

LA FALTA DE PROBIDAD, UN TEMA ACTUAL EN LAS RELACIONES LABORALES

JOSÉ DÁVALOS

PROFESOR DE DERECHO DEL TRABAJO EN LA FACULTAD DE DERECHO
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

50 AÑOS AL SERVICIO DE LA JUSTICIA

El miércoles 28 de marzo de 2012, el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal entregó el reconocimiento Silvestre Moreno Cora¹ al Magistrado Consejero César Esquinca Muñoa, por haberse distinguido en el desempeño de sus responsabilidades durante 50 años de servicio en el Poder Judicial de la Federación.

En la ceremonia que tuvo lugar en el edificio del Poder Judicial de la Federación ubicado en la Avenida Revolución, en la ciudad de México, el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal, Juan N. Silva Meza, reconoció la enorme contribución del Magistrado César Esquinca Muñoa a la institución. Dijo que se rendía un merecido homenaje a un hombre decente, a un hombre de bien, a un hombre justo, y eso hoy, no es poca cosa; hoy, muchas veces, es difícil encontrar. 50 años en que ha entregado a México su dedicación, profesionalismo y honradez. Es toda una institución en el Poder Judicial de la Federación.

¹ Silvestre Moreno Cora, nació en la ciudad de México el 31 de diciembre de 1837, fue un brillante personaje de nuestra historia, que en el atribulado siglo XIX recorrió aquella difícil etapa haciendo carrera de abogado, catedrático universitario, conferencista, autor de artículos y libros, jurista connotado, filósofo, funcionario público destacado por su proverbial honradez, eficacia y sencillez, fue Ministro y Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En esa ceremonia, presidida por el Ministro Silva Meza, el Consejero de la Judicatura Federal, Jorge Moreno Collado, expresó que la aportación del Consejero César Esquinca Muñoa es el legado de una vida completa dedicada a una causa –la de la justicia- y una misión –la del servicio-, como vocación y como responsabilidad. Todo ello se advierte en la vida del Magistrado Consejero Esquinca Muñoa, el abogado, el jurista, el padre, el juez y el administrador, facetas todas de su quehacer total, desempeñado con sacrificio y con gozo en más de cincuenta años de desempeño profesional, de acción familiar y cívica.

César Esquinca Muñoa es originario de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. Cursó la licenciatura en Derecho en la UNAM. En 1962 inició su labor como actuario de Juzgado de Distrito. En 1972, fungió como Juez Segundo de Distrito en el Distrito Federal en Materia Penal. En abril de 1975 fue nombrado Magistrado de Circuito, cargo que ocupó por 20 años de manera ininterrumpida. De su larga trayectoria destaca también su desempeño como titular del Instituto de la Judicatura Federal, de 1995 a 1999 y del Instituto Federal de Defensoría Pública, de 1999 a 2009; instituciones en las que formó a numerosos magistrados, jueces, defensores y asesores, servidores de la justicia responsables y de muy destacado nivel académico.

En cuanto recibí la invitación para participar en este libro de homenaje al Magistrado Consejero César Esquinca Muñoa, con enorme gusto acepté. Tengo el honor de conocerlo desde 1964. Yo era estudiante del segundo año de la carrera en la Facultad de Derecho de la UNAM. Debo advertir que ingresé con retraso a estudiar la carrera de licenciado en derecho. Entonces, otro estudiante, Joel López Mayrén, ahora brillante y exitoso abogado, me introdujo con el Magistrado y Consejero César Esquinca Muñoa, en aquel momento secretario del Juzgado Tercero de Distrito, del que era titular un funcionario de excepción don Ángel Gamboa y Cervera.

El licenciado Esquinca Muñoa me hizo su mecanógrafo. Es muy satisfactorio servir de cerca a un funcionario público de su estatura moral y profesional, con él como Director formé parte de la Junta Directiva del Instituto Federal de Defensoría Pública en dos periodos, también estuve a su servicio como uno de sus secretarios técnicos, en su Ponencia del Consejo de la

Judicatura Federal. Siempre me ha brindado la oportunidad de ser su amigo y le profeso gran respeto.

El Magistrado y Consejero tiene en su vasta experiencia cultural una faceta poco conocida, la de exquisito poeta. Su sensibilidad humana y profesional se entiende mejor al repasar algunos trozos de sus poemas. Tengo sobre el escritorio tres de esos poemas. En uno de ellos, “Sugerencias”, César Esquinca Muñoa se refiere a una jovencita a la que sus profesores le prohíben la lectura de “Aura”, obra de Carlos Fuentes, de realismo intemporal.

*“Nunca admitas, pobre niña rica,
que pongan grilletes a tu mente;
decide tus lecturas libremente
pues hacerlo tu vida dignifica.
“No te prives de la pronta lectura de Aura,
Que es realismo intemporal de Fuentes,
ni de los Cuentos Peregrinos indulgentes
en los que Gabo magia y fantasía instaura.
“La literatura no tiene credos ni fronteras,
es ariete que permite a la mujer y al hombre
derribar del obscurantismo las barreras.
“Acepta siempre que su caudal te asombre,
rechaza consejos puritanos y quimeras
para que la luz no quede sólo en tu nombre”.*

Poca gente conoce la virtud poética del Magistrado Consejero César Esquinca Muñoa. Por otra parte, es autor magnífico de obras consultadas en todos los medios académicos y profesionales como El Derecho de Amparo Indirecto, El Derecho de Amparo Directo, El Consejo de la Judicatura Federal-Experiencia Mexicana, Las Defensorías Públicas en México, la Defensoría Pública Federal.

Un hombre de tanto trabajo, de tan excelente trabajo, ¿a qué horas escribe? La explicación la tenemos en que se trata de un profesional ordenado y sistemático, el Magistrado Esquinca sabe cuándo y cómo lo hace. Pero, además, él personalmente escribe sus obras hoja por hoja.

¿Y quién no sabe de su sabiduría y equilibrio para juzgar, de su tacto para dirigir y de su honestidad en todas sus acciones? La fecundidad de su obra literaria, académica, jurisdiccional y administrativa, está sustentada en la savia espiritual de su pensamiento que multiplica y nutre.

Hay muchas cosas más qué decir sobre la obra y sobre la rectitud, rectitud en todos los órdenes, del Magistrado Consejero César Esquinca Muñoa, pero ofrecí abordar el tema de la probidad en el trabajo; lo que hago enseguida.

ES FALTA GRAVE LA FALTA DE PROBIDAD EN EL TRABAJO

Es motivo de rompimiento de la relación de trabajo el hecho de que el trabajador o el patrón incurran en faltas de probidad o de honradez. Si el patrón comete la falta, el trabajador puede separarse del trabajo y acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a reclamar tres meses de indemnización constitucional y salarios vencidos por la falta que se imputa al patrón. Si el trabajador cometió esa falta, el patrón está facultado para despedirlo justificadamente, sin derecho a las citadas indemnizaciones.

¿Por qué hablamos de falta grave? Pensemos en un trabajador que llega a su lugar de trabajo y ese día no saluda ni le dirige la mirada a su jefe. Podremos hablar en ese caso de una falta de descortesía, pero de ninguna manera ese comportamiento del empleado constituye una falta grave en lo que corresponde al trabajo, mucho menos de una falta de probidad u honradez.

El sustento legal de este criterio lo tenemos en la fracción XV del artículo 47 y en la fracción IX del artículo 51, que se ocupan de las causas análogas de las fracciones anteriores, para rescindir las relaciones de trabajo: “Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere”.

A este respecto, qué rica es la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o de los Tribunales Colegiados de Circuito. Todos sabemos que nuestro conocimiento sobre un tema está incompleto si no tenemos información de la jurisprudencia y de los convenios internacionales. Ustedes habrán visto que muchas promociones en las juntas están ayunas de estos elementos. Por fortuna los profesionistas de alta capacidad y responsabilidad, y los profesores universitarios están insistiendo en este punto en la postulación en los tribunales o con los alumnos en el aula.

Por ejemplo, por lo que hace a los tratados internacionales, sabemos que por reforma del artículo 102, apartado B, párrafo tercero, de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, se reconoce a los derechos laborales dentro de los derechos humanos. En ese mismo precepto quedó abrogada la exclusión de los derechos laborales en el conocimiento de los organismos de protección de los derechos humanos.

Haciendo un breve paréntesis, pienso que dentro de los derechos humanos laborales ahora existe la posibilidad de reclamar que los salarios mínimos sean suficientes para satisfacer las necesidades normales del trabajador y de su familia, como lo ordena la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ustedes saben que el salario mínimo en el área A (Por ejemplo en el Distrito Federal) es 57.46, en el área B (Por ejemplo Guadalajara) es 55.84, y en el área C (Por ejemplo Oaxaca) es 54.47. Esos salarios están a distancia de años luz de los derechos humanos de quienes viven de su trabajo. Alguien me diría que los salarios mínimos sólo son un punto de referencia para fijar las multas y para otros requerimientos administrativos semejantes. Eso no es cierto, hay cinco millones de trabajadores que reciben como remuneración por su trabajo el salario mínimo, y otros millones más que ni siquiera llegan a recibir ese pago.

Existe la posibilidad de reclamar como derecho humano el respeto a la jornada máxima en un caso como el siguiente: El trabajador tiene una jornada de ocho horas y sus servicios los presta en los hornos de la empresa fundidora, muy cerca del fuego; se trata de una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo (Artículo 5, fracción III de la Ley Federal del Trabajo). En este caso la jornada máxima puede ser de seis horas, distribuida en dos partes, con un descanso intermedio.

También se puede reclamar como derecho humano la resolución pronta de un juicio laboral, pues la emisión del laudo ha tardado un tiempo excesivo, el trabajador lo está esperando desde hace casi tres años; muy lejos de lo que ordena la Constitución en el artículo 17, en el sentido de que la impartición de la justicia debe ser pronta, completa e imparcial. Naturalmente que las cuestiones jurisdiccionales de trabajo no están consideradas dentro de los derechos humanos (Artículo 102, apartado B, párrafo tercero, de la Constitución: “Los organismos de protección de los derechos humanos no son competentes tratándose de asuntos electorales y jurisdiccionales”); pero aquí no se trata de un problema jurisdiccional, sino de una cuestión que rebasa ese parámetro.

TÉRMINOS SINÓNIMOS.- Es conveniente señalar que probidad y honradez son términos sinónimos; los artículos 47, fracción II, y 51, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, establecen como causa de rescisión de la relación de trabajo la falta de “probidad u honradez”, no la falta de probidad y de honradez. Con mucha frecuencia se emplean ambos términos como dos causas diferentes, cuando es la misma causa de rescisión de la relación de trabajo.

BASTA UNA FALTA GRAVE PARA QUE SE DÉ LA SANCIÓN.- No es necesario que se cometa la falta varias veces para ejercitar la acción de rescisión de la relación de trabajo; con una vez que realice la falta el trabajador o el patrón, ambos están facultados para ejercitar sus acciones; el patrón, para despedir del empleo al trabajador, por falta de probidad u honradez; el trabajador, para separarse del empleo y ejercitar la acción de retiro del trabajo por causa imputable al patrón, por falta de probidad u honradez.

El patrón puede olvidar una o más veces la falta de probidad cometida por el trabajador; cuántas veces el patrón reprende al trabajador por la falta realizada y le advierte que esa será la última vez que lo perdona; tal vez de esa manera el trabajador enmienda su conducta y no volverá a darse la causa justificada de despido; pero se reitera, desde la primera vez el patrón puede despedir justificadamente al trabajador; o, por causa imputable al patrón, el trabajador puede retirarse del trabajo y demandar del patrón la indemnización correspondiente.

PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO. Registro No. 243049, Séptima época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, 133-138 Quinta parte, Página 111, Jurisprudencia. 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 u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

PROBIDAD Y HONRADEZ, FALTA DE. Registro No. 195548, Novena época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, VIII, Septiembre de 1998, Página 1193, Tesis aislada XV.1º.8 L. LA FALTA DE PROBIDAD Y HONRADEZ DEL TRABAJADOR LA PROYECTA SU ACTITUD DE NO PROCEDER RECTAMENTE EN LAS FUNCIONES ENCOMENDADAS, APARTÁNDOSE DE LAS OBLIGACIONES QUE SE TIENEN A CARGO O PROCEDIENDO EN CONTRA DE LAS MISMAS, CON LA DAÑADA INTENCIÓN DE PERJUDICAR A LA PARTE PATRONAL, que bien puede ser a través de un hecho aislado, pero que requiere una pensada preparación para su ejecución, o bien, la repetición de algunas actitudes que perjudiquen a la empresa que, aun cuando negligentes, la falta de voluntad del trabajador de no enmendarse refleja tal voluntad de no cuidar la función encomendada y el citado interés del patrón; luego, si no se aportan elementos que acrediten que la falta en que incurrió la parte trabajadora fue producto de una operación maquinada o de una reiterada tendencia al descuido de la función que desarrolla y, por tanto, desinterés por la empresa, es claro que tal hecho aislado no pueda constituir una falta de probidad que justifique su despido.

EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS.- Es una posibilidad jurídica que en el contrato colectivo se establezcan como causa de rescisión las reiteradas faltas de probidad. Esto no lo he visto en ningún contrato colectivo, pero es una posibilidad jurídica. Lo que sí he visto en contratos colectivos es el señalamiento preciso, puntual, de las faltas de probidad.

Tomo como ejemplo el caso del contrato colectivo del personal administrativo de la UNAM. En la cláusula 20, numeral 2, podemos leer que son faltas de probidad u honradez: marcar la tarjeta de tiempo por otro trabajador;

no entregar a su jefe los bienes que haya encontrado en el local en que presta sus servicios y que hayan sido extraviados por otro trabajador; gestionar y obtener el pago de una prestación a que no tiene derecho; disponer de objetos, dinero o valores propiedad de la Universidad; insinuar, solicitar o aceptar del público, gratificaciones u obsequios por dar preferencias en el despacho o trámite de los asuntos.

No hay forma de aplicar sanciones por falta de probidad con base en supuestos distintos a los 6 que fija la cláusula 20, numeral 2, del contrato colectivo del personal administrativo de la UNAM. Recordemos que el artículo 123, Apartado A, de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo establecen derechos mínimos para los trabajadores. Sin embargo, los trabajadores y el empleador pueden convenir crecer esos derechos, como en este caso que se limitan a casos concretos las causales de rescisión de la relación de trabajo por falta de probidad u honradez.

Es sustentable afirmar que prácticamente todos los numerales de la cláusula 20 del contrato colectivo del personal administrativo de la UNAM constituyen faltas de probidad u honradez, porque el trabajador no procede rectamente, con honrría de bien, con lealtad en las funciones que tiene encomendadas, se aparta de sus obligaciones o actúa en contra de ellas. Menciono el contenido de algunos de esos numerales:

Engañar al trabajador a la Universidad presentándole certificados falsos o referencias en las que se le atribuyen capacidades de que carezca; incurrir, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del personal directivo o funcionarios de la Universidad; ocasionar intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores en los edificios, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo; cometer actos inmorales en el lugar donde desempeña los servicios; faltar a sus labores injustificadamente o sin permiso más de tres veces consecutivas o seis no consecutivas en un periodo de 30 días; desobedecer el trabajador reiterada e injustificadamente las órdenes del representante de la Institución; concurrir a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante; incurrir el trabajador en actos de violación sexual en el campus universitario o centro de trabajo.

Es justo decir que en el contrato colectivo del personal académico, profesores e investigadores, de la UNAM, en la cláusula 22, se estipula que respecto a las causas de rescisión se estará a lo previsto en la Ley Federal del Trabajo. Es decir, la falta de probidad no tiene las restricciones que hemos visto en el contrato del personal administrativo. Como también las causas de rescisión de la relación laboral son amplias, son las mismas que señala el artículo 47 de la Ley Laboral.

También he visto en contratos colectivos, como causa de rescisión de la relación de trabajo, que el trabajador se presente al centro de trabajo habitualmente en estado de ebriedad. Tomemos en cuenta que conforme al artículo 47, fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo, basta con la primera falta que cometa el trabajador para que el patrón pueda despedirlo, pero la empresa y los trabajadores pueden convenir que la asistencia al trabajo en estado de ebriedad sea habitual, disposición con la que crece el derecho de los trabajadores.

No es conducta de un hombre recto, de un hombre de bien presentarse al trabajo en estado de ebriedad, o embriagarse en el centro de trabajo. La falta de responsabilidad del trabajador le puede originar algún accidente con las máquinas del centro de trabajo o él puede provocar accidentes a sus compañeros por su estado de embriaguez, o puede dañar las máquinas o las instalaciones de la empresa.

FALTA DE PROBIDAD. EBRIEDAD. Registro No. 274653, Sexta época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Quinta parte, LVII, Página 39, Tesis aislada. EL HECHO DE QUE UN TRABAJADOR INGIERA BEBIDAS EMBRIAGANTES EN EL LUGAR Y A LA HORA DEL TRABAJO, ES UNA FALTA DE PROBIDAD Y UN ACTO INMORAL EJECUTADO EN EL LUGAR DONDE SE PRESTAN LOS SERVICIOS, lo que constituye causa de rescisión del contrato de trabajo.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR ESTADO DE EBRIEDAD. Registro No. 229553, Octava época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, III, Segunda Parte-2, Enero a Junio de 1989, Página 683, Tesis aislada. La fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece como causal de rescisión sin responsabilidad para el patrón “concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad o bajo

la influencia de algún narcótico o droga enervante salvo que en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico; ..” sin embargo, no puede entenderse de manera literal el hecho de concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad, pues su finalidad radica en que el trabajador no preste sus servicios o desarrolle sus labores en estado de ebriedad; esto es, que **DEBE ENTENDERSE COMO CAUSAL DE RESCISIÓN EL HECHO DE QUE EL TRABAJADOR LLEGUE AL CENTRO DE TRABAJO EN ESTADO DE EBRIEDAD O QUE EN ÉL INGIERA BEBIDAS ALCOHÓLICAS, PUESTO QUE CON CUALQUIERA DE ESTAS HIPÓTESIS SE ESTARÍA AFECTANDO TANTO LA IMAGEN DEL CENTRO DE TRABAJO COMO LA SEGURIDAD DEL MISMO.**

FALTA DE PROBIDAD, INCURRE EN ESTA FALTA EL TRABAJADOR QUE POSEE ENERVANTES EN EL CENTRO DE TRABAJO. Registro No. 195283, Novena época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, VIII, Página 1149, Tesis aislada. SI EL TRABAJADOR RECONOCE LA POSESIÓN DE LAS SEMILLAS DE MARIGUANA, ES INCUESTIONABLE QUE COMETIÓ UN HECHO GRAVE, MÁXIME CUANDO LAS EMPLEABA EN LA ELABORACIÓN DE MEDICAMENTOS, PUES LA LEY SE LO PROHÍBE Y ELLO ES SUFICIENTE PARA ESTIMAR QUE INCURRIÓ EN UNA FALTA DE PROBIDAD, configurándose la causal de cese prevista en la fracción V inciso a), del artículo 40 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado de México.

LA FALTA DE PROBIDAD NO IMPLICA NECESARIAMENTE UN DAÑO PATRIMONIAL.- Por probidad debe entenderse la rectitud de ánimo, la hombría de bien, la integridad y la honradez en el actuar. La falta de probidad no implica necesariamente un daño patrimonial o un lucro indebido. La falta de probidad u honradez en que incurre el trabajador, es una acción contraria a un recto proceder en las funciones que se le han encomendado en la empresa, en contra de la rectitud de ánimo, apartándose de las obligaciones que tiene a su cargo.

FALTA DE PROBIDAD. LA CONSTITUYE EL HECHO DE DISPONER DE BIENES DEL PATRÓN, CUALQUIERA QUE SEA SU

VALOR. Registro No. 243721, Séptima época, Cuarta sala, Semanario Judicial de la Federación, 72 Quinta Parte, Página 51, Jurisprudencia. **NO ES EL MONTO DE LO DISPUESTO INDEBIDAMENTE POR EL TRABAJADOR EL QUE DETERMINA QUE SU CONDUCTA SEA IRREGULAR, SINO EL HECHO EN SÍ DE DISPONER DE LOS BIENES DEL PATRÓN,** y esto constituye una falta de probidad que autoriza a rescindir el contrato de trabajo.

ES FALTA DE PROBIDAD EL SOLO HECHO DE HABER INTENTADO EL ROBO.- Por ejemplo, el trabajador hizo todos los preparativos para robar de la empresa una caja de licores, pero por algún motivo no pudo consumir el robo. Ahí el trabajador está incurriendo en falta de probidad u honradez aunque el robo no se haya consumado, porque los actos realizados por el trabajador constituyen una conducta contraria a la rectitud de ánimo, contraria a la honradez de bien, contraria a la integridad, a la honradez.

PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE, SE CONFIGURA AL PRETENDER SUSTRAR MATERIAL, PROPIEDAD DE LA PATRONAL, DE LA EMPRESA. Registro No. 194225, Nueva época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, IX, Abril de 1999, Página 589, Tesis aislada XVII.2º.48 L. La causa de rescisión de la relación laboral prevista en el artículo 47 fracción II de la Ley Federal del Trabajo consistente en que el trabajador incurra durante sus labores en faltas de probidad u honradez, por ser genérica, **SE CONFIGURA CUANDO EL TRABAJADOR MOTU PROPRIO PRETENDE SACAR DE LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA MATERIAL PROPIEDAD DE ÉSTA; POR LO QUE NO ES INDISPENSABLE PARA QUE SE ACTUALICE QUE EL MATERIAL SEA EFECTIVAMENTE EXTRAÍDO DE LA MISMA, TODA VEZ QUE DICHA CAUSAL NO SE INTEGRA ÚNICA Y EXCLUSIVAMENTE EN ESTE ÚLTIMO SUPUESTO.** En consecuencia el solo intento del trabajador de extraer de la fuente de trabajo material propiedad de la patronal sin consumir la sustracción, acredita la falta de probidad u honradez.

NO ELIMINA LA FALTA DE PROBIDAD EL RESARCIMIENTO DEL DAÑO PATRIMONIAL CAUSADO.- En el supuesto de que el trabajador se apodera indebidamente de un bien del patrón, el resarcimiento del

daño patrimonial realizado no desvirtúa la conducta carente de probidad del trabajador. Si durante el procedimiento el trabajador comprueba que reparó el daño patrimonial que con su falta ocasionó al patrón, esto no desvirtúa su conducta apartada de la honradez, tampoco elimina la facultad del patrón para despedirlo justificadamente.

RESCISIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ DEL TRABAJADOR. EL RESARCIMIENTO DEL DAÑO PATRIMONIAL AL PATRÓN NO DESVIRTÚA SU CONDUCTA ÍMPROBA.- Novena época, número de registro 167,387, Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis aislada IV.3°.T.278 L, Tomo XXIX, Abril de 2009. De conformidad con el artículo 47, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, es causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, que el trabajador incurra, 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. En ese contexto, LA CIRCUNSTANCIA DE QUE EL TRABAJADOR AL QUE SE LE RESCINDIÓ SU CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ, JUSTIFIQUE DURANTE EL PROCEDIMIENTO QUE REPARÓ EL DAÑO PATRIMONIAL QUE CON SU FALTA OCASIONÓ AL PATRÓN, NO DESVIRTÚA EL HECHO DESPLEGADO CON SU CONDUCTA ÍMPROBA, NI LA POTESTAD DEL PATRÓN PARA RESCINDIR EL VÍNCULO CONTRACTUAL.

COMPETENCIA Y COMPETENCIA DESLEAL.- Otro ejemplo de falta de probidad lo tenemos cuando un trabajador establece una empresa semejante a la del patrón, o cuando también trabaja en otra empresa que se dedica a producir semejantes bienes o servicios. Esa falta de honradez hace imposible la armonía en la relación laboral que se basa en la confianza de ambas partes.

El Maestro Mario de la Cueva distingue entre la libre competencia, que no sólo no está prohibida sino que corresponde al derecho a la libertad de

trabajo consagrado en el artículo quinto constitucional; y la competencia desleal, que implica una concurrencia desleal con las actividades del patrón².

IMPROBIDAD DEL TRABAJADOR POR HACERLE COMPETENCIA AL PATRÓN. Tesis de jurisprudencia. Apéndice 1917-1985, Quinta parte, Cuarta Sala, p. 97. BASÁNDOSE LA RELACIÓN OBRERO-PATRONAL EN LA RECÍPROCA CONFIANZA, ES INNEGABLE QUE LA CIRCUNSTANCIA DE QUE UN OBRERO HAGA COMPETENCIA A SU PATRÓN, ESTABLECIENDO UNA INDUSTRIA, O NEGOCIACIÓN IDÉNTICA A LA DE ÉSTE; O PRESTANDO SERVICIOS A OTRA NEGOCIACIÓN DE LA MISMA NATURALEZA, ENGENDRA ACTOS DE FALTA DE PROBIDAD POR SÍ MISMOS, AUN CUANDO NO SE HAYA PACTADO LA EXCLUSIVIDAD DE SUS SERVICIOS EN FAVOR DEL PATRÓN Y SIN QUE SEA NECESARIA LA DEMOSTRACIÓN DE QUE TALES ACTOS PERJUDICAN AL MISMO; y no es necesario, para que se integre la figura jurídica “falta de probidad”, que se causa al patrón un perjuicio valorable pecuniariamente y que deba demostrarse este perjuicio, en primer lugar porque la ley no establece esta condición, y en segundo, porque pueden señalarse multitud de actos de falta de probidad que no ocasionan perjuicios materiales y no por ello dejan de constituir faltas de honradez en el obrar. En tales condiciones, SI EL TRABAJADOR PRESTABA SUS SERVICIOS A LA EMPRESA DEMANDADA, CON EL CARÁCTER DE SASTRE CORTADOR, CON UN SUELDO MENSUAL FIJO, MÁS UNA COMISIÓN POR CADA TRAJE CORTADO, Y NO OBSTANTE ESTO, ESTABLECIÓ UN NEGOCIO EN EL CUAL NO SÓLO SE DEDICABA A LAS MISMAS ACTIVIDADES QUE LAS QUE EFECTUABA PARA SU PATRÓN, SINO QUE LO SITUÓ FRENTE A LA EMPRESA, DEBE DECIRSE QUE CON ELLO ESTABA EJECUTANDO UNA COMPETENCIA DESLEAL A ÉSTA, PUES LÓGICO Y HUMANO ES QUE LA CLIENTELA FUESE A SOLICITAR SUS SERVICIOS, HACIÉNDOSE LA CONSIDERACIÓN DE QUE OBTENDRÍA EL MISMO SERVICIO POR

² DE LA CUEVA, MARIO, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Vigésima segunda edición, Editorial Porrúa, México, 2009, Páginas 394, 395, 396.

UN PRECIO MENOR, DADO QUE UN NEGOCIO PEQUEÑO TIENE MENOS GASTOS Y NECESIDAD DE ATRAER CLIENTELA FRENTE A UNA NEGOCIACIÓN DEL PRESTIGIO DE LA DEMANDADA.

FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ. COMPETENCIA DESLEAL. Registro No. 366748, Quinta época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, CXXXVI, Página 914, Tesis aislada. El hecho de que un trabajador haga competencia a su patrón, estableciendo una industria o negociación idéntica a la de éste, o prestando sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza, significa una falta de probidad que hace imposible la prosecución de la relación obrero-patronal, basada en la confianza. Como se desprende de lo dicho, ES EVIDENTE QUE NO SOLAMENTE PUEDE EXISTIR FALTA DE PROBIDAD CUANDO EL TRABAJADOR ESTABLEZCA UNA NEGOCIACIÓN COMPETIDORA A LA DE SU PATRÓN, SINO TAMBIÉN CUANDO AL MISMO TIEMPO PRESTA SUS SERVICIOS EN OTRA DEDICADA AL MISMO RAMO, AUNQUE NO SEA PROPIETARIO DE ÉSTA.

ES FALTA DE PROBIDAD ENTREGARSE AL SUEÑO EN LAS HORAS DE TRABAJO.- Si un trabajador se duerme durante sus horas de trabajo, esa conducta implica incumplimiento de las obligaciones contraídas con su patrón, toda vez que los trabajadores están obligados a desempeñar el servicio contratado con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

Esa conducta constituye una falta de probidad en perjuicio del patrón, pues quien se entrega al sueño durante el tiempo en que debe laborar deja de prestar el servicio al que está obligado y por el que recibe una remuneración de la empresa; es decir, deja de cumplir la obligación de trabajar durante ese tiempo. Desafortunadamente no puede servir de justificante esgrimir el cansancio producido por el largo trayecto recorrido por el trabajador de su casa al centro de trabajo; tampoco puede defenderse diciendo que tuvo que cuidar en la noche a un familiar enfermo o a su bebé que estuvo llorando. El trabajador se comprometió a trabajar y así debe hacerlo.

CONTRATO DE TRABAJO, RESCISIÓN DEL, POR DORMIRSE EL TRABAJADOR DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO. FALTA

DE PROBIDAD. Tesis de jurisprudencia. Apéndice 1917-1985, Quinta parte, Cuarta Sala, p. 58. SI A UN TRABAJADOR SE LE ENCUENTRA DORMIDO EN SUS HORAS DE TRABAJO, DICHA CONDUCTA IMPLICA UNA FALTA DE PROBIDAD EN LOS TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 122 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 (AHORA 47 FRACCIÓN II DE LA LEY VIGENTE), YA QUE INDISCUTIBLEMENTE TAL HECHO ES CONTRARIO AL CUMPLIMIENTO DEL DEBER, que conforme a la fracción II del artículo 113 del invocado código laboral (134 fracción IV de la ley actual), tienen obligación de ejecutar con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

REGISTRAR LA ASISTENCIA A TRAVÉS DE OTRO.- Constituye falta de honradez la conducta de un trabajador que para cumplir con su obligación de registrar su asistencia a la fuente de labores lo hace a través de otro compañero de trabajo en lugar de hacerlo él personalmente. Comete falta de probidad ese trabajador y quien registró la tarjeta por él en el reloj checador. Aquí acudo a lo que nos dice un refrán popular: Un trabajador mató a la vaca, en tanto que el otro trabajador le detuvo la pata al animal.

PROBIDAD Y HONRADEZ, FALTA DE. LA CONSTITUYE EL HECHO DE REGISTRAR LA ASISTENCIA A LAS LABORES POR DIVERSA PERSONA. Registro No. 216436, Octava época, Tribunales Colegiados de Circuito, Seminario Judicial de la Federación, XI, Mayo de 1993, Página 376, Tesis aislada. La conducta observada por el trabajador para cumplir con su obligación de registrar su asistencia a la fuente de labores a través de diversa persona, en lugar de hacerlo directamente, CONSTITUYE POR SÍ SOLA FALTA DE PROBIDAD Y HONRADEZ, QUE FACULTA A LA PATRONAL A RESCINDIR SIN SU RESPONSABILIDAD EL CONTRATO DE TRABAJO, PORQUE CON ELLO EL SUBORDINADO SE APARTA DE UN RECTO PROCEDER EN RELACIÓN CON EL TRABAJO CONTRATADO, DADO QUE ESE MEDIO DE CONTROL DE ASISTENCIA ES UN ACTO PERSONALÍSIMO ESTABLECIDO POR EL PATRÓN PARA VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DEL HORARIO DE TRABAJO DE SU EMPLEADO.

INCAPACITADO POR ENFERMEDAD SIGUE TRABAJANDO.-

Pongamos el ejemplo siguiente: Al padecer una enfermedad, el trabajador fue incapacitado durante cierto tiempo, sin embargo continuó trabajando en otra empresa a pesar de estar incapacitado; estuvo cobrando el sueldo correspondiente a dicho periodo de incapacidad en esa empresa y su pensión por incapacidad médica asignada por el IMSS. Posteriormente la empresa se enteró de esa incapacidad del trabajador. Al no informar el trabajador a la empresa de manera inmediata la incapacidad que le fue concedida, su conducta constituyó falta de probidad; no actuó con rectitud, con hombría de bien. La empresa tuvo justificación para despedirlo.

FALTA DE PROBIDAD. SE CONSTITUYE CUANDO EL TRABAJADOR DURANTE EL TIEMPO QUE SE ENCUENTRA INCAPACITADO PRESTA SUS SERVICIOS A OTRA EMPRESA. Registro No. 194390, Nueva época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, IX, Marzo de 1999, Página 1397, Tesis aislada I.1º.T.108 L. El tiempo durante el cual el trabajador se encuentra bajo incapacidad médica no significa la suspensión de la relación de trabajo, pues ésta se encuentra surtiendo sus efectos legales, por ello, LA CIRCUNSTANCIA DE QUE PRESTE SUS SERVICIOS DURANTE ESE TIEMPO EN OTRA DEPENDENCIA DE LA MISMA NATURALEZA, CONSTITUYE UNA CONDUCTA DESLEAL Y DEBE CONSIDERARSE COMO FALTA DE PROBIDAD, QUE HACE IMPOSIBLE LA PROSECUCIÓN DEL VÍNCULO JURÍDICO DERIVADO DE LA RELACIÓN LABORAL, en términos del artículo 47, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.

PUBLICAR ANUNCIOS DE MANERA GRATUITA.- Igualmente es falta de honradez cuando un trabajador tiene a su cargo en la empresa la elaboración, edición, cotización, autorización y venta de espacios para la inserción de anuncios publicitarios en una revista. El patrón se percató de que aquel trabajador está publicando en esa revista, sin costo alguno, de manera gratuita, anuncios publicitarios de su propia negociación sin obtener la autorización de la empresa a la que presta sus servicios.

PROBIDAD Y HONRADEZ. SU FALTA COMO CAUSA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, SE ACTUALIZA CUANDO

UN TRABAJADOR QUE TIENE A SU CARGO LA ELABORACIÓN, EDICIÓN, COTIZACIÓN, AUTORIZACIÓN Y VENTA DE ESPACIOS PARA LA INSERCIÓN DE ANUNCIOS PUBLICITARIOS EN UNA REVISTA, PUBLICA EN ELLA, DE MANERA GRATUITA, LOS DE SU PROPIA NEGOCIACIÓN SIN EL CONSENTIMIENTO DEL PATRÓN. Número de registro 173,710, Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis aislada IX.3º.6 L, Tomo XXIV, Diciembre de 2006. La acepción de probidad u honradez de que habla la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, entraña proceder con rectitud y honestidad en las funciones o en la manera de conducirse cotidianamente en el empleo; de ahí que la falta de estos valores dentro de la fuente de trabajo por parte del obrero, torne la relación de trabajo difícil de realizar, es por ello que la citada fracción establece tal aspecto como causa de rescisión del vínculo laboral. Ahora bien, SI UN TRABAJADOR TENÍA A SU CARGO LA ELABORACIÓN, EDICIÓN, COTIZACIÓN, AUTORIZACIÓN Y VENTA DE ESPACIOS PARA LA INSERCIÓN DE ANUNCIOS PUBLICITARIOS Y, EN GENERAL, ERA EL RESPONSABLE DE UNA REVISTA INFORMATIVA Y PUBLICITARIA, ES DECIR, CONTABA CON FACULTADES PARA DECIDIR QUÉ NEGOCIACIONES PODÍAN INCLUIRSE EN LA PUBLICIDAD PREVIO EL PAGO CORRESPONDIENTE, DE ELLO NO DERIVA QUE TUVIERA ATRIBUCIONES PARA INSERTAR LA DE SU PROPIA NEGOCIACIÓN SIN EROGACIÓN ALGUNA. Consecuentemente, si dicho trabajador realiza la publicación de un anuncio de su propio negocio de manera gratuita y sin consentimiento del patrón, es incuestionable que no se conduce con probidad y honestidad en las labores desempeñadas.

AMPARO CONTRA LA FORMAL PRISIÓN POR DELITOS CONTRA LA PROPIEDAD.- Si a un trabajador lo protege la justicia federal en contra de su formal prisión por un delito contra la propiedad, esto no revela que la conducta del trabajador no constituya falta de probidad en la relación laboral. La connotación penal para los delitos contra la propiedad es distinta de la que en materia laboral tiene la falta de probidad u honradez.

FALTA DE PROBIDAD Y HONRADEZ. SU CONNOTACIÓN LABORAL ES DISTINTA DE LA PENAL. Apéndice 1917-1985, Quinta parte,

Cuarta Sala, tesis relacionada con la jurisprudencia 106, página 95. Si a un trabajador se le concede el amparo y protección de la Justicia Federal respecto de la formal prisión decretada en su contra por delito contra la propiedad, ello no significa necesariamente que la conducta del mismo no constituya una falta de probidad y honradez en la relación laboral, pues LA CONNOTACIÓN QUE CORRESPONDE EN LA MATERIA PENAL PARA LOS DELITOS CONTRA LA PROPIEDAD, ES DISTINTA DE AQUELLA A QUE ALUDE LA MATERIA LABORAL PARA LAS FALTAS DE PROBIDAD Y HONRADEZ EN QUE INCURREN LOS TRABAJADORES.

FALTAS DE PROBIDAD. LAS RESOLUCIONES DE CARÁCTER PENAL, INFLUYEN EN LOS JUICIOS LABORALES SEGUIDOS POR.

Registro No. 276354, Sexta época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, XXVI, Página 45, Tesis aislada. CUANDO LA CAUSA INVOCADA COMO JUSTIFICATIVA DEL DESPIDO ES EL ROBO DE ALGÚN OBJETO PERTENECIENTE AL PATRÓN Y TAL ROBO DA ORIGEN A UNA ACUSACIÓN PENAL, LA RESOLUCIÓN O EL RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN LLEVADA AL CABO POR EL JUEZ PENAL HA DE TENER INFLUENCIA EN EL JUICIO LABORAL, porque si es cierto que no ha de atenderse a ella exclusivamente el tribunal del trabajo, pues aun decretada su libertad por falta de méritos o absuelto, puede haber pruebas suficientes en los autos laborales, para que se tenga por demostrada la falta de probidad del trabajador, también lo es que la resolución o la declaración de la autoridad penal constituye una fuerte presunción en favor o en contra del acusado, que sólo puede ser destruida por pruebas fehacientes e indubitables habidas en el juicio laboral, para que las Juntas se pronuncien en contrario de la referida presunción.

FALTA DE PROBIDAD DEL PATRÓN. NO LA CONFIGURA UNA DENUNCIA PENAL. Registro No. 187979, Novena época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XVm Enero de 2002, Página 1290, Tesis aislada I.6°.T.115 L. La falta de probidad consiste en una conducta contraria a un recto proceder en las funciones encomendadas, en apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo, actuando en contra de las mismas, y para que se configure esta causal de rescisión de

la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, prevista en la fracción II del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, se precisa que el patrón se conduzca en forma contraria a sus obligaciones, que proceda en forma mal intencionada y deje de hacer lo que tiene encomendado; por ello, dicha hipótesis no se configura cuando EL PATRÓN FORMULA UNA QUERRELLA O DENUNCIA ANTE LAS AUTORIDADES COMPETENTES EN CONTRA DEL TRABAJADOR, RESPECTO DE HECHOS POSIBLEMENTE DELICTIVOS, YA QUE ÉSTA ES UNA FACULTAD QUE CONTEMPLA EN FORMA IMPLÍCITA EL ARTÍCULO 17 CONSTITUCIONAL, AL ESTABLECER QUE NADIE PUEDE HACERSE JUSTICIA POR SÍ MISMO Y AUTORIZA PONER EN CONOCIMIENTO DEL ÓRGANO COMPETENTE LA COMISIÓN DE HECHOS QUE SE ESTIMA PUEDEN CONFIGURAR ALGÚN DELITO, por lo que el ejercicio de esta facultad radica en que se averigüen tales hechos y, en su caso, de considerarse probado un ilícito y la presunta responsabilidad de la persona señalada o de una distinta, se ejercite la acción penal correspondiente.

FALTA DE PROBIDAD EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

EL DESPIDO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.- Con frecuencia se piensa que no hay forma de sancionar a un trabajador de confianza. Nada más alejado de la verdad. Lo cierto es que se le pueden aplicar diversas sanciones, e incluso se le puede despedir por alguna o varias de las causas por las que se despide a un trabajador de base, contenidas en el artículo 47. Una de esas causas es la falta de probidad u honradez, o porque se presente un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión de los demás trabajadores, como lo dispone el artículo 185.

TRABAJADORES DE CONFIANZA, MOTIVO RAZONABLE DE LA PÉRDIDA DE LA MISMA. Amparo Directo 6498/80. Federico Vázquez Ibarra. Cuarta Sala. Conforme al artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, para rescindir el contrato de un trabajador de confianza no es necesario acreditar un falta de probidad ni una causa justificada de rescisión, basta que se invoque un motivo razonable de pérdida de la confianza... Por lo demás, la pérdida de la confianza es una cuestión tan subjetiva, que para darse por acreditada no requiere pruebas indubitables de hechos reprobables por parte del trabajador. BASTA QUE EN SU OPINIÓN EL PATRÓN ESTIME, CON BASE EN HECHOS OBJETIVOS, QUE LA CONDUCTA DEL TRABAJADOR NO LE GARANTIZA LA PLENA CONFIANZA EN SU FUNCIÓN, SIEMPRE QUE ESA OPINIÓN NO SEA ILÓGICA PARA QUE LA CAUSA RAZONABLE DE PÉRDIDA DE LA CONFIANZA SE ACREDITE.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO DE UN TRABAJADOR DE CONFIANZA POR FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ EN QUE INCURRIÓ. SUS EFECTOS TRASCIENDEN AL PUESTO DE BASE QUE OCUPABA ANTES DE SER PROMOVIDO AL DE CONFIANZA. Registro No. 161988, Nueva época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXXIII, Mayo de 2011, Página 1284, Tesis aislada VII.2º. (IV Región) 6 L. El artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo de un empleado de confianza, si existe un motivo razonable que justifique la pérdida de ésta, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la citada ley. Por su parte, el artículo 186 del mismo ordenamiento establece que, en el caso a que se refiere el mencionado artículo 185, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido en un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación. Ahora bien, de la interpretación lógico-sistemática y teleológica de los citados numerales, se advierte que generalmente cuando un trabajador de planta es ascendido a un puesto de confianza, y después se le retira tiene derecho a reincorporarse a su empleo de base. Empero, SI EL TRABAJADOR EN EL DESEMPEÑO DE SU EMPLEO DE CONFIANZA, INCURRIÓ

EN FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ QUE JUSTIFIQUEN LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, DE CONFORMIDAD CON EL INDICADO ARTÍCULO 47, FRACCIÓN II, ELLO LLEVA APAREJADO QUE TAL CAUSA EXTIENDA SUS EFECTOS AL NOMBRAMIENTO DE PLANTA. Lo anterior es así, porque las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, prescritas en el referido numeral 47, aplican tanto para los trabajadores de confianza como para los de planta, pues el legislador no hizo distinción alguna, refiriéndose exclusivamente al catálogo de faltas inherentes al indebido proceder del empleado respecto del patrón, cualquiera que sea la naturaleza de la relación laboral. Aceptar lo contrario, implicaría obligar al patrón a que readmita a un trabajador de base que ha evidenciado que con su proceder contamina el buen servicio y continuidad de la relación de trabajo.

FALTA DE PROBIDAD, LA CONSTITUYE EL EJERCICIO DEL AGIO EN PERJUICIO DE LOS TRABAJADORES, POR PARTE DE UN EMPLEADO DE CONFIANZA. Registro No. 273794, Sexta época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, LXXXV, Página 17, Tesis aislada. Si un empleado de confianza organiza una llamada caja de ahorros no reconocida sindicalmente y sin conocimiento de la empresa, e incluye dinero propio para hacer préstamos a los trabajadores cobrando intereses por emplear sus propios fondos, y les retiene fondos que se le entregan para las designadas como rifas progresivas a título de adeudo personal cobrando intereses por dicho adeudo, es indudable que ejerce el agio y, por ello, INCURRE EN FALTA DE PROBIDAD EN PERJUICIO DE LOS TRABAJADORES Y DE LA NEGOCIACIÓN EN QUE PRESTA SUS SERVICIOS POR CUANTO SU CARÁCTER DE TRABAJADOR DE CONFIANZA PUEDE HACER PENSAR QUE TAL CONDUCTA ES AVALADA POR LA ADMINISTRACIÓN O SOSTENIDA POR ELLA.

MOTIVO RAZONABLE DE PÉRDIDA DE LA CONFIANZA.- El artículo 185 establece esta causa específica para los trabajadores de confianza: El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza. Un ejemplo puede ser que el trabajador de confianza, el chofer del gerente, ande enamorando a la esposa de ese directivo.

Otro ejemplo pudiera ser el del jefe de producción que es sorprendido cuando en el fondo de un restaurante o de un bar, en lo oscuro, le está entregando al gerente de producción de la competencia la fórmula y el programa de elaboración de un producto de la empresa en la que trabaja.

Como podemos ver, ambos casos constituyen faltas de probidad u honradez del trabajador de confianza. En esos dos casos encontramos la falta de probidad, de honestidad, en forma evidente, contenida en la fracción II del artículo 47, y también encontramos en los dos casos un motivo razonable de pérdida de la confianza, contenido en el artículo 185. Hay coincidencia en los dos casos en los que se pudo rescindir la relación de trabajo.

ES NECESARIO SUSTENTAR EN HECHOS CONCRETOS LA PERDIDA DE LA CONFIANZA.- Es común que el director, el gerente de la empresa que quiere deshacerse de un trabajador de confianza, verbalmente o por escrito, le diga que se le ha perdido la confianza y que se largue a la calle. Si el patrón despide al trabajador porque le ha perdido la confianza, no es suficiente que le exprese que ya no le tiene confianza; en caso de conflicto, tendrá que comparecer ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para demostrar en qué consiste, concretamente, el motivo razonable de pérdida de la confianza.

Igualmente, cuando el trabajador de confianza ha incurrido en alguna de las causas de despido justificado de los trabajadores de base, que se encuentran en el artículo 47, como la falta de probidad u honradez, en la Junta el patrón debe comprobar que el trabajador ha incurrido en esa falta grave. Es decir, en todos estos casos el patrón tiene la carga de la prueba.

Tienen toda la razón quienes afirman que la honestidad es la mejor almohada para tener un sueño reparador.

En cada trabajador honrado hay un fuerte baluarte de la nación.

Lo que mueve al país son los pequeños y los grandes empujones de cada trabajador honrado. Uno de esos trabajadores honestos es el Magistrado Consejero César Esquinca Muñoa.