

LA FALTA DE PROBIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO Y EN EL DERECHO PENAL

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA¹

*Con el más grande afecto para el eminente juris-
consulto y dilecto amigo el doctor Sergio García
Ramírez en el justo homenaje que se le rinde.*

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *Idea general del concepto falta de probidad.* III. *La falta de probidad en la Ley Federal del Trabajo.* IV. *Jurisprudencia y tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.* V. *La falta de probidad en el derecho penal.* VI. *Criterios de interpretación ilícito-laboral.* VII. *Conclusiones.*

I. INTRODUCCIÓN

La falta de probidad en su carácter de norma ética ha sufrido variantes en su concepción genérica, que van desde el sentir particular de una persona hasta la calificación social y jurídica de una conducta humana en el ámbito de la legislación penal. Cualquier persona física puede estimar que la conducta o proceder de otra implica una grave ofensa que debe ser reparada social o legalmente. Puede estimar, asimismo, que tal ofensa resulta incómoda si no va más allá de actos intrascendentes o de lesa importancia, mucho menos para proceder en términos jurídicos. Es más, para algunas personas o sectores sociales, según las épocas, ciertos hechos o conductas no son susceptibles de ser consideradas faltas de probidad, al grado de restar validez al intento de ejercitar cualquier tipo de acción en contra del ofensor.

¹ Investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Bajo otro aspecto, si la falta de probidad es asimilable a la falta de honradez en el sentido de rectitud moral, a la intención o ánimo de apartarse del cumplimiento de ciertas obligaciones sociales o al incumplimiento del deber contraído, entonces resulta necesario fijarle requisitos o complementar el concepto con otros elementos derivados de la conducta humana que permitan precisar tanto su alcance ético como su valor jurídico. De ahí la necesidad de empezar por entender su fondo conceptual con el fin de darle una adecuada aplicación.

II. IDEA GENERAL DEL CONCEPTO FALTA DE PROBIDAD

El diccionario de la Real Academia Española define la voz *probidad* como bondad personal, hombría de bien, rectitud de ánimo, integridad y honradez. En su última edición, el *Diccionario Jurídico* Espasa-Calpe (1996) considera sinónimas las voces *probidad* y *honradez*, las cuales define como la calidad moral que obliga a una persona al más severo cumplimiento de sus deberes respecto de los demás. *Strictu sensu*, ningún diccionario jurídico o los autores nacionales o extranjeros ofrecen una definición de falta de probidad para la materia laboral; aquéllos, por no encontrarla incluida en las legislaciones más conocidas y posiblemente por tener un empleo local; los últimos, por diversas razones: los nacionales, al considerar el concepto solamente como una connotación jurídica de los capítulos de rescisión laboral; los extranjeros, por utilizar una terminología distinta.

Veamos algunas referencias. Los Códigos francés y alemán, al referirse a la conducta irregular del trabajador que hace imposible la continuidad de una relación de trabajo o que conduce a la pérdida de la confianza, consignan esa conducta como *obligación de fidelidad*, sin hacer mención al derecho del propio trabajador respecto del empleador cuando éste se comporte de manera indebida para con él o su familia; esto es, se trata de una obligación unilateral impuesta al obrero que da origen a la pérdida del empleo. En España, el Estatuto de los Trabajadores denomina *defectos de conducta* a las causales rescisorias del contrato individual de trabajo por faltas específicas en las cuales incurra el trabajador. Y el Código italiano simplemente incluye toda posible rescisión voluntaria del contrato en una extensa relación de motivos que conduzcan a la separación del trabajador.

En México, el maestro De la Cueva, en su obra clásica *Derecho mexicano del trabajo*, siguiendo la doctrina francesa, denominó a la falta de probidad *deber de fidelidad*, señalando que éste consistía en la observancia del cumplimiento de una obligación que una persona debía a otra.² Agregó que, más que la doctrina, ha sido la jurisprudencia la que ha apoyado el surgimiento de algunos problemas obrero-patronales con el objeto de sancionar conductas indebidas de patronos y trabajadores, sin importar la circunstancia de su indebido sustento en principios y obligaciones que atañen al deudor o al acreedor, de naturaleza civilista, ajenos a la relación de trabajo, cuya base jurídica no se encuentra en el hacer o no hacer, sino en la armonía que debe existir entre trabajadores y patronos en todo centro de productividad o de servicio.

En su reciente obra *Nuevo derecho mexicano del trabajo* ofrece una amplia explicación de la falta de probidad, tanto del trabajador como del patrono, consignada en la ley de 1970. Considera exigencia del legislador mantener vigente esta causal rescisoria del contrato individual de trabajo sin apartarse del deber de fidelidad que la misma encierra. Norma además a la falta de probidad la doble circunstancia personal y patrimonial inserta en el principio de conducta humana. El trabajador —dice— tiene la obligación de observar una conducta social conveniente mientras subsista la relación laboral, pero el patrono a su vez, fuera de impedir que se causen perjuicios a los intereses de la empresa, tiene la obligación de otorgar al trabajador el respeto que merece y el trato que lo dignifique. Puede exigir obediencia y cumplimiento de las órdenes que señale en relación con el trabajo que el trabajador debe desarrollar, pero no puede afectarlo ni en su persona ni en la remuneración convenida.³

En otras palabras, los hechos imputados a un trabajador así como las circunstancias concurrentes de tales hechos deben ser cuidadosamente catalogados al igual que las sanciones que cada caso concreto amerite, de manera que no quepa duda de la falta de probidad atribuida, ni de la afectación que sufran los intereses del capital. Lo único que debe tomarse en cuenta es la intención de la conducta humana sin tergiversación de otra naturaleza, examinar la índole de las divergencias y la existencia de dolo o deslealtad. Así lo consideran autores de la materia como el doctor De Buen en nuestro país, y el doctor Havillier en Francia, quienes

2 Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, 3a. ed., México, Porrúa, 1949, pp. 320-321.

3 Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1982, pp. 603-607.

no aceptan en rigor el concepto de falta de probidad, sino el deber de fidelidad.

Para el doctor De Buen, únicamente cuando los deberes positivos y negativos del trabajador, sea o no depositario de un bien patrimonial o de un interés patronal fijo, causen un daño de cierta gravedad, constituyan el incumplimiento de obligaciones o den origen a un perjuicio irreparable en las instalaciones fabriles puede existir una causa justificada de rescisión del contrato individual de trabajo. Para él las únicas obligaciones bajo las cuales puede manifestarse este deber son: *a)* guardar los secretos de la empresa; *b)* abstenerse de realizar actos de competencia; *c)* desarrollar el trabajo con lealtad y eficiencia; *d)* la asistencia normal al trabajo, excepto en casos de incapacidad, y *e)* actuar con absoluta honestidad.⁴

El doctor Javillier, por su parte, destaca la división del deber de fidelidad en el Código del Trabajo francés: *la falta grave* y *la falta muy grave*, conceptos de los cuales hace un amplio estudio, aplicables a la conducta del trabajador en el desempeño de sus labores y a la imposibilidad de mantener vigente su contratación. La falta es grave cuando se toma en cuenta la garantía funcional del servicio y la imposibilidad de toda prestación laboral. Cuando una relación de trabajo se deteriora —señala— el Código de Trabajo establece la dificultad de mantener un trato normal entre trabajador y empleador (artículo 122-14-4); se impone frente a esta situación la necesidad de analizar la causa de una desaveniencia al igual que la actitud asumida por cada uno de los actores, a efecto de aplicar —si ello se impone— el correctivo que proceda. El Tribunal Supremo de Francia así lo ha estimado —indica el autor— por cuyo motivo resulta necesario el estudio de cada caso particular, más en función de los hechos que del contenido de la disposición legal, cuyo clausulado le faculta para actuar de esa forma.⁵

En rigor, no existe una definición de *falta de probidad*, pues la legislación de trabajo adopta, según se desprende de lo expuesto, diversos criterios para estimar la naturaleza de la conducta obrero-patronal ante la presencia de actos laborales muy concretos. Como se apreciará líneas más adelante, la toma de decisiones desde el punto de vista patronal es variable tratándose de conducta irregular del trabajador y de su posible

4 Buen, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 7a. ed., México, Porrúa, 1987, t. II, pp. 360-361.

5 Javillier, Jean Claude, *Derecho del trabajo*, España, Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social del Ministerio del Trabajo, 1982, pp. 299 y ss.

separación del trabajo. El pago de una indemnización cuando ésta procede es más una cuestión de interpretación subjetiva que objetiva.

Se intenta por tanto una definición que puede o no ser aceptada, pero que lleva como finalidad ofrecer un contenido gramatical de fácil comprensión: en el derecho mexicano del trabajo se entiende por falta de probidad u honradez no proceder rectamente durante la existencia de cualquier relación de trabajo, omitir el cumplimiento de las obligaciones contratadas, alterar el orden del lugar de trabajo y faltar al respeto a las personas, siempre que cualquiera de estas actitudes provoque un daño patrimonial o haga imposible dicha relación.

III. LA FALTA DE PROBIDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El legislador del año 1931 incluyó en la Ley Federal del Trabajo un conjunto de disposiciones relacionadas con la terminación de los contratos individuales de trabajo, separando en varios títulos y capítulos dichas formas de terminación. Entre las que podían dar motivo a la rescisión justificada de la contratación respectiva, ya fuera por parte del patrono o del trabajador, sin responsabilidad para uno u otro, estableció la de falta de probidad, hoy extendida a otras faltas no estimadas como tal, pero que, conforme a la interpretación dada por nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, se les ha considerado así. En el artículo 121 se dejó expresado que el patrón podría rescindir un contrato individual de trabajo “por incurrir el trabajador durante las labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos o malos tratamientos en contra del patrón, de sus familiares, de los jefes de oficina, del taller o de la negociación”.

En un Boletín posterior publicado por el Departamento Autónomo del Trabajo (antecedente de la Secretaría del Trabajo), se aclaró que, para fijar responsabilidad de un trabajador respecto del daño sufrido por el patrono, éste debía justificar su despido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que fueren éstas las que determinasen tanto la gravedad del daño como la imposibilidad de mantener vigente el contrato individual de trabajo. Se agregó asimismo que, de constituir tal daño un delito, no era necesario esperar la resolución dictada por la autoridad penal que conociera del proceso respectivo, ya que en los laudos podía resolverse

la procedencia o improcedencia de la acción intentada siempre que se hubiese probado la existencia de la causal invocada.⁶

En la reforma del año 1962 se modificó la última parte del citado artículo 121 en su fracción segunda para sustituir la frase “jefes de oficina o taller” por la frase “personal de oficina”. A su vez, en la ley vigente a partir del año 1970 se agregó la frase “personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento salvo que medie provocación o que obren en defensa propia”. De esta manera, los requisitos para que exista la falta de probidad actualmente son:

a) Que se produzcan daños o perjuicios irreparables a la empresa o negociación.

b) Que se incurra en actos de violencia efectivos y demostrables.

c) Los amagos, injurias o malos tratamientos serán igualmente efectivos y deberán acreditarse de modo fehaciente.

d) Los destinatarios podrán serlo el patrón, sus familiares o el personal directivo o administrativo de una empresa o establecimiento.

e) Como eximente de responsabilidad, el trabajador deberá probar que actuó como consecuencia de una provocación o en defensa de su integridad corporal o intereses morales.

¿Hasta qué extremos las acciones anteriores constituyen falta de probidad? Para contestar esta interrogante la doctrina ha recurrido a la relación que debe existir entre la falta de probidad y las obligaciones impuestas a los trabajadores, por dos razones: una, que cualquiera que sea la acción culposa que les sea imputada, ésta derive del cumplimiento del contrato de trabajo, sea individual o colectivo. Por lo mismo, dicho incumplimiento ha de estimarse (según lo expresa la legislación española) un defecto de la conducta personal que debe ser sancionado. Otra, la imposibilidad de continuar la relación de trabajo cuando esa conducta haya originado daños, perjuicios o molestias no sólo para el patrono o el personal administrativo, sino a otros trabajadores de la empresa.

Nuestro más alto tribunal de la República, intérprete supremo de nuestras normas jurídicas, ha estimado como falta de probidad del trabajador no proceder rectamente en el desempeño de las funciones encomendadas; obrar con mengua de la rectitud de ánimo o procediendo en contra de las mismas; afectar el patrimonio de la empresa o establecimiento, el del empleador o el resto del personal que ahí labore, y, en suma, todo daño

o lucro indebido que vaya en contra del recto proceder.⁷ Además, en diversas tesis ha incluido con el carácter de falta de probidad otras conductas relacionadas con los requisitos expresados u otros irregulares en el comportamiento, que los críticos han considerado dirigidos a otras causales de rescisión y no a la contenida en la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo ya mencionada.

Lo anterior nos lleva a examinar, por una parte, la regla general de las obligaciones impuestas al trabajador; por otra, el análisis sobre si alguna de las demás causales del artículo 47 pueden o no constituir falta de probidad. En la ley mexicana, el catálogo de las obligaciones impuestas al trabajador es muy amplio (artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo), pues incluye desde el capítulo de reglas del trabajo hasta la observancia de buenas costumbres durante la prestación del servicio y otras adyacentes, como la integración de los organismos encargados de atender cuestiones de interés bilateral en las negociaciones (comisiones obrero-patronales internas), exámenes médicos o la guarda escrupulosa de secretos comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente (fracciones VIII a XIII del artículo citado).

Respecto de las diversas causales comprendidas en el artículo 47, los tribunales colegiados del Poder Judicial federal han estimado en sus resoluciones falta de probidad en los siguientes casos: *a)* alterar la disciplina del lugar de trabajo; *b)* determinadas acciones en contra del patrono o en perjuicio de los demás trabajadores, llevadas a cabo fuera del servicio y lugar de trabajo; *c)* ocasionar el trabajador daños intencionales o perjuicios materiales durante el desempeño de las labores; *d)* ocasionar daños o perjuicios sin dolo pero con negligencia; *e)* comprometer por imprudencia o descuido inexcusables la seguridad del establecimiento o de las personas que en él se encuentren; *f)* cometer actos inmorales en el lugar de trabajo, y *g)* revelar secretos de fabricación o dar a conocer asuntos reservados en perjuicio de la empresa.

La interpretación anterior ha derivado de una ejecutoria de la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación del 30 de agosto de 1976 (amparo directo núm. 308/75, quejoso Juan Pérez Damián), en la cual se dijo: “no es óbice para el ejercicio de la acción rescisoria del

⁷ *Semanario Judicial de la Federación*, vol. 59, núm. 6, quinta parte, p. 21. En igual sentido, tesis contenidas en el vol. 81, quinta parte, p. 19; núm. 27, séptima época, y núm. 138, pp. 47 y 58 respectivamente.

contrato individual de trabajo por parte del patrón, el hecho de considerar falta de probidad alguna de las causales diversas de la fracción II del artículo 47, si por los hechos o actos en que hubiere incurrido el trabajador dicha otra causal guarda relación directa con aquélla”. Por ejemplo: alterar el funcionamiento de una máquina puede no constituir un daño material, pero sí una falta de probidad (fracción V) o lesionar a un compañero en el lugar de trabajo (fracción III); por lo tanto, si únicamente se invoca en la justificación de un despido la fracción II, debe relacionarse ésta con cualquiera de las causales precedentes.

Por último, la legislación mexicana concede también acción rescisoria del contrato individual de trabajo al trabajador cuando existe falta de probidad u honradez en el patrono, haciéndose extensivas las consideraciones apuntadas, si alguna de ellas se presenta en el acontecer laboral. En estos casos, la analogía a la cual se refiere la ley en las fracciones XV del artículo 47 y IX del artículo 51 queda sujeta al juicio del juzgador, si se refiere a causa establecida en las demás fracciones, siempre que se encuentre ajustada a los principios generales de derecho o apreciaciones plenamente fundadas.

IV. JURISPRUDENCIA Y TESIS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, a partir de la década de 1940, pronunció diversas tesis de jurisprudencia en relación a la falta de probidad, expresando lo siguiente: “de acuerdo con el artículo 121 de la Ley Federal de Trabajo de 1931 el patrono tiene derecho a rescindir el contrato de trabajo en caso de falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus labores y en tal virtud si se justifica la causa, no puede decirse que de la separación que del trabajador haga el patrono, sea injustificada”. En otras tesis señaló que es la concurrencia desleal al patrón el hecho que hace imposible la prosecución de la relación obrero patronal basada en la confianza. Manifestó también que no es el monto de lo dispuesto ni el valor de un determinado bien lo que puede representar una conducta irregular, sino el acto de disponer de los bienes del patrono lo que constituye la falta de probidad; sin embargo, el patrono debe acredi-

tar la preexistencia de esos bienes y su falta posterior para tener por justificado el despido del trabajador.⁸

Estas tesis no han sido modificadas, pues continúan vigentes, incluidas otras relacionadas con la falta de probidad. Por ejemplo: en nuevas tesis publicadas en la séptima época del *Seminario Judicial de la Federación*, se encuentran las siguientes: “si un trabajador imputa hechos a la empresa y a sus representantes, incurre en difamación contra ellos, lo que sin duda constituye falta de probidad que fundamenta y da origen a la rescisión del contrato individual de trabajo respectivo”. Ha sostenido asimismo que: “el hecho de que un trabajador salga del lugar de trabajo por un lapso, después de haber marcado su tarjeta de entrada respectiva, sin permiso y sin justificar el motivo, apareciendo en dicha tarjeta que laboró el turno completo, por lo que cobrará el saldo completo, constituye una falta de probidad que justifica el despido llevado a cabo por ese motivo”.⁹

Amplia es también la información de los tribunales colegiados de circuito en relación con la falta de probidad. No podría hacerse referencia a cada una, ni siquiera de manera general, por lo que sólo se ofrecen los rubros que ya constituyen jurisprudencia, no publicada aún, debido al reciente cambio tanto de la estructura del Poder Judicial de la Federación como de los medios informativos. Los siguientes ofrecen una idea lo más completa posible:

a) *Hacer competencia al patrón*. Se ha establecido que la circunstancia de que un obrero haga competencia a su empleador, cualquiera que sea la forma de llevarla a cabo, faculta a este último la rescisión del contrato del trabajador sin responsabilidad alguna. Los casos en que dicha competencia puede presentarse atañen no sólo al producto o productos que la empresa distribuya en el comercio, sino a la manufactura clandestina de artículos similares que además sean ofrecidos a los mismos clientes de la negociación. Comprende también la prestación de servicios a otras empresas de la misma naturaleza de la cual está contratado, aun cuando se realicen por familiares o interpósita persona, si estos son dirigidos por el trabajador.

8 Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Apéndice de Jurisprudencia años 1917-1975*, tesis núms. 94, 96 y 97 visibles a fojas 101-105.

9 Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Apéndice de Jurisprudencia años 1917-1985*, tesis núms. 107 y 108 y relacionadas, publicadas en el *Semanario Judicial de la Federación*, quinta parte, núms. 47 y 48, pp. 19 y 25 respectivamente.

b) *Disposición de bienes del patrono.* Esta causal no se contrae exclusivamente a la disposición de sumas de dinero propiedad de la empresa o negociación, aun cuando no se haga con la intención de apoderarse de tales sumas, sino al hecho de que un trabajador las recoge con la obligación de hacer su entrega inmediata y hace uso indebido de las mismas para entregarlas con posterioridad. Se estima falta de probidad también la disposición a título personal de equipo, utensilios o accesorios propiedad del patrono, con la finalidad de realizar trabajos particulares.

c) *Uso de vehículos de la negociación.* Esta frecuente falta ha sido duramente combatida con apoyo en el criterio antes expuesto. Se explica en otras palabras. Los vehículos de transporte de carga o de personas (camiones o automóviles) deben utilizarse únicamente en los servicios ordenados por el empleador o sus representantes; si el trabajador los usa para asuntos personales independientemente de hacerlo dentro o fuera de su jornada de trabajo, ello constituye una falta de probidad que da motivo a la rescisión de su contrato individual de trabajo.

d) *Ausentarse del lugar de trabajo dentro del tiempo de jornada.* El abandono de labores dentro o fuera de la oficina o taller para el arreglo de asuntos particulares, así sean de extrema urgencia, constituye falta de probidad si no se solicita autorización previa para justificar la ausencia temporal.

e) *Transporte indebido de sustancias psicotrópicas.* Ante el avance adquirido por el narcotráfico, la transportación de productos psicotrópicos cuando se carece del permiso oficial para hacerlo ha implicado en época reciente una grave falta de probidad ajena al delito en que se incurre por parte de quien la ejecuta. Se ha discutido si es justa o injusta la rescisión del contrato individual de trabajo en los casos en que el trabajador alega desconocimiento de transportación de narcóticos, pero las autoridades del trabajo la han aceptado con base en el hecho de que es obligación del transportista llevar a cabo una revisión directa de la carga que maneje y de la cual responde.

f) *Incumplir el compromiso laboral contraído.* La Suprema Corte ha estimado que, en toda relación de trabajo, es esencial que tanto patrones como trabajadores procedan con absoluta rectitud en el cumplimiento del compromiso contraído por cada parte. En consecuencia, ha aceptado en varias ejecutorias que el apartarse del compromiso e incumplir las cláusulas de la contratación haciendo caso omiso de lo establecido e in-

clusive actuando en contra son conductas ajenas a un recto proceder personal, y pueden dar motivo bien al despido del trabajador o a la separación voluntaria de éste por causa imputable al empleador.

g) *Cambio de condiciones de trabajo*. La modificación unilateral de las condiciones de trabajo establecidas, tanto en un contrato individual como en un contrato colectivo, es causal rescisoria. El trabajador incurre en tal falta cuando *motu proprio* ejecuta actos que implican cambio de las normas reglamentarias aun cuando manifieste que lo ha hecho para mejorar la productividad, pues esto último puede realizarlo siempre que se dé el aviso correspondiente a los superiores y éstos autoricen el cambio. El empleador a su vez incurre en falta de probidad cuando modifica la actividad ordinaria del obrero sin su consentimiento, cuando cambia el horario de labores o cuando disminuye o modifica la forma de pago del salario.

Se considera asimismo falta de probidad del patrono que permite al trabajador demandar la rescisión del contrato individual de trabajo por causas imputables a aquél, con derecho a pago de la indemnización procedente, lo siguiente:

Si un patrón imputa al trabajador quejoso la comisión de un delito del cual es declarado inocente, incurre en falta de probidad, toda vez que sufre su reputación de hombre honrado y resulta expuesto al descrédito. En consecuencia al haber acudido el quejoso ante las autoridades competentes para hacer valer sus derechos, queda sin efecto la acusación patronal y procede la acción rescisoria llevada a cabo por el propio trabajador.¹⁰

Ha considerado igualmente falta de probidad patronal: a) el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones incluidas en el capítulo I del título IV de la Ley Federal del Trabajo (artículos 112 y 113) por representar esa conducta violación a preceptos constitucionales (inscripciones, pagos en el IMSS o INFONAVIT, SAR, etcétera); b) la retención del salario en parte o en su totalidad, al considerarse la remuneración convenida el sostén principal del obrero y su familia y no justificarse, aún en el caso de problemas económicos patronales, la no entrega de dicha remuneración; c) el dolo bajo sus diversos aspectos morales y sociales; d) el trato injurioso, aun cuando ciertas expresiones puedan estimarse so-

¹⁰ *Semanario Judicial de la Federación*, séptima época, vols. 17 y 42, pp. 32 y 47 respectivamente.

cialmente aceptables, y e) incluir el nombre del trabajador en un índice de información relativa a su capacidad, responsabilidad u honestidad.¹¹

El doctor Morgado Valenzuela, en un interesante estudio sobre el despido disciplinario español, haciendo referencia a la Constitución mexicana de 1917, expresa que, al haberse establecido por primera vez en una ley fundamental la exigencia de una causa justificada para proceder al despido, el reconocimiento de que en algunos casos resulta necesario garantizar el uso apropiado y no abusivo de la facultad otorgada al empleador, pues tal conducta en ocasiones causa daños patrimoniales al trabajador para quien es difícil obtener un nuevo empleo, y el otorgar a éste el derecho para reclamar la conducta irregular de su patrono representa un avance no contemplado en otras Constituciones.¹²

En resumen, el despido del trabajador no es sólo una manifestación de las facultades propias del poder de dirección, sino una facultad moral y legal de quien resiente una arbitrariedad, sin importar los medios de reparación de ésta cuando se intentan por la vía judicial. De ahí la facultad rescisoria otorgada al trabajador en nuestra legislación.

V. LA FALTA DE PROBIDAD EN EL DERECHO PENAL

A la doctrina del derecho penal le interesa el concepto de falta de probidad, más que en su connotación ética, en su conceptualización jurídica. Si bien es cierto que es de interés toda conducta disciplinaria limitante del comportamiento de la persona y su proceder social, donde adquiere mayor importancia para esta rama del orden jurídico esa conducta es en las consecuencias que produce a otras personas, a quienes puede afectar en su integridad física, en su patrimonio o en el daño que pueda sufrir el grupo familiar. Tómese como apoyo del contexto social la acción punitiva, la comisión de un delito o la aplicación de cualquier tipo de sanción al individuo que no se comporte conforme a un patrón de convivencia comunitaria. Para el ordenamiento penal, lo que subyace es la previsión del proceder antisocial como toda alteración de la tranquilidad ciudadana.

La corrección a quien hace un daño, provoque una situación conflictiva o afecte el orden público se justifica ante la necesidad de mantener

11 *Semanario Judicial de la Federación*, quinta, sexta y séptima épocas, vols. *cit. supra*, notas 7 y 9.

12 Morgado Valenzuela, Emilio, *El despido disciplinario*, México, Instituciones del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Edición de la Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social-Instituto Mexicano del Seguro Social-UNAM, 1977, pp. 370 y ss.

esa convivencia pacífica. Por ello, cualquier obligación social da origen, frente al incumplimiento de las normas legales, a una reacción natural de las personas. La respuesta a una infracción de falta de probidad da lugar en el terreno laboral a ese tipo de reacción, sólo que —conforme expresa el doctor Alonso Olea— en un régimen de despido causado lo que puede presentarse es la existencia de actos formalmente lícitos junto a conductas sustancialmente ilícitas que conducirían a la aplicación de sanciones penales; esto es, pueden existir situaciones que constituyan delitos y ser ajenas a la relación laboral.¹³

El maestro don Francisco González de la Vega, en su obra de gran actualidad aún *Los delitos*, señala que la probidad es y debe ser característica que investigar en los delitos contra el honor de las personas, aquellos que afecten a la paz y a la seguridad de las personas y en los delitos contra el patrimonio de las personas, en particular el robo, el fraude, el abuso de confianza y el daño en propiedad ajena. Los dos primeros representan una amenaza contra el orden público; los segundos, por traer aparejado un perjuicio para la víctima y una lesión a sus derechos civiles sobre sus bienes. Para él todo delito patrimonial constituye un ataque contra los derechos civiles cualesquiera que sean estos, siempre que tengan tipicidad delictiva y merezcan sanción penal.¹⁴

Se consideran delitos contra el honor de las personas las injurias, la difamación y la calumnia; se estima delito contra la paz pública la amenaza. Las injurias han caído en desuso como delito, a tal grado que, desde 1985, fueron derogados los artículos 348 y 349 del Código Penal (*Diario Oficial de la Federación* de 23 de diciembre de 1985) que lo reglamentaban, dejando en manos del juez toda consideración respecto de la ofensa. En cuanto a la difamación, delito en el que incurre la persona que actuando de manera dolosa comunica a otra u otras actos o hechos de una tercera, sean ciertos o falsos, con la finalidad de causarle deshonor, tal imputación implica falta de probidad de quien altera la verdad o la realidad existente, con una excepción jurídica: no se considera reo de difamación a la persona que emite únicamente un juicio sobre la capacidad, aptitud o conducta de otra, si lo hace por cumplimiento de un deber,

13 Alonso Olea, Manuel, *Derecho del trabajo*, 7a. ed., Madrid, Universidad de Madrid, Sección de Publicaciones, 1982, p. 320.

14 González de la Vega, Francisco, *Los delitos*, México, UNAM, 1939, t. II, pp. 27 y ss.

por interés público o por prestar servicio a un familiar y en cierto grado por motivo de amistad rigurosamente específico.

En similar situación jurídica se encuentra el delito de calumnia, aplicado a la persona que impute a otra un hecho falso siendo inocente; asimismo, a quien presente quejas, denuncias o acusaciones relacionadas con la supuesta existencia de un delito, haciéndola aparecer como autor del mismo o atribuyéndole responsabilidad directa. En estos casos estiman los autores de la ciencia penal que la persona que por impulso propio actúe en perjuicio de otra afectando su honor o sus derechos obra con deshonestidad y falta de probidad. Sin embargo, consideran tan sutil la prueba de este delito que lo catalogan entre aquellos en los que su valor ético cobra mayor importancia respecto del jurídico, por lo que corresponde al juez hacer la calificación legal que proceda en cada caso.¹⁵

Respecto al robo definido como el apoderamiento ilícito no consentido de una cosa mueble, en perjuicio de cualquier posible propietario o de cualquier otro tenedor de derechos patrimoniales sobre una cosa, precisa hacer una consideración especial. Señala el artículo 11 del Código Penal federal que, cuando algún miembro o representante de una persona jurídica, de una sociedad, corporación o empresa, con excepción de las instituciones del Estado, utilizando medios proporcionados por las propias entidades, cometen un delito a nombre o bajo el amparo de la representación social que ostenten, procede la suspensión o disolución de la agrupación si ésta no demuestra que la falta cometida fue a título personal y no de ella.

Esto es de importancia, porque las empresas cuidan mucho su prestigio y, cuando algún funcionario o empleado comete un delito de esta naturaleza, prefieren no denunciarlo, según explicación que se dará en el siguiente inciso. La Ley Federal del Trabajo no incluye en su enumeración de las causales rescisorias del contrato individual de trabajo el robo, por lo que ha sido la Suprema Corte de Justicia quien ha establecido jurisprudencia en el sentido de que es sancionable con la separación del empleo el acto del trabajador que dispone de los bienes del empleador, sin importar el valor de estos. Lo califica de falta de probidad y ha facultado al patrono para rescindir el contrato laboral, eximiéndolo inclusive de

¹⁵ Ceniceros, Ángel, "La evolución del engaño", *Revista de Derecho y Ciencias Sociales*, México, junio de 1936.

acreditar la propiedad, la preexistencia y falta posterior de los bienes sustraídos. Esta jurisprudencia no ha sido modificada.¹⁶

Los delitos de fraude o abuso de confianza, tampoco contemplados en las causales rescisorias del contrato individual de trabajo, han sido calificados asimismo como falta de probidad por los tribunales colegiados de circuito en varias ejecutorias. Cabe aclarar que, tratándose del abuso de confianza, ha sido mayor el número de ejecutorias en favor de los trabajadores cuando estos han rescindido sus contratos de trabajo por esta falta imputada al patrono. El maestro Raúl Carrancá y Trujillo, en una serie de artículos periodísticos publicados en el diario *El Universal*, se ocupó, por ejemplo, de lo que él llamó *delito de fraude al salario*. Lo hizo consistir en el engaño realizado por muchos patronos tratándose de la remuneración legal que corresponde al trabajador. Argumentó que, aun cuando en apariencia la disminución del salario pudiera ser estimada desde el punto de vista jurídico-administrativo como una conducta de carácter civilista, debía atribuírsele el penológico por tratarse de un abuso en perjuicio de personas que sostienen su existencia a duras penas y con grandes sacrificios.¹⁷

VI. CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN ILÍCITO-LABORAL

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en algunas ejecutorias, varias de las cuales no han sido recopiladas en su actual sistema computarizado de información, por lo que es posible que constituyan ya jurisprudencia algunas de ellas, ha dicho: “las pruebas de un proceso penal deben ser estudiadas en el laudo, no en función del valor que le hubieren merecido a la autoridad penal, sino de acuerdo con la apreciación que la Junta Responsable haga de ellas al ser examinadas en el juicio, juzgando en conciencia para precisar si tales probanzas configuran o no la falta de probidad”.¹⁸ De esta tesis se desprenden los siguientes criterios de interpretación sobre la falta de probidad como ilícito y como causal rescisoria de un contrato individual de trabajo:

a) *Autonomía de la falta de probidad*. El estudio que hagan los representantes obrero-patronales de una Junta de Conciliación y Arbitraje (federal o local) y conforme lo crean debido en conciencia es independiente

16 Suprema Corte de Justicia de la Nación, *op. cit.*, nota 9, pp. 97 y 98.

17 *El Universal*, 10-14 de abril de 1936.

18 Suprema Corte de Justicia de la Nación, *op. cit.*, nota 9, p. 95.

de cualquier actuación penal. El empleador que haya acusado al trabajador de cometer una falta de probidad, con apoyo en cuya acusación haya procedido a su despido, puede acudir de manera independiente ante las autoridades penales e interponer denuncia similar a la intentada ante el tribunal del trabajo, sin que la tramitación de una interfiera en la otra. El Ministerio Público examinará la denuncia y procederá en los términos conducentes, pero ello sólo tendrá el valor legal que la Junta otorgue a su pronunciamiento. Si durante la tramitación del proceso laboral el patrono obtiene sentencia condenatoria del trabajador, podrá ofrecer este resultado como prueba documental a efecto de que la Junta tome o no en consideración el mismo al pronunciar su laudo.¹⁹

b) *Toda connotación laboral es distinta a la penal.* 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 la comisión de un delito que afecte al derecho de propiedad, ello no significa que su conducta deje de constituir falta de probidad y honradez en la relación laboral, pues la connotación que dicha falta pueda tener en materia penal es distinta a aquélla a la cual alude la materia laboral en lo tocante a la acción rescisoria.

c) *La competencia industrial como falta de probidad.* 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 de la misma naturaleza, significa, conforme se ha dicho, falta de probidad que amerita su separación. El hecho de no consignarla la Ley Federal del Trabajo no quita este carácter ni hace desaparecer la facultad patronal para la separación, aun cuando la negociación no se encuentre registrada a nombre del trabajador, pero se demuestre su relación de propiedad o interés patrimonial.

d) *Actitud patronal.* En consultas hechas por varios empleadores a la Confederación Patronal Mexicana (COPARMEX), este organismo ha sugerido no invocar la acción penal si no se cuenta con probanzas indubitables que conduzcan al dictamen de un auto de formal prisión, ante lo eventual de la intervención judicial con frecuencia no rigurosa ni estrictamente apegada a normas específicas de conducta. Es preferible la inmediata separación del trabajador apoyada en actas administrativas de eficacia probatoria o llevar a cabo una instancia conciliatoria que induzca

¹⁹ Vid. leyes siguientes: Francia, Código del Trabajo, artículos L-113-1-L-113-6; España, ley núm.

51, artículos 80 y 81.

al convencimiento del trabajador respecto de la existencia de su conducta irregular y acepte su voluntaria separación antes de proceder por la vía penal.

Finalmente, es conveniente dar a conocer otros ilícitos laborales que registra la legislación extranjera. Por ejemplo: la jurisprudencia francesa ha limitado, tratándose de faltas de probidad no consignadas con este nombre pero incluidas en el título *obligaciones de fidelidad*, los efectos de causa y culpa del trabajador. Se acepta la acción de despido justificado, pero se ha negado el reconocimiento de un delito cuando las pruebas del empresario no demuestran pérdida de la confianza, pues se parte del hecho de que si al trabajador se le han otorgado poderes patrimoniales es culpa del empleador la existencia de la causa de culpabilidad. La ley española distingue entre incumplimiento de la relación de trabajo e incumplimiento culpable. En el primer caso, la falta no amerita sanción penal, sino el cese del trabajador; en el segundo, puede darse la comisión de un delito y ser sancionable penalmente.

El Código Penal argentino bajo el título de *delitos contra la ejecución del trabajo industrial* castiga todo tipo de perjuicio a la productividad. El Código Penal de Bolivia, en los artículos 650 y 651, sanciona la falta de lealtad que el trabajador debe al principal así como el abuso de confianza en que incurra aquél cuando cause perjuicio a la industria. El Código de Brasil incluye un extenso título *contra la organización del trabajo* dentro del cual se reglamentan algunos aspectos de la falta de probidad en su acepción terminológica de honradez, tratándose del cumplimiento del trato establecido entre empleador y trabajador. El Código de Ecuador bajo el título de *delitos contra la libertad de trabajo* regula al que denomina delito de comunicación de secretos de fábrica.²⁰

Es indudable que en los criterios apuntados más que el examen de los conflictos laborales en sí lo que priva es la realidad económica que sustenta la mayor parte de las condiciones de trabajo. Si alguna conducta da origen a la comisión de un delito, ello debe estimarse ajeno al acontecer laboral. De ahí que nuestro alto tribunal de la República haya determinado e insistido en la necesaria separación de todo aquello que atañe a la relación de trabajo.

20 Trueba Urbina, Alberto, *Derecho penal del trabajo*, México, Imprenta Manuel León Sánchez, Ediciones Botas, 1948, pp. 219 y ss.

VII. CONCLUSIONES

Primera. La inexistencia de una definición legal de falta de probidad u honradez obliga a la distinción, por lo menos, de sus características. Éstas son, por una parte, el proceder indebido en la realización de toda actividad derivada de un contrato individual de trabajo, provenga dicho proceder del trabajador o del patrono; por otra, la consecuencia de una conducta irregular que provoque un daño patrimonial o dé origen a un lucro indebido.

Segunda. Todas las legislaciones sancionan de una u otra forma la falta de probidad en el trato obrero-patronal, pero no le dan el carácter formal de delito. De existir cualquier acción u omisión que sancionen las leyes penales, ésta debe tener un tratamiento diferente y regularse por el procedimiento respectivo y ante la autoridad judicial que conozca de la materia. En México, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en su calidad de tribunales del trabajo, deben examinar la existencia de una falta de probidad únicamente como causal rescisoria del contrato individual de trabajo, tanto por parte del patrono como del trabajador.

La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación faculta al patrono para llevar a cabo la separación del trabajador cuando se comprueba la existencia de una falta de probidad aun cuando ésta no tenga un lugar específico en la Ley Federal del Trabajo. Idéntico derecho concede al trabajador frente a la conducta irregular del empleador que viole las condiciones de trabajo establecidas en el contrato respectivo.

Tercera. La doctrina del derecho penal estima la falta de probidad como delito contra el patrimonio de las personas, trátase de robo, fraude, abuso de confianza o daño en propiedad ajena. Todo delito patrimonial constituye un ataque contra los derechos civiles del ofendido sobre sus bienes, cualquiera que sean estos, siempre que tengan tipicidad delictiva y merezcan una sanción penal. Puede existir falta de probidad en algunos delitos contra el honor de las personas, pero su tipicidad debe ser calificada por el juez bajo la estricta discrecionalidad de que se encuentra investido.

Cuarta. Respecto a los criterios sobre la falta de probidad como ilícito-laboral, algunas leyes del trabajo la clasifican como deberes de lealtad u obligaciones de fidelidad, faltas de fidelidad industrial o defectos de conducta, separando el concepto de cualquier tipo de delito. Sólo al-

gunos Códigos Penales de América Latina incluyen ciertos delitos relacionados con la conducta irregular de los trabajadores en el desempeño del empleo contratado con el carácter de delitos contra la ejecución del trabajo industrial, delitos contra la organización del trabajo o delitos contra la libertad de trabajo.