.
- De Buen, Néstor. *Derecho del trabajo*, Tomo I. Porrúa, México, 2005.
- \_\_\_\_\_. *Derecho del trabajo*, Tomo II. Porrúa, México, 2004.
- De la Cueva, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*, Tomo I, Porrúa, México, 1949, p. 810.
- \_\_\_\_\_. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Porrúa, México, 1975.
- De la Luz, Félix Tapia Ricardo, *El despido laboral*. Porrúa/Instituto Internacional de Derecho del Trabajo, México, 2005.

### *Sección Doctrina*

Lóyzaga de la Cueva, Octavio. "Estabilidad: duración de las relaciones de trabajo". *Alegatos*, núm. 72, México, may-ago. 2009. pp. 68-81.

———. *Esencia, apariencia y uso del derecho del trabajo. Las fases ocultas de la legislación laboral*. UAM-A, México, 1992.

———. *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales*. UAM-A/Miguel Ángel Porrúa, México, 2002.

Marx, Carlos. *El Capital*, Tomo I. FCE, México, 1976.

Marx, Karl. *El Capital*, Vol. I. Siglo XXI Editores, México, 2003.

Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. UAM-A/Miguel Ángel Porrúa, México, 2006.

Tena Ramírez, Felipe. *Leyes fundamentales de México 1808-1994*. Porrúa, México, 1994.

Código Napoleónico de 1804.

Código Civil de 1870.

Código Civil de 1884.

Ley Federal del Trabajo de 1931.

Ley Federal del Trabajo de 1970.