

La Rescisión del Contrato de Trabajo por Inasistencias del Trabajador

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
GUSTAVO MOSIG TEJEDA

MEXICO, D. F.

1970



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**A ti, Madre, con mi eterna gratitud
por haberme enseñado con tu ejemplo,
el significado de los más altos valores de la vida.**

**A mi Padre con mi agradecimiento
por su guía, dirección y sabios consejos.**

**A mis hermanos, Teresa, Susana, Martha
Luis y Octavio, con cariño.**

**A Patricia con quien he compartido
los momentos más felices de mi existencia,
por su decisivo impulso durante mi carrera
y en la elaboración de este trabajo.**

A los Señores Licenciados

Don Julio Santoscoy

Don Juan Francisco Rocha Bardala

y

Don Alfonso López Aparicio

**quienes de diversas maneras han
contribuido a mi proyeccion profesional**

A mis Maestros

I N D I C E .

CAPITULO I.

El cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador.	p.	1
La disponibilidad del trabajador en el contrato.	"	2
La jornada de trabajo y el rechazo al trabajador por parte del patrón.	"	19

CAPITULO I I .

Extinción y suspensión del contrato de trabajo.	"	24
Terminación y rescisión de las relaciones de trabajo.	"	25
Suspensión.	"	38
Facultades disciplinarias y reglamento interior de trabajo.	"	46

CAPITULO I I I .

La inasistencia del trabajador a sus labores.	"	51
Examen de la Fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo del 1º de Mayo de 1970.	"	52
Que debe entenderse por permiso del patrón y que es causa justificada.	"	60
Análisis de la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia respecto a la obligación por parte del trabajador de justificar sus inasistencias ante el patrón.	"	66

CAPITULO I V.

La justificación de las inasistencias, obligaciones de los patrones y acciones derivadas.	p	70
El papel del I. M. S. S. como justificador de faltas del trabajador asegurado en general.	"	71
Examen de la disposición de la Nueva Ley que obliga a dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de la rescisión.	"	81
Prescripción.	"	82

CAPITULO V.

Conclusiones.	"	87
---------------	---	----

BIBLIOGRAFIA.	"	93
---------------	---	----

C A P I T U L O I .

EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL T R A B A J A D O R .

- 1) LA DISPONIBILIDAD DEL
TRABAJADOR EN EL CONTRATO.
- 2) LA JORNADA DE TRABAJO Y EL
RECHAZO AL TRABAJADOR POR
P A R T E D E L P A T R O N .

LA DISPONIBILIDAD DEL TRABAJADOR EN EL CONTRATO.

Para precisar lo que debe entenderse por contrato de trabajo, - hemos primeramente de referirnos a los sujetos del derecho del trabajo en general y más concretamente a los de la relación laboral, es decir, al trabajador y al patrón.

El derecho en general, como ciencia elaborada por el ser humano, contempla la conducta exterior de éste, en tanto que el Derecho del Trabajo, como una de las ramas de aquél, se refiere al hombre en una muy particular condición de sus manifestaciones, o sea cuando tiene el carácter de trabajador.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8, define como trabajador a:

"La persona que presta a otra física o mental, un trabajo personal subordinado."

De acuerdo con Krotoschin, para que un sujeto sea considerado

trabajador deben satisfacerse los siguientes requisitos:

1. Prestación del servicio.
2. Realización de una obra libre.
3. Realización de coordinación.
4. Subordinación y dependencia. (1).

Todos y cada uno de estos elementos serán estudiados en los -- capítulos correspondientes.

El artículo 10 del ordenamiento citado define al patrón como:

"La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o -- varios trabajadores".

Por otra parte en su artículo 20, establece que:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el ac--
to que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subor--
dinado a una persona mediante el pago de un salario.

El contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma
o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se --
obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, me--
diante el pago de un salario".

De lo cual se desprende que la nueva Ley Federal del Trabajo

equipara en el artículo citado a la relación laboral y al contrato individual de trabajo, atribuyendo a las dos figuras los mismos efectos.

El contrato de trabajo aun discutido el tecnicismo, no surge en el campo del derecho, por generación espontánea ni subsiste con entera autonomía. Posee una clara genealogía jurídica, cuyo eslabón inmediato se encuentra en el contrato genérico, y cuya ascendencia más lejana, se haya en las obligaciones.

Por lo tanto es ineludible analizar el término obligación, por reunir en sí una gama de relaciones jurídicas. Etimológicamente la palabra obligación de origen latino deriva de dos vocablos, a saber: ob, delante o por causa de, y ligare, atar; desde un punto de vista metafórico y jurídico, la obligación constituye un nexo o vínculo moral, con diversos matices jurídicos, ella se traduce en un inexcusable cumplimiento; como el servicio social del trabajo ahí donde esté implantado, o también un deber, como la obligación y subordinación al empresario, dentro de las cuestiones laborales, o bien una carga, o función exigida por la ley o reglamento, asimismo, la exigencia moral que ha de regir la voluntad libre. Concretamente, obligación es el vínculo legal, voluntario o de hecho que impone una acción o exige una omisión. En su acepción jurídica positiva es el vínculo jurídico por el cual una persona es constreñida hacia otra a dar, a hacer o no hacer alguna cosa. Señalándose como sus elementos indispensables los sujetos reales y formales (2). Dijimos anteriormente que la obligación como figura jurídica, encuentra su eslabón inmediato en el contrato

genérico, sobre el particular el código civil francés expresa que:

"Contrato es una convención por la cual una o más personas se obligan hacia otra o varias más, a dar, a hacer o no hacer alguna cosa" (artículo 1, punto 10 1).

Por su parte el Código Civil para el Distrito y Territorios Federales lo considera como una especie del género convenio, definiéndolo -- en su artículo 1792 de la siguiente manera:

"Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, -- transferir, modificar o extinguir obligaciones".

Y en el 1793:

"Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y -- derechos toman el nombre de contratos".

CONTRATO DE TRABAJO.

Podemos afirmar que una primera nota peculiar del contrato -- de trabajo consiste en la frecuencia con que éste se celebra. Entre otras razones porque fundamentalmente, el salario que el trabajador percibe, -- por la prestación del servicio, le permite en la mayoría de los casos, sa-- tisfacer sus necesidades materiales vitales. Esta última circunstancia --- nos debe llevar a investirlo de cierta dignidad y de categoría distinta a la -- de las restantes estipulaciones, sin que ello lo despoje de su estructura --

contractual, común a las especies de acuerdos bilaterales obligatorios, -- sea cual sea su contenido y objeto.

CARACTERISTICAS DEL CONTRATO

D E T R A B A J O .

El contrato laboral es: bilateral o sinalagmático, por la reciprocidad de derechos entre las partes; a título oneroso, por la finalidad -- lucrativa y por la utilidad que ambas partes persiguen, el patrón con la producción y el servicio que se le presta y el trabajador por la retribución que por ello percibe; nominativo, por su designación; principal porque no depende de otro para su perfección y subsistencia; de tracto sucesivo, en -- virtud de que la relación laboral se caracteriza por su reiteración; verbal o escrito según el procedimiento circunstancial que haya originado el nexo laboral.

En atención a la trascendental importancia que el contrato de -- trabajo tiene en el campo del derecho laboral, consideramos oportuno citar algunas definiciones de diversos tratadistas que lo apuntan de la siguiente -- manera:

Cabanellas: "Es aquel que tiene por objeto la prestación --- continuada de servicios privados y con carác-- ter económico y por la cual una de las partes -- da una remuneración o recompensa a cambio -- de disfrutar o de servirse, bajo su dependen--

cia y dirección de la actividad profesional de --
otra. El esfuerzo productivo debe, en todos --
los casos recibir una compensación equitativa
de aquel que obtiene los beneficios".

Krotoschin: "Es una subespecie de la locación de servicios;
es aquella locación de servicios en que el loca-
dor se obliga a prestar sus servicios en cali-
dad de trabajador dependiente".

Durand: "Una convención, por la cual una persona cali-
ficada como trabajador, asalariado o emplea-
do, se compromete a complir actos materia-
les, generalmente de naturaleza profesional, -
en provecho de otra denominada patrón, colo-
cándose en una situación de subordinación, me-
diante una remuneración en dinero llamada sa-
lario".

Paul Pic: "Es aquel por virtud del cual una persona se --
obliga a ejecutar, temporalmente, por cuenta -
de otra, una labor convenida, la que a su vez,
se obliga a pagarle, durante el mismo tiempo,
el salario convenido o fijado por la costumbre,
por los trabajos que entran en su profesión u -
oficio".

Amiaud: "Es un contrato por el cual una persona se obliga a poner su actividad a disposición de otra, - mediante una remuneración, estando subordinada en la ejecución del trabajo que debe cumplir, a aquella por cuya cuenta debe trabajar".

De la Cueva: "Es aquel por el cual una persona mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de una empresa" (3).

Del análisis de las definiciones transcritas, se puede desprender, que los tratadistas están generalmente de acuerdo, en que el contrato de trabajo reúne los siguientes elementos indispensables para su existencia:

1. Una persona llamada trabajador,
2. que se obliga a poner su actividad a disposición de otra,
3. el patrón,
4. mediante una remuneración,
5. estando subordinado en la ejecución del trabajo que debe cumplir por el tiempo que se convenga,
6. bajo la dirección y dependencia del último.

No debemos olvidar que la voluntad del hombre es un elemento fundamental en el contrato de trabajo; la del trabajador al someterse a la autoridad del patrón, y de éste al aceptar a aquel bajo sus órdenes, Juan -- Bernardo Iturraspe afirma que:

"El contrato de trabajo es un contrato de adhesión, pero en el fondo de toda relación de trabajo está siempre la voluntad del hombre, que es la esencia de su libertad". (4).

Considérase que esta institución jurídica, además de las obligaciones recíprocas establecidas entre ambos contratantes, determina que el trabajador debe poner su actividad bajo la dirección del patrón. Sólo de ese estado de subordinación puede surgir el ejercicio del poder jerárquico o facultad de mando, para éste y el deber de obediencia para aquel. En efecto, la obligación de prestar la actividad profesional crea un poder jurídico especial, a favor del patrón, quien lo ejerce sobre el obligado, para mantenerlo y dirigirlo en el cumplimiento exacto de sus deberes, y precisamente en ello consiste el poder jerárquico o facultad de mando.

Además, no se debe perder de vista que el obrero en el cumplimiento de su contrato de trabajo, es un colaborador activo del desarrollo de la empresa, y por consiguiente, está obligado a acatar todas las órdenes impartidas por el empresario, en quien por tener la dirección de la misma recae toda la responsabilidad.

Si el empresario está facultado para reglamentar las condicio--

nes en que debe realizarse el trabajo a los fines de la empresa, las facultades disciplinarias deben estar comprendidas implícitamente entre aquellas atribuciones. Por que la observancia de las órdenes impartidas por el patrón, como una de las exigencias destinadas a mantener el orden en una organización justifica la posibilidad de aplicar determinadas sanciones.

Como hemos visto no existe ninguna situación que no pueda explicarse en virtud del contrato. Por supuesto que nos referimos al contrato en su forma moderna, ciertamente restringida por la intervención del contrato colectivo o de la ley.

De las definiciones anteriormente mencionadas, como quedó anotado se desprenden una serie de obligaciones y derechos de ambas partes. A continuación vamos a referirnos a las obligaciones del trabajador respecto al cumplimiento del contrato.

Las obligaciones del trabajador pueden dividirse en principales y accesorias, por una parte tenemos la obligación fundamental de la prestación del servicio y por otra, una serie de prestaciones que, aunque de extraordinaria importancia, son consecuencia de aquella.

PRESTACION DEL SERVICIO.

La relación de trabajo principia propiamente, con la prestación del servicio, ésto es, en el momento en que el trabajador comienza a desa-

rollar su energía de trabajo.

Siendo la energía de trabajo el objeto primordial de la relación, la primera obligación ha de consistir en desarrollar o poner al servicio de la empresa la cantidad de energía de trabajo que se hubiera convenido, en los días y horas convenidas. El cumplimiento de esta obligación está sometido a determinados principios.

OBLIGACION DE PRESTAR EL SERVICIO EN PERSONA.

No consigna nuestra ley de manera expresa este requisito de la prestación personal del servicio, pero es unánimemente señalado por la doctrina y deriva de la naturaleza misma de la relación de trabajo.

Afirma el maestro de la Cueva al referirse al sujeto del derecho del trabajo que el trabajador "sólo puede ser la persona física" y agrega en base a eso que:

"El derecho del trabajo protege al trabajador, como ser humano y por la energía personal que desarrolla en la prestación del servicio". (5).

El trabajador se obliga a poner a disposición del patrón su energía de trabajo y faltaría al cumplimiento de esta obligación si, en el desempeño del servicio, se hiciera sustituir por otra persona.

Consecuencia de lo dicho es que la substitución del trabajador - o la utilización de este por un auxiliar, o por su heredero, sólo sea posible mediante acuerdo con el patrón, o por lo menos, cuando la costumbre - o el uso lo autoricen.

**OBLIGACION DE DESEMPEÑAR EL
TRABAJO EN EL LUGAR, TIEMPO
Y CONDICIONES CONVENIDAS.**

El fundamento de esto se encuentra en la fracción IV del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

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

El contrato en general es normado por los artículos 31 y 27 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación transcribiremos:

Artículo 31. "Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a los expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad".

Artículo 27. "Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, es-

tado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento".

Estos dos artículos que en la antigua Ley Federal del Trabajo - estaban dentro de las mismas disposiciones, en la nueva han quedado ampliados, y esto debe obedecer a que el legislador seguramente trató de hacer hincapié en las condiciones de la prestación del servicio.

OBLIGACIONES ACCESORIAS.

El deber de obediencia que constituye una de las fases de la relación de subordinación, y el deber de fidelidad, que se desprende de la definición del contrato.

SUBORDINACION Y DEPENDENCIA.

Siguiendo el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que tanto la dirección como la dependencia son los dos elementos característicos del contrato de trabajo. En la ley vigente en trañan lo mismo. La nueva ley en sus artículos 8 y 20 recoge esta idea, y así en ambas disposiciones se alude a la subordinación como el elemento esencial del contrato de trabajo, sin referirse a la dependencia.

La prestación del servicio es una actividad de carácter personal, en ella encuentra su justificación el concepto de la subordinación y de-

pendencia, y donde al decir de Paul Durand, nacen las facultades de dirección y el poder disciplinario como una derivación de los derechos contractuales del empleador, o las obligaciones del mismo que también tienen su fuente en este aspecto en atención a la salud, seguridad y moralidad de las condiciones de trabajo.

Como quedó dicho la subordinación y dependencia encuentran su base en la relación de naturaleza personal, y éste no actuaría, si el que -- presta el servicio o realiza el trabajo es una empresa o sociedad.

De igual manera de éste aspecto personal nace el vínculo que -- caracteriza la relación laboral, y como consecuencia la subordinación y fidelidad por parte del trabajador. El maestro Parretti Griva comparte este criterio cuando expresa:

"La individualización subjetiva del prestador del trabajo, es -- substancialmente conexas con el objeto de su actividad".

En síntesis, la subordinación y dependencia se manifiestan por su incidencia en el sujeto físico del trabajador, originando obligaciones jurídico personales, a diferencia de las jurídico patrimoniales, que contemplan otros contratos y que se refieren al resultado del trabajo y no al trabajo en sí mismo (6).

Ilustraremos lo antes expuesto sobre la subordinación con tres ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia, en las cuales queda sentado el criterio que se ha sostenido.

Ejecutoria: "Contrato de Trabajo. Concepto actual de él -- (basta tan sólo con la dependencia económica -- para que se configure). Tesis: Cuando existe una relación continua y permanente de prestación de servicios profesionales que se retribuyan con un sueldo u honorario mensual, cualquiera que sea la intensidad, calidad e importancia económica o monetaria del trabajo desarrollado, el profesionista adquiere el carácter de asalariado. Podrá faltar la dirección técnica, dada la naturaleza de los servicios; pero como se ha dicho, basta con la posibilidad jurídica de que el patrón pueda en un momento dado disponer de la energía de trabajo, aunque de hecho no se ejerza en la realidad la dirección técnica, para que se configure el contrato de trabajo".

Ej. Amp. Dto. 8242/66

Quejoso: Radio Tabasco S. A.

Fallado: Yáñez Ruiz.

Secretario Licenciado Martín Borrego.

5 Votos.

(En el mismo sentido Ej. Amps. Dtos. Núm--ros 1556/64, 8220/63).

Ejecutoria: "Contrato Laboral. No lo hay si no existe el --
elemento subordinación. Tesis: La simple ---
prestación de servicios, conforme a una retri-
bución específica, no constituye por sí sola una
relación de trabajo, en tanto que no exista el --
vínculo de subordinación denominado en la ley -
con los conceptos de dirección y dependencia, -
según el artículo 17 de la Ley Federal del Tra-
bajo, y sin tales elementos no puede existir en
la especie en forma alguna, porque el único ---
que desempeñaba funciones directivas era Holge
Miller, tampoco existió contrato de trabajo sino -
una simple prestación de servicios profesionales"

Ej. Amp. Dto. 2 624/66

Quejoso: Holge Miller

Fallado: 5 - VI - 1967

Mtro Carbajal.

Secretario Licenciado Torres.

4 Votos.

Ejecutoria: "Contrato de Trabajo. Dirección y dependen--
cia significan subordinación. Tesis: Del con--
tenido de los artículos 17 y 113 de la Ley Fede-
ral del Trabajo se llega a la conclusión de que
los términos "dirección" y "dependencia" --

tienen un sentido unitario y significan subordinación del trabajador al patrón y es lo que caracteriza a la relación laboral".

Ej. Amp. Dto. 9 750/965.

Quejoso: Primo Maturano Núñez.

Mtra. Licenciada Cristina Salmorán de Tamayo.

3er perjudicado: I. M. S. S.

Secretario Licenciado Jesús Sandoval Rodríguez.

Las anteriores tesis de la Suprema Corte de Justicia expresan claramente la importancia de la subordinación para que se configure la relación de trabajo y consideramos que si este elemento no se encuentra en una relación determinada estamos ante otra figura jurídica que no contempla el Derecho de Trabajo.

En virtud de que la nueva Ley Federal del Trabajo entró en vigor en fecha reciente y todavía no hay jurisprudencia sobre los nuevos artículos, hácese necesario aclarar que los que aparecen en estas tesis son de la antigua Ley Federal del Trabajo y teniendo presente que los conceptos no han variado creemos que ilustran el presente trabajo.

El deber de fidelidad está constituido por obligaciones de no hacer que se impongan al trabajador y que son a saber dentro del Capítulo II de la Ley Federal del Trabajo los que enumera el artículo 134 del cual --

nos concretamos a citar las fracciones directamente relacionadas con el objeto del presente estudio:

"Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que -
le sean aplicables.
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de
su representante, a cuya autoridad estarán subordinados
en todo lo concerniente al trabajo.
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero -
apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- V. Dar aviso inmediato al patrón salvo caso fortuito o fuerza
mayor, de las causas justificadas que le impiden concu--
rrir a su trabajo.
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio.
- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades conta-
giosas que padezcan tan pronto como tengan conocimiento
de las mismas.

Y las prohibiciones expresas a los trabajadores que están conte-
nidas en el artículo 135 del mismo ordenamiento del que como en el artícu-
lo anterior sólo enunciaremos las que a nuestro juicio sean de importancia:

- II. Queda prohibido a los trabajadores faltar al trabajo sin -- causa justificada o sin permiso del patrón.
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
- VII. Suspender las labores sin autorización del patrón.

Las obligaciones y prohibiciones que imponen los artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo pueden llamarse de carácter moral o -- social, sin dejar de ser jurídicas y cuyo cumplimiento es exigible al trabajador.

LA JORNADA DE TRABAJO Y EL RECHAZO AL TRABAJADOR POR PARTE DEL PATRON

JORNADA DE TRABAJO.

C O N C E P T O .

Podemos decir que la jornada laboral es la duración del trabajo diario que cumplen los trabajadores.

Tratando de hacer una diferencia más técnica: se entiende por jornada de trabajo el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o -- a las órdenes del patrón con el fin de cumplir la prestación laboral estipulada o exigible.

Debemos entender que el horario ha sido pactado por las partes en el momento de iniciar la relación laboral, por el contrato colectivo, Reglamento Interior de Trabajo o por contrato individual, así como también se podrá pactar tolerancia en el tiempo de las entradas y salidas.

La jornada de trabajo tiene, dentro del contrato laboral, una particular importancia, no sólo porque mediante ella se determina el rendimiento del trabajador, sino porque, para fijar su limitación, participan una serie de factores de orden social, fisiológico y económico que atañen en forma directa a la persona del trabajador y al interés social de la sociedad.

La legislación sobre la jornada de trabajo comprende a quienes trabajan en relación de subordinación, ésto es, a los sujetos de un contrato de trabajo que por la especial naturaleza de sus servicios, prestan trabajo efectivo (7).

La Constitución Mexicana ordena que la jornada máxima de trabajo deberá ser de ocho horas para el trabajo diurno y siete para el nocturno, y según su artículo 59 mantiene la idea de que los trabajadores y los patrones podrán convenir en la distribución de la jornada de trabajo en forma tal que la misma, de lunes a viernes permita a los trabajadores el descanso de los sábados por la tarde o cualquier otra modalidad equivalente. En esta virtud, es posible pactar una jornada superior a las ocho horas, lo que ya se ha planteado por algunos contratos colectivos con la anuencia de la Suprema Corte de Justicia. Esta circunstancia es realmente provechosa

para el trabajador ya que se le brinda la oportunidad de descanso pagado, y más oportunidades de restablecimiento físico y mental. Cuando esta conquista se logra y el trabajador entiende las ventajas que le proporciona carece de fundamentación el que por razones inocuas deje de asistir a sus labores.

Si el trabajador falta a sus labores por causa injustificada, está incumpliendo la disponibilidad laboral que contrató y que le es exigible, quedando sujeto a que se le aplique una medida disciplinaria y a que no se le pague el salario completo en virtud de no haber laborado un número X de días, en caso de que éstas no excedan del máximo que en un período de --- treinta días admite la legislación laboral.

El trabajador tiene el deber de prestar diligentemente el trabajo para el que fue contratado, las faltas de asistencia y las impuntualidades constituyen un incumplimiento de tal deber que se concreta prácticamente a la entrada en tiempo y a la permanencia dentro de la empresa durante un -- horario predeterminado.

Está de igual manera obligado a presentarse puntualmente a --- sus labores y a no faltar a ellas sin permiso del patrón. Si el trabajador -- llega con retraso a sus labores, más allá del tiempo de tolerancia estipulado, el patrón está facultado para no admitir o rechazar al trabajador incumplido.

El patrón tiene la facultad de admitir al obrero que llegue tarde

mas no podrá contar el retraso como inasistencia ya que éste se presentó -
y cumplió con su jornada aunque sea parcialmente.

Ahora sino le admite, el retardo que va más allá de la toleran--
cia pactada se contará como falta de asistencia, no pudiendo el trabajador --
argumentar válidamente que concurrió a su centro de trabajo.

Esta facultad está delegada al patrón pero puede quedar sometida --
al contrato de trabajo o al Reglamento Interior de Trabajo. Como ejem--
plo de esto citaremos el artículo 86 del Reglamento Interior de Trabajo del
Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 86: "Los trabajadores incurrirán en falta de asis--
tencia cuando se presenten a laborar o regis---
tren su asistencia después del minuto cuarenta
y cinco de la hora de entrada que tenga asigna--
da".

CITAS DEL CAPITULO I.

- (1). Ernesto Krotoschin, Tratado del Derecho del Trabajo. p. 227.
- (2). Guillermo Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral, Tomo I. p. 35.
- (3). Alfredo J. Ruprecht, Contrato de Trabajo. p. 84.
- (4). Juan Bernardo Iturraspe, La Empresa y el Trabajo. --- p. 13 l.
- (5). Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. p. 350.
- (6). Mario de la Cueva, Op. Cit., Paul Durand y Andre Vitu - citados por, p. 32 l.
- (7). Guillermo Cabanellas, Op. Cit., Volumen I. p. 508.

C A P I T U L O I I .

EXTINCION Y SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

- 1) TERMINACION Y RESCISION DE LAS
RELACIONES DE TRABAJO.
- 2) S U S P E N S I O N .
- 3) FACULTADES DISCIPLINARIAS Y
REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

EXTINCION Y SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Creemos importante dar una noción preliminar de la terminación de las relaciones laborales.

La terminación de la relación laboral es la disolución del vínculo laboral y, como consecuencia lógica la extinción de las obligaciones que le son inherentes.

Nuestra legislación laboral en el capítulo 5o. del título 2o., autoriza la terminación de las relaciones de trabajo, pero la regula de tal manera que no pueda ser invocada arbitrariamente. Solamente la admite cuando ocurre algún hecho, independiente de la voluntad de las partes, que hace imposible la continuación del vínculo.

Varias son las causas de terminación de contrato, previstas expresamente por la ley. Estas como ya dijimos no pueden ser invocadas libremente, ni por los trabajadores, ni por los patrones, especialmente por estos últimos que podrían por medio de ella despedir a sus trabajadores injustificadamente, eludiendo las responsabilidades del despido. Las causas más importantes de terminación contenidas en la ley son:

1a. El mutuo consentimiento. Difícilmente la ley podría obligar a las partes a continuar la relación de trabajo sin su consentimiento. Esta es una causa de terminación admitida universalmente, y aparece en la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

2a. La muerte del trabajador que por lo obvio de sus consecuencias no vamos a comentar.

3a. La terminación de la obra, objeto de la relación de trabajo -- que al concluir lógicamente pone fin a la actividad que originó el contrato.

4a. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del -- trabajador. Causa que no basta ser ejercitada por el patrón, toda vez que el -- propio legislador en defensa de los intereses del trabajador le otorga a éste -- las mismas acciones que puede invocar en caso de rescisión.

5a. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, ex -- presamente señalada en el artículo 434 de la ley laboral.

Someramente nos detendremos a analizar qué se entiende por --- fuerza mayor. De acuerdo con Ennecerus, es:

"Todo acontecimiento cognoscible e imprevisible, que no deriva -- de la actividad del sujeto, sino que viene de fuera y cuyo efecto -- dañoso no podía evitarse por las medidas de precaución que ratio -- nalmente eran de esperar". (1)

Tres elementos son necesarios para que opere la fuerza mayor:

a) Debe crear una imposibilidad de ejecución y no solamente -- convertir en más difícil, más peligrosa o más costosa la ejecución de la obli -- gación.

b) Debe ser imprevisible.

c) Debe ser independiente de toda falta cometida por el que la --
sufra.

Como en el caso que nos ocupa el trabajador que falta es quien debe justificar su inasistencia frente al patrón, creemos que corresponde -- al propio trabajador comprobar, o bien el abandono o la inasistencia por -- fuerza mayor o cualquier otra justificación legal o contractual que pudiera asistirle, y en ningún caso tocará al patrón demostrar ante las autoridades de trabajo que el motivo de la inasistencia o abandono no se debió a una -- causa de fuerza mayor o justificación que no se le haya hecho a él perso -- nalmente.

6a. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, (2) y otras enunciadas específicamente, y de igual manera graves que ha--
cen imposible la relación laboral.

Nos referiremos exclusivamente a las causas individuales de ter
minación del contrato. Este termina bien:

1) Automáticamente sin intervención de las partes,

2) por declaración unilateral de voluntad de uno de los contra--
tantes, es decir por rescisión,

3) o mediante convenio disolutivo entre ellas.

La segunda figura, objeto de nuestro estudio, se produce unilateralmente y ésto hace necesaria cierta protección hacia las partes, principalmente al obrero que está expuesto a perder su medio de subsistencia arbitrariamente. Este libre albedrío del patrón con respecto al ejercicio del derecho que apuntamos ha quedado muy restringido.

La rescisión tiene lugar con el incumplimiento de las obligaciones que emanan de la relación de trabajo. Cualquiera de las partes puede hacerse acreedora a que en su perjuicio opere la rescisión del contrato si el incumplimiento es grave.

A la aplicación de una medida disciplinaria si la falta es leve y la comete el trabajador, y si el autor es el patrón a una multa prevista por la ley.

Regla general en todo contrato es que el incumplimiento por alguna de las partes, de las obligaciones contraídas por virtud del mismo, de lugar a su rescisión.

En éste aspecto el contrato de trabajo se asimila al civil en --- virtud de que cualquiera de los sujetos puede rescindir la relación de trabajo por el incumplimiento de la otra, según se desprende del artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo.

Dentro de nuestro derecho, el contrato de trabajo es susceptible de disolverse siempre y cuando medie causa justificada. La relación -

de trabajo finaliza por dos caminos distintos: la rescisión y la terminación.

La rescisión es la facultad que da la ley a uno de los sujetos de la relación laboral, para darla por concluída cuando su contraparte comete alguna falta o deja de cumplir sus obligaciones. Esta tiene lugar por cualquier acto grave cometido por las partes, y se hace efectiva de inmediato. En caso de ser el patrón el que rescinda sin fundamento, queda expuesto a que la rescisión sea declarada injustificada por los tribunales del trabajo en caso de existir controversia en este sentido.

La rescisión consta de dos elementos:

a) Un acto u omisión a cargo de una de las partes.

b) Que este acto u omisión sea de naturaleza grave, y provenga de la falta de cumplimiento de las obligaciones contraídas.

Esto tiene su justificación, en el hecho en que sería arbitrario que toda falta cometida por el trabajador o por el patrón por leve que ésta fuera determinara la rescisión del contrato de trabajo. Las faltas leves son inevitables y si se aceptaran como causa justificada de la disolución de las relaciones, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, meta importante de De recho del Trabajo, no tendría validez alguna.

Ahora, como es incuestionable que las faltas aún siendo leves merecen determinada sanción, el derecho universal admite el poder disciplinario ejercido por el empresario, con base en --

las disposiciones contenidas en los reglamentos interiores de trabajo, a este efecto. (3)

La rescisión del contrato de trabajo, tanto de parte del trabajador como del patrón, es justificada cuando se produce por alguna de las causas que la ley establece en beneficio de una de las partes, cuando la otra ha cometido hechos que le son imputables, y de tal manera graves como ha quedado asentado, que hacen imposible la continuación del vínculo contractual; y sin causa justificada, cuando la disolución del contrato se origina exclusivamente por la voluntad de una de las partes, sin existir hecho alguno imputable a la otra que justifique la disolución del vínculo. Ahora bien si el trabajador sin justa causa, da término al contrato, se considera que ha renunciado a su empleo.

La fracción XXII del artículo 123 Constitucional, faculta expresamente al patrón para despedir al trabajador que incurra en alguna de las causales que marca la ley.

Mientras en el derecho común todo incumplimiento a un contrato y fundamentalmente por lo que se refiere a los denominados bilaterales, es susceptible de generar la rescisión, cuando alguna de las partes da motivo para ello en el derecho del trabajo se requiere que el cumplimiento sea grave, previéndose en cambio, un sistema particular de medidas disciplinarias para las faltas leves, que pueden considerarse también incumplimiento a las obligaciones contratadas.

BIBLIOTECA CENTRAL
U. N. A. M.₃₀

La distinción entre terminación y rescisión es importante. El resultado de la rescisión es privar, de efectos legales, a un acto jurídico-perfectamente válido es una forma de terminación de contrato. Si bien la consecuencia de la rescisión es necesariamente la terminación, las causas que le dan origen, la forma en que se produce, y las acciones que de la --- misma derivan, son diversas de aquellas a que se refiere la terminación.

Difiere la rescisión del contrato laboral a la del contrato civil, porque normalmente en este último la rescisión se hace valer ante el juez y hasta que se obtiene sentencia favorable opera aquella. En cambio, tratándose de la relación laboral, se hace efectiva de inmediato por acto unilateral de la parte en cuyo perjuicio se violó el contrato.

Esta diferencia pone de manifiesto que en materia de trabajo -- las acciones y excepciones tienen caracteres muy particulares: la acción es la potestad de reclamar contra la rescisión unilateralmente acordada y la excepción es la causa que justifica aquella rescisión unilateral, según lo expresa la ejecutoria del 25 de julio de 1936, Toca 2067/35/2a., José Lavalle Ramos:

"Los diversos artículos que se han citado (123, fracción XXI de la Constitución y 121 a 124 de la ley) consignan una forma especial de rescisión del contrato de trabajo que difiere de la rescisión en derecho civil, pues mientras en ésta es preciso acudir ante la autoridad, después de seguir el procedimiento respecti-

vo y oyendo al contratante, decreta la rescisión, los artículos 121 y 122 autorizan al patrono, cuando se presenta alguna de las causas a que las diversas fracciones del primero se refieren a separar al trabajador sin necesidad de acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y es posteriormente, ésto es, cuando el trabajador ejercita las acciones derivadas de la fracción --- XXII del artículo 123, al estimar que no se estaba en los casos de las dieciséis fracciones del 122 de la Ley Federal del Trabajo, cuando el patrono está obligado a demostrar la causa que -- tuvo para separar al trabajador y dar por rescindido el contrato, o lo que es lo mismo, mientras en el derecho civil la rescisión debe decretarse por vía de acción, en el derecho del trabajo se trata de una excepción, es claro que el patrono que despida a un obrero no está obligado a ejercitar ninguna acción, si no puede permanecer inactivo hasta en tanto el trabajador no acuda a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. "

"La rescisión del contrato de trabajo puede realizarse en dos formas distintas, según lo ha establecido esta Suprema Corte en la ejecutoria de 7 de febrero de 1935, Toca 3243/34/2a. , -- Estela Jiménez, bien sea que el patrono separe al trabajador o bien solicite de la Junta de Conciliación y Arbitraje la rescisión del contrato, terminando en el primer caso las relaciones entre el patrono y el obrero a partir de la separación, salvo--

que, posteriormente, no se compruebe la causa justificada de despido, pero, en el segundo, dichas relaciones subsisten hasta que se decreta la rescisión del contrato, lo que no podría -- ser de otra manera puesto que, en el primer caso, deja el trabajador de prestar el servicio, continuando, en cambio, en el segundo, razón por la cual no es posible retrotraer el efecto de la sentencia que decretó la rescisión a la fecha de la demanda porque, de hacerse así, el patrono se aprovecharía indebidamente, de los servicios del trabajador."

Entendemos por despido, el acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo, y que éste debe abandonarlo. Este es el aspecto de la rescisión del contrato que trataremos -- en el presente estudio.

Tanto el patrón como el trabajador deben probar respectivamente sus acciones o excepciones ejercitadas en el juicio: es a cargo del patrón probar durante la secuela del procedimiento que despidió al trabajador con causa justificada, o dicho en otros términos, demostrar que el -- trabajador se colocó bajo alguno de los supuestos jurídicos que indica la ley en su artículo 47 y que da motivo al patrón para rescindir el contrato -- de trabajo.

El trabajador debe probar que el patrón lo despidió del puesto que venía desempeñando en la empresa, sin fundamento, y que en conse--

cuencia, prestó el servicio a éste cumpliendo con las obligaciones contraídas.

Los tribunales de trabajo, fincan sus laudos en las acciones y excepciones que se hicieron valer durante la tramitación del juicio, atendiendo si el patrón o el trabajador probaron sus aseveraciones manifestadas, si el actor su acción o si el demandado su excepción; los fallos de las juntas no decretan la rescisión, pues ésta ya fué hecha por los interesados con fundamento en el derecho que les concede la ley en el capítulo relativo.

Es requisito indispensable que la determinación de la persona que ejercita este derecho sea justificada, pues de lo contrario será responsable del despido o separación que hizo valer con todas sus consecuencias jurídicas.

Cabe recordar que el contrato de trabajo es "intuitu personae", es decir, que existe un trato constante entre los patronos y los trabajadores, entre los que debe existir armonía. Sería contrario a la equidad, que se obligara a un patrón a conservar bajo sus servicios a un trabajador que haya realizado faltas graves y no obstante éso no pudiera despedirlo hasta tanto no se obtuviera la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El patrón sabe las consecuencias a que se expone si despide a un trabajador sin causa justificada, así como las prestaciones a que puede ser condenado por los tribunales si no prueba sus excepciones opuestas dentro

del juicio. El patrón debe procurar sentirse un verdadero juez cuando actúa en casos que ameriten rescisión, y obrar con la imparcialidad indispensable, la serenidad y el buen criterio, analizando los casos que no encajan exactamente dentro de aquellos fijados expresamente por el legislador, y no despedir a un trabajador obrando a la ligera, sin analizar previamente la justificación de su determinación, pues es un principio universal de Derecho que es preferible dejar sin castigo a un culpable, que condenar a un inocente.

En caso contrario, si el patrón para llegar a una determinación no toma en cuenta los aspectos anteriores o no se cerciora de la veracidad de sus presunciones, y le es demandado el cumplimiento del contrato, si la junta estableciera en el laudo correspondiente que el despido fué injustificado condenando a la reinstalación del trabajador, con todos sus derechos, y con las consecuencias, que significa que la rescisión formulada unilateralmente por él carezca de efectos jurídicos, estableciéndose que el vínculo contractual nunca ha dejado de existir. Debiéndose necesariamente retrotraer los efectos del laudo a la fecha del despido, trayendo consigo el pago de salarios caídos desde esa fecha y el cumplimiento de las obligaciones contractuales en todos sus términos.

Consideramos, que aunque la ley no impone la obligación al patrón de la elaboración de actas administrativas en las que se precise la causa del despido para darle validez a la rescisión del contrato impuesta por éste; creemos que de ser posible deben de ser elaboradas estas actas

en las cuales se de oportunidad al trabajador de expresar su punto de vista, previamente a que se le rescinda, o bien se haga constar su ausencia - en caso de que no comparezca a declarar.

El acta, debe contener el hecho o hechos promenorizados que - se le imputan, dándole al trabajador la oportunidad de defenderse, antes de ser rescindido y de declarar lo que a su interés convenga, así como las posibles justificaciones que éste tuviera para haber realizado las irregularidades de las que se le acusa. Es así mismo conveniente que el acta administrativa sea firmada por dos testigos de asistencia, para que tenga plena validez legal. En caso de tratarse de un trabajador sindicalizado, debe ha--cerse comparecer a un representante de su sindicato para que éste inter--venga en defensa de sus intereses, firmando para constancia. El acta de--be ser elaborada por cuadruplicado y después de concluída y firmada dar una copia de las actuaciones al trabajador, otra a su representante sindical, si lo hubiera, y dejar el original y una copia en el expediente personal del trabajador, para ser presentada a los tribunales, en caso de juicio. Esto evita en multitud de ocasiones la iniciación de una controversia judicial --- que lesiones los intereses de las partes.

Por otra parte el levantamiento del acta administrativa, da al patrón una visión más completa de los hechos, que le permite aquilatar la medida de la sanción que deberá imponer.

Ahora bien, en caso de juicio, el acta constituye una prueba do

documental, que auxilia a los tribunales a mejor proveer.

La ejecutoria del 26 de junio de 1959, Juan García Alcalá, amparo directo, 2804/1958, nos da parcialmente una idea de los beneficios para ambas partes que se obtiene por la elaboración de un acta:

"Despido, acta de investigación, previa a él. No es exacto que deba negarse eficacia probatoria al acta de investigación previa al despido, levantada con intervención del propio trabajador, por no haber estado ratificada en su contenido y firmada ante la junta que conoce del juicio, si al ser ofrecida como prueba lejos de ser objetada, es reconocida por el trabajador".

También sobre este particular, algunos contratos colectivos de trabajo y reglamentos interiores, estipulan la obligación de llevar a cabo una investigación, que preceda a la rescisión del contrato del trabajo. Podemos citar como ejemplo el contrato colectivo del Instituto Mexicano del Seguro Social, que en su cláusula primera, señala que para efectos del contrato se establecen las siguientes definiciones:

"Investigación. El procedimiento de averiguación de uno o varios hechos imputables a uno o más trabajadores que se efectuará por el Instituto invariablemente con citación previa e intervención del sindicato y del o de los interesados.

Del resultado de toda investigación se levantará acta para cons-

tancia, dando copia al interesado y al sindicato".

Y la cláusula 55 a mayor abundamiento estipula:

"Ninguna rescisión de contrato que no ha sido precedida de investigación, en los términos de las cláusulas aplicables del presente contrato tendrá validez".

S U S P E N S I O N .

La suspensión de las relaciones de trabajo motivada por el trabajador.

Nuestra legislación laboral contiene una regla general y motivos específicamente determinados de suspensión. La diferencia entre las dos situaciones radica en que en el primer supuesto, son los tribunales de trabajo los que deciden a su arbitrio la justificación de la medida, en tanto que, cuando se presenta uno de los casos específicamente previstos, la suspensión se produce automáticamente. Creemos que el sistema jurídico de nuestro país, responde adecuadamente a las necesidades jurídicas y técnicas que requiere esta figura.

La regla general tiene el inconveniente del arbitrio judicial, pero la enumeración limitativa conduce a la injusticia, pues no es posible prever la totalidad de las exigencias humanas y de los acontecimientos futuros. (4)

Según Cabanellas: "La suspensión del contrato laboral no implica la terminación del mismo. La disolución, ruptura o extinción en general del contrato de trabajo significa la desaparición definitiva del vínculo estipulado mientras que la suspensión se caracteriza por una paralización o ineficacia, variable pero siempre parcial, y temporal desde luego, con subsistencia del nexo anterior, y perspectiva más o menos inmediata de nueva vigencia del mismo". (5)

Requisitos de fondo y forma para la procedencia de la suspensión.

Quando la causa de la suspensión proviene del trabajador, es requisito esencial que de aviso a la empresa. La justificación de éste es evidente, pues de manera contraria se dejaría al patrón, en un estado de incertidumbre respecto a los efectos del contrato de trabajo.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción X, enuncia que, es motivo bastante para que el patrón despida al trabajador, el hecho de que éste falte en treinta días más de tres veces al trabajo, sin que medie autorización de aquel o que exista causa justificada. Ahora bien cuando no procede despedir al trabajador faltista, ni dar por disuelta la relación de trabajo, no queda otro recurso que admitir la suspensión. Si la permanencia de la relación de trabajo se ha establecido en beneficio del trabajador, resultaba indispensable consignar una regla lo suficientemente elástica, para permitir al obrero faltar en determinadas condiciones a su

trabajo. Sabemos que una multitud de circunstancias impiden a una persona el desarrollo normal de su actividad, y por ello es preferible combinar dicha regla con una enumeración de los casos que más frecuentemente se dan en la vida diaria. (6)

Causas expresas de suspensión.

Las causas expresas de suspensión son algunas circunstancias que como hemos dejado asentado, la ley consideró frecuentes o importantes, estableciéndolas en consecuencia específicamente. Comprobada la causa, la suspensión se produce, o lo que es igual, los tribunales pueden conocer únicamente los hechos una vez comprobados, decretar la suspensión, según lo previene el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"Son causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, son responsabilidad para el trabajador y el patrón.

I. La enfermedad contagiosa del trabajador.

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo.

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

los salarios que hubiese dejado de percibir aquel.

IV. El arresto del trabajador.

V. El cumplimiento de los servicios y desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la Constitución.

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, comisiones nacionales y regionales de salarios mínimos, y otros semejantes.

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable el trabajador".

Nos vamos a detener someramente en las fracciones I, III y IV del artículo que acabamos de transcribir para hacer algunas reflexiones sobre ellas.

La primera, se refiere al hecho de que el trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa. Es natural que en beneficio del patrón y los demás trabajadores se retire al enfermo contagioso del medio laboral, pero consideramos que esta causa tiene lugar cuando se trata de una enfermedad curable o en la que cuando menos haya recursos médicos para evi--

tar la propagación del mal. Cuando el trabajador haya sanado, el patrón debe recibirlo nuevamente a su servicio y el lapso que éste deberá esperar será el establecido en el artículo 498 de la Ley Federal del Trabajo, primer párrafo, que a la letra dice:

"El patrón está obligado a reponer al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad".

De la interpretación del precepto mencionado, puede establecerse por analogía, que el legislador dentro del término riesgo de trabajo comprende la enfermedad contagiosa, ya que no prevee específicamente este supuesto. También deberá tomarse en cuenta lo dispuesto por la Ley del Seguro Social sobre el particular.

Después de transcurrido el lapso a que se refiere la ley, si el trabajador no regresa a la empresa, el patrón queda ya en libertad para contratar a otro trabajador de manera permanente en su lugar.

La fracción III, se refiere a la falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, por prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, impuesta por autoridad judicial. La justificación de la inasistencia al trabajo, por encontrarse detenido preventivamente el trabajador, se entiende por sí sólo, ya que no habiendo todavía resolución judicial que establezca la culpabilidad del trabajador, en el proceso que se le-

ha incoado, no sería justo autorizar una rescisión de contrato por incumplimiento.

La ley protege expresamente al trabajador mientras no se haya dictado sentencia definitiva. Si es absolutoria, solamente habrá una suspensión de contrato y el obrero reanudará su trabajo sin tener derecho al pago de los salarios que le hubiesen correspondido, durante el período de suspensión de éste. Si la sentencia es condenatoria se aplicará la fracción XV del artículo 47 de la Ley Laboral para rescindir el respectivo contrato de trabajo. (7)

Puede existir una situación dentro del proceso penal no prevista por la Ley Federal del Trabajo al tratar el problema, que consiste en la posibilidad de que el trabajador procesado, pudiese obtener su libertad bajo fianza. Es ésta una libertad restringida entre otros motivos porque, el procesado tiene la obligación de presentarse periódicamente ante el juez que conoce de la causa y no puede en consecuencia ausentarse del lugar donde se tramita el juicio.

Esta garantía individual consignada en nuestra Carta Magna, no prejuzga sobre la culpabilidad o no del acusado, simplemente concede a éste su libertad, en virtud del término medio aritmético de la pena que corresponde al delito de que se trate, no exceda de 5 años y que la caución otorgada garantiza entre otros aspectos, la reparación del daño proveniente de la conducta delictuosa.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, al referirse a este problema ha concluído que, no por disfrutar de libertad el trabajador, cambie su situación laboral, sino que, la presunción de culpabilidad, que se establece mediante el auto de formal prisión, es causa suficiente para que el patrón no esté obligado a recibir al trabajador mientras no se haya dictado sentencia absolutoria.

Una posible solución a este problema, podría ser la establecida por una ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de Argentina, que indica que:

"El hecho de trabajar en otra parte, durante el período de la -- suspensión, por razones de necesidad vital, no implica la ruptura del contrato (Sala IV, noviembre 17, de 1942, Mercury C. Barbarolo.)

Creemos nosotros que en el caso al que nos referimos, aún -- cuando exista presunción de responsabilidad por el auto de formal prisión, -- la Suprema Corte de Justicia, ha sido demasiado rigorista al establecer el derecho del patrón para no admitir al trabajador, mientras no se haya dictado sentencia, ya que frecuentemente ocurre que el trabajador libre bajo fianza, al término del proceso, sea declarado inocente y, al serle negado -- el derecho a trabajar, se vería probablemente impelido a delinquir para poder subsistir, máxime si tomamos en consideración que el tiempo para -- subsanciar el proceso, en virtud del procedimiento retardado de nuestra --

ley penal, suele extenderse por años.

Proponemos como una posible solución del problema, una reforma a la Ley Federal del Trabajo, que estableciese competencia a -- los tribunales en esta materia, a efecto de que, a solicitud del trabajador procesado, libre bajo fianza, se llevare a cabo un examen pormenorizado de los hechos, que motivaron el proceso, con el fin de establecer la posibilidad de subsistencia de la relación laboral, independientemente de su responsabilidad proveniente del delito. Es obvio, que de -- subsistir la relación, ésta, dadas las circunstancias especiales, quedará sujeta a ciertas restricciones, entre otras, las relativas al horario, en virtud de los frecuentes permisos que el patrón tendría que conceder al trabajador, a efecto de que éste cumpliera con las obligaciones derivadas del hecho de encontrarse sujeto a proceso. De esta manera se le daría la oportunidad al trabajador de satisfacer sus necesidades materiales mediante sus legítimas percepciones.

En el caso de la fracción IV o sea el arresto del trabajador impuesto por autoridad administrativa, procede la suspensión a menos que la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, juzgue -- que debe tener lugar la rescisión del contrato. En este caso el legislador deja a criterio de la Junta el considerar la naturaleza de la falta cometida para dejar en pie la suspensión o decretar la rescisión del contrato.

FACULTADES DISCIPLINARIAS Y REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Bien del contrato de trabajo, bien del reglamento interior de -- trabajo, bien de un poder sancionador autónomo, o del estado de subordina-- ción y dependencia en que el trabajador se encuentra respecto al patrón, se deriva, una potestad disciplinaria de este último sobre aquel. Esta potes-- tad de sancionar conferida al patrón por el artículo 423, fracción X, deno-- ta una posición de superioridad dentro de la empresa, que se traduce en el predominio de una de las partes de la relación laboral sobre la otra, este -- hecho objetivo requiere determinar la razón que lo justifica. Debe suponer-- se que este principio de autoridad es indispensable para la buena marcha y funcionamiento de las empresas y tiene por objeto obtener una mayor regu-- laridad en el desarrollo del trabajo.

El empresario tiene la facultad de mantener el orden y la orga-- nización de la empresa, mediante medidas disciplinarias, a través del cas-- tigo de las faltas que cometan los trabajadores que dependan de él, según -- una graduación sistemática. Si el empresario quiere rescindir al traba-- jador que la ha cometido, no puede actuar con base al poder disciplinario, debe recurrir a sus condición de contratante y a la facultad que la ley ex-- presamente le dá para rescindir la relación laboral (8).

Estas medidas tienen su fundamento en la autoridad propia que deben tener los patrones o empresario dentro de sus negociaciones, ade--

más de estar considerados expresamente en la ley.

Debe suponerse que éste principio de autoridad es indispensable para la buena marcha y funcionamiento de las empresas, el legislador lo autoriza con el objeto de ordenar y regularizar el trabajo en las empresas. Si no existiera esta figura tendría que adoptarse como única sanción, probablemente, la medida drástica de la rescisión para disciplinar las faltas leves de los trabajadores, lo que no sería de estricta equidad.

Ya que el trabajador ejecuta hechos que impiden, por su causa, que el contrato de trabajo siga vigente, porque siendo dicho contrato, de --tracto sucesivo, evidentemente se estima que subsiste el vínculo contractual mientras que continúe en iguales condiciones a las que se tuvieron presentes al realizarlo. Las genuinas sanciones disciplinarias, que conceden una potestad disciplinaria al empresario, son todas aquellas que no llegan a disolver el vínculo contractual.

REGLAMENTO INTERIOR DE

T R A B A J O .

Este es elaborado normalmente, por una comisión mixta de representantes de trabajadores y patrones, que al establecer las disposiciones contenidas en aquel, tienden a regular entre otros aspectos, la asistencia de los trabajadores a sus labores, su puntualidad, el respeto que deben guardar al patrón, el orden general de la empresa, y las sanciones además que deben imponerse por violación de dichos preceptos, tales como suspen-

siones, amonestaciones, etc.

El artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo lo define como:

"El conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y -
patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o es-
tablecimiento.

No son materia de reglamento las normas de orden técnico y ad-
ministrativo que formulen directamente las empresas para la --
ejecución de los trabajos".

El artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, señala los aspec-
tos que deben contener los Reglamentos Interiores de trabajo, por encon---
trarse íntimamente vinculados a nuestro estudio, señalaremos las que con-
sideramos más importantes:

- I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo des-
tinado para las comidas y períodos de reposo durante la -
jornada.
- II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar la --
jornada de trabajo...
- VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instruccio-
nes para prestar los primeros auxilios...
- IX. Permisos y licencias.

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su -- aplicación. La suspensión en el trabajo se es como medida disciplinaria, no podrá exceder de 8 días.

El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se le aplique la sanción.

XI. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en la desarrollo del trabajo".

El artículo 424 indica las normas que deberán seguirse para la elaboración del reglamento, ordenando que, se fijen en lugares visibles --- del establecimiento copias del mismo.

CITAS DEL CAPITULO I I.

- (1). Enneceerus, Kipp, y Wolf, Compendio de Derecho Civil. p. 435.
- (2). Kaskel y Dersh, Derecho del Trabajo. p. 341.
- (3). Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo. ---- p. 807.
- (4). Mario de la Cueva, Op. Cit., p. 775.
- (5). Guillermo Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral, Volumen II. p. 669.
- (6). Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Volumen I. p. 783.
- (7). Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo. --- p. 184.

C A P I T U L O I I I .

LA INASISTENCIA DEL TRABAJADOR
A S U S L A B O R E S .

- 1) EXAMEN DE LA FRACCION X DEL
ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO DEL 1º DE MAYO DE
1 9 7 0
- 2) QUE DEBE ENTENDERSE POR
PERMISO DEL PATRON Y QUE ES
CAUSA JUSTIFICADA.
- 3) ANALISIS DE LA JURISPRUDENCIA DE
LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA
RESPECTO A LA OBLIGACION POR
PARTE DEL TRABAJADOR DE
JUSTIFICAR SUS INASISTENCIAS ANTE
E L P A T R O N

EXAMEN DE LA FRACCION X DEL
ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO DEL 1º DE MAYO DE

1 9 7 0

El trabajador viola el deber de ejecutar el trabajo al no pres---
tar los servicios que lícitamente se le exigen, a no ser que tenga alguna ex
cusa justificada.

Si celebrado un contrato de trabajo, el trabajador no se presen-
ta a cumplir las obligaciones derivadas del mismo, una vez celebrado el pa
trón no podrá exigirle la ejecución forzada, pues para ello sería necesario
que empleara violencia contra su persona. Por tanto las consecuencias ---
son las mismas si el trabajador no se presenta al centro de trabajo a ini---
ciar el cumplimiento de sus obligaciones o si falta a ellas en el transcurso
de la relación. Y en consecuencia carece de derecho para reclamar el pa-
go de sus percepciones, durante el tiempo en que no preste sus servicios,
por causa imputable a él, ya que ésta se traduce en un incumplimiento cul-
pable de lo pactado, cuando no le asiste ningún motivo legal o contractual -
de justificación.

Teóricamente, el patrón podría demandar al trabajador por los daños y perjuicios ocasionados con motivo de su incumplimiento.

En la práctica esta acción se enfrentará a graves inconvenientes, como serían la dificultad de calcular el daño producido, así como el -- hacer efectiva la pretensión económica del actor, si tomamos en consideración los escasos recursos materiales de los trabajadores.

En este caso, el patrón podría exigir que el trabajador recuperara el tiempo no laborado, siempre que las limitaciones de la jornada de -- trabajo lo permitiera (1).

Nuestra Ley Federal del Trabajo en el capítulo IV relativo a la rescisión de las relaciones de trabajo preceptua en su artículo 46 que:

"El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad".

El artículo 47 de este mismo ordenamiento, enumera las causas de rescisión de contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. La fracción X de la que nos ocupamos textualmente asienta:

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

La Ley Federal del Trabajo del año de 1931 establecía en su ar-

título 122, fracción X, que era causa de rescisión del contrato de trabajo, faltar el trabajador más de 3 veces en un período de un mes, con motivo -- de las diversas interpretaciones que en la práctica se había dado a dicho -- precepto y con el objeto de evitar confusiones, éste fue reformado según de creto publicado en el Diario Oficial de la Federación en el mes de diciem-- bre de 1962 estableciéndose que las faltas del trabajador para efectos de -- rescisión no deberían ser computadas en un mes, sino en un lapso de 30 - días naturales, lo que establece la posibilidad de que las faltas de asisten-- cia queden comprendidas en dos meses. La vigente Ley Federal del Traba jo, reprodujo en sus términos la reforma a que nos hemos venido refirien-- do, por considerar más técnica su redacción.

"De no aceptarse que las faltas de asistencia a que se refiere - la fracción X del artículo 122, deben entenderse comprendidas dentro de un mes, tomando como tal un lapso de treinta días, - independientemente de los meses naturales ya que se daría lu-- gar a que el trabajador pudiera faltar a su trabajo por doble --- término del que como máximo acepta la ley, sin que pudiera - el patrón rescindir su contrato de trabajo, con la sola circuns- tancia de que el trabajador faltará a sus labores, primero, al - finalizar un mes natural y luego al principiar el mes natural si guiente, puesto que de este modo no podrá decirse que, en el -- mismo mes natural, había en el número de faltas que, según la ley, dá lugar a la rescisión del contrato de trabajo".

Ejecutoria.

Guadalupe Espejel.

Resulta el 14 de mayo de 1936.

Toca 3 534/35/1ª.

Ejecutoria: "Trabajadores, faltas de asistencia de los mismos. Trabajo, rescisión de contrato del mismo. Si se demanda la rescisión de un contrato por incumplimiento del trabajador, consistente en no concurrir a sus labores habituales, durante un número determinado de días, en un mes, aun cuando esas faltas no hayan ocurrido dentro de períodos ordinarios de treinta días".
Tomo LXVIII, Rodríguez Cendejo, p. 1629.

Del contenido de la fracción que analizamos, se desprende que el legislador fue omiso al no precisar el número de días necesarios para que opere la rescisión del contrato de trabajo. A pesar de que hay jurisprudencia de la corte, respecto a la última falta se deja abierto un camino a la especulación y lógicamente existen criterios que se contraponen.

Nosotros al hablar en el capítulo primero del rechazo que puede hacer el patrón al trabajador impuntual pensamos que se puede configurar la rescisión con tres días y un número de minutos que sobrepase los de tolerancia si éste se ha estipulado y en última instancia serán las autoridades laborales o los tribunales quienes decidan que interpretación se le debe dar al contenido de esta fracción, obligando así en caso de amparo a la

Suprema Corte de Justicia a resolver sobre el particular.

La justificación de la existencia de esta fracción dentro de las causales de rescisión, son obvias, ya que el trabajador al faltar injustificadamente a sus labores demuestra una evidente decidia y abulia al incumplir sus obligaciones laborales haciéndose acreedor a que en su perjuicio se rescinda el vínculo laboral que con el empresario le unía.

Las tres faltas o más de asistencia a que se refiere la fracción que comentamos no es necesario que sean consecutivas; pero si que sean dentro de un período de treinta días que deben contarse de fecha a fecha independientemente del mes de calendario.

Creemos que el legislador dejó perfectamente establecido el período de tiempo en que se deben cometer las faltas para que opere la rescisión del contrato de trabajo.

Las inasistencias deben ser reiteradas (más de tres) e injustificadas. Una o dos ausencias esporádicas no pueden dar lugar a la rescisión del contrato; es preciso que sean más de tres en un período de treinta días, solamente procede la rescisión cuando la ausencia se convierte en negligencia sistemática, capaz de perturbar la regularidad del trabajo.

Las inasistencias al trabajo según sea el motivo que las cause, pueden rescindir o suspender el contrato de trabajo según sean o no justificadas y según el número, si es menor de cuatro a sanciones disciplinarias, pero si son cuatro o más a la rescisión del contrato (2).

Ahora, si ya fueron sancionadas por medidas disciplinarias no se podrán volver a castigar ni se le podrá rescindir el contrato al trabajador.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, no está de acuerdo con el criterio que sustentamos, como se desprende de la Ejecutoria de Juliana Costa Silva, directo 5 809/1955, fallado el 15 de marzo de 1959, que a continuación apuntamos:

"Despido al trabajo. No es exacto que si el patrón sanciona a un trabajador con suspensión de uno o varios días por haber faltado injustificadamente a sus labores, estas faltas no pueden -- ser invocadas junto con otras para rescindir el contrato de trabajo pues ninguna disposición legal lo previene así, por lo mismo el principio de que nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo delito ninguna relación tiene con la situación que se alude".

Aun en contra del criterio que sostiene el Supremo Tribunal Mexicano, nosotros creemos que no puede castigarse dos veces al trabajador por la misma falta, si la sanción disciplinaria impuesta suspende al trabajador por uno o varios días, sería injusto primero suspenderlo privándolo del salario y luego rescindirle privándolo del empleo.

Tampoco creemos que se puedan aducir como faltas de asistencia los días de suspensión impuestos al trabajador como medida disciplina-

ria. La previa pena de suspensión al trabajador y su cumplimiento, no permite posteriormente el despido fundado en el mismo hecho.

Un interesante planteamiento respecto al problema que tratamos es, ¿si será causal de despido el hecho de que, un trabajador que ha faltado tres veces en un período de treinta días, llegue una hora tarde el día que contaría como cuarta falta? Nosotros con fundamento en el derecho que tiene el patrón para rechazar al trabajador que no cumple con el horario predeterminado, consideramos que si se configura la casual de despido atento a lo dispuesto en la fracción X que comentamos.

Incluiremos como ejemplo en este trabajo, una ley polaca promulgada el 19 de abril de 1950, que se refiere a las inasistencias de los obreros a sus labores, y la forma como en este país socialista se aplica la ley respecto de este problema.

LEY QUE TIENDE A INSTAURAR LA DISCIPLINA SOCIALISTA EN EL TRABAJO. Refiriéndose a las inasistencias dice:

"Los obreros que se ausenten o no concurran a su trabajo sin razón justificada cometen un de las faltas más graves en materia de disciplina del trabajo. Las sanciones correspondientes a estas faltas son de dos categorías según el número de faltas cometidas: amonestación con advertencia cuando la falta es una, y retención de salario y amonestación cuando son más sin llegar a cuatro.

Al trabajador que se ausente cuatro días o más durante un año se le perseguirá penalmente ante los tribunales locales. En este caso, el tribunal reducirá el salario de infractor, en la proporción de un diez a un venticinco por ciento en un período no mayor de tres meses, imponiéndose al mismo tiempo la obligación de efectuar el mismo trabajo que antes.

Los trabajadores retrogradados o aquellos cuyo salario hubiera disminuido temporalmente no podrán rescindir su contrato de trabajo mientras no se haya anulado la sanción tomada contra ellos.

El jefe responsable del establecimiento está obligado a infligir las sanciones disciplinarias previstas por la ley o entablar el procedimiento judicial, según la gravedad del caso. Antes de adoptar una decisión, el jefe responsable deberá oír al trabajador y oír también el parecer del consejo de empresa. El jefe de empresa que hubiera reconocido excusas no reconocidas como válidas, o que, por cualquier otra razón, hubiera omitido imponer las sanciones adecuadas estará sujeto a pena de prisión de tres meses como máximo o al pago, por la contravención de 150 000 zlotys, o a las dos penas conjuntamente" (3).

De la mención aludida, podemos afirmar que las condiciones de trabajo en los países socialistas, son mucho más rigoristas que los de nuestro sistema, y es tal la importancia que le dan a la puntual concurrencia

de los trabajadores a su centro de trabajo, que mientras en México y casi todos los demás países no socialistas, las faltas se castigan cuando se reiteran en períodos cortos de tiempo, en Polonia, como acabamos de ver, bastan cuatro --- faltas en un año, para que opere la más rígida de las sanciones que impone el artículo relativo de la ley, y se llega incluso a privar de la libertad a patrones y --- trabajadores, cuando no observen estrictamente los preceptos.

Es claro que no se debe, ni se puede equiparar los sistemas de los --- diferentes países, en virtud de las finalidades distintas que persiguen pero en --- vía ejemplificativa nos hemos referido a la legislación polaca, en apoyo a nuestro punto de vista en el sentido de que el precepto relativo de ley mexicana, puede ser considerado benigno en relación con las inasistencias.

QUE DEBE ENTENDERSE POR
PERMISO DEL PATRON Y QUE ES
CAUSA JUSTIFICADA .

Ya que los requisitos que señala la fracción X del artículo 47 --- de la Ley Federal del Trabajo son que, para que las faltas constituyan motivo de rescisión, deben de ser "sin permiso del patrón e injustificadas", --- nos avocaremos al análisis de estos conceptos.

PERMISO DEL PATRON.

Los permisos para faltar a sus labores deben ser solicitados --- por el trabajador al patrón, y el hecho de que no le sean concedidos no le da

derecho a insistir válidamente. Es requisito indispensable que el patrón -- los otorgue.

Es necesario que el trabajador pida expresamente permiso al -- patrón para faltar a sus labores aun cuando tenga derecho. Cuando el primero omite la petición y falta a sus labores se considera que la ausencia -- será injustificada, pues la única persona facultada para otorgar el consenti miento es el patrón o sus representantes, de manera contraria si el traba- jador obrando unilateralmente falta a su trabajo, en primer lugar, al hacer lo, viola el principio de autoridad a la que está sometido en lo que a la -- prestación del servicio se refiere. En segundo lugar no concede al patrón la oportunidad de decidir, si al faltar en una fecha determinada pudiera le- sionar gravemente la buena marcha de la empresa o establecimiento. Es - claro que, en este caso el trabajador, se encuentra ante una expectativa de goce de un derecho, cuyo ejercicio está condicionado a la anuencia del pa- trón para quedar colocado jurídicamente dentro del supuesto legal.

El hecho de que el trabajador, habiendo obtenido permiso para faltar unas horas o un día determinado, no sólo no se haya reintegrado a sus labores, sino que continua faltando hasta cumplir cuatro días sin notificár- selo a su patrón, configura motivo de rescisión toda vez que las faltas no - autorizadas se tienen como hemos reiterado por injustificadas.

El permiso que el patrón dá al trabajador para inasistir a sus - labores suspende la relación de trabajo.

Es jurisprudencia definida de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la obligación para el trabajador de pedir permiso al patrón, y la facultad de este último para otorgarlo y que válidamente inasista el trabajador a sus labores como se desprende de la siguiente ejecutoria:

"FALTAS PREVIO AVISO, SIN PERMISO DEL PATRON. El hecho de que un trabajador falte a sus labores previo aviso, no significa que esa falta sea justificada, ya que para que pueda considerarse en esa forma es menester que el patrón otorgue el correspondiente permiso".

Amp. Dto. 4513/64.

Jesús Ruvalcaba Ibarra.

13 de mayo de 1968.

Jurisprudencia firme por cinco ejecutorias en el mismo sentido

CAUSA JUSTIFICADA.

La causa justificada para el trabajador será la razón que éste arguya para no haber concurrido a sus labores y deberá obedecer a causas ajenas a su voluntad.

Como ya dejamos sentado en el capítulo anterior, el trabajador debe concurrir a sus labores personalmente a cumplir su contrato de trabajo, y solamente mediante pacto expreso con el patrón puede delegar esta obligación en alguna otra persona, ya que normalmente su inasistencia, depara perjuicio al empresario, sobre todo tratándose de obreros calificados.

Ya en el capítulo precedente, relativo a la terminación de las relaciones de trabajo, analizamos algunas causas de suspensión del contrato, y que con la excepción de la que enuncia la fracción II del artículo 42 -- de la Ley Federal del Trabajo, se imponen al trabajador por decisión de un tercero.

Nos corresponde ahora analizar, otras en las que interviene directamente una justificación, que deberá ser hecha valer directamente por él, a saber:

a) Por enfermedad (no podrá darse por terminado el contrato de trabajo durante una incapacidad temporal para el trabajo, derivada de un accidente o de una enfermedad, cuando la incapacidad no pueda atribuirse al trabajador, mientras no excedan el tiempo que como máximo señala la ley).

Una enfermedad pasajera, no puede privar al trabajador de su empleo, resulta obvio que cuando se restablezca volverá a su puesto y la relación laboral que en aquel tiempo estaba en suspenso, recobra toda su vigencia.

No es estrictamente necesario para el trabajador asegurado --- que esté enfermo, presentar constancias de incapacidad otorgadas por el -- Instituto Mexicano del Seguro Social ya que no existe precepto legal que así lo establezca. Puede justificar, el haberse encontrado imposibilitado para asistir a sus labores por enfermedad con cualquier otro medio de prueba, - especialmente con el testimonio de alguna persona que ejerza la profesión -

de medicina.

El trabajador que tenga un certificado de incapacidad extendido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, deberá dar aviso al patrón o -- proporcionarle el número de folio del tarjetón de incapacidad que le ha sido concedido así como el número de días que deberá permanecer inactivo, para que el patrón tome las medidas que considere pertinentes durante su --- ausencia, sobre todo si el padecimiento que lo aqueja le impidiera trabajar por un período largo de tiempo.

b) Los accidentes de trabajo que obviamente son causas justificadas, y que generan una serie de obligaciones a cargo del patrón, se--- según las disposiciones relativas a riesgos profesionales de la Ley Federal - del Trabajo y la del Seguro Social. . .

c) Alumbramiento de la trabajadora: La Ley Federal del -- Trabajo, establece un principio general que prohíbe expresamente el des-- pido de una mujer que se encuentre en estado de gravidez o en el período -- posterior al alumbramiento. En México, además del derecho consignado - en la ley, la trabajadora que se encuentre afiliada al régimen de la seguridad social, goza de otros derechos, como son el de obtener un certificado de incapacidad, el pago de un subsidio y ciertas condiciones especiales de - trabajo.

d) Circunstancias familiares especiales como muerte o en-- tierro de padre, madre o hijos, cónyuges, etc. En nuestro país queda generalmente a criterio del patrón conceder permisos en estos casos.

Y otras que pueden ser suficientes a criterio del patrón para -- justificar la inasistencia y que no están enunciadas en la ley, quedando a -- su criterio la valorización de las mismas (4).

Es conveniente que el patrón analice cuidadosamente las argu-- mentaciones esgrimidas por los trabajadores y las pruebas que presenten, ya que con frecuencia aducen razones de justificación que no lo son. Por -- otra parte, también debe tomar en cuenta el patrón algunos casos en que la justificación no se pueda rendir inmediatamente, si no hasta después de --- transcurrido algún tiempo y conceder para este efecto plazos razonables -- sin correr el riesgo de que su derecho de rescindir el contrato prescriba. De las causas de rescisión, posiblemente las inasistencias sean aquellas -- en que puede ser más indulgente el patrón, pero sin comprometer la disci-- plina, la continuidad de las labores, ni el cumplimiento correcto del con--- trato.

Sobre este particular, sería conveniente apuntar por ejemplo, - aquellos casos en que los trabajadores se encuentran impedidos para asis-- tir a sus labores, por falta de transporte. Este sería un caso de fuerza -- mayor, que operaría fundamentalmente, por lo que se refiere a los trabaja-- dores que prestan sus servicios en zonas sub-urbanas, o que tienen esta--- blecidos sus domicilios en lugares distantes a su centro de trabajo, y que - podría presentarse en virtud de la falta de servicio del transporte por cual-- quier causa (huelgas, caminos bloqueados, etc.), es evidente que en el -- caso que nos ocupa, el trabajador tendría la obligación de demostrar, que -

la inasistencia a su trabajo se debió a estos factores.

ANALISIS DE LA JURISPRUDENCIA DE
LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA
RESPECTO A LA OBLIGACION POR
PARTE DEL TRABAJADOR DE
J U S T I F I C A R S U S
INASISTENCIAS ANTE EL PATRON.

Analizaremos para este efecto un fallo de la Suprema Corte de Justicia que contiene los elementos necesario que nos permiten emitir un juicio a este respecto.

Ejecutoria: "Las faltas de asistencia al trabajo deben justificarse al patrón o a quien lo represente, al regresar a sus labores el trabajador que estuvo impedido de asistir a ellas, para evitar que aquel rescinda el contrato por creer fundamentalmente que se está en la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo la justificación posterior de tales faltas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no pueden invalidar la rescisión ya operada cuando el patrón o su representante no tuvieron oportunamente a la vista las pruebas de la imposibilidad del --

trabajador, por no ser inquitativo que se haga -
valer en su contra una circunstancia que no pu-
do tener en cuenta al decidir la rescisión.

Amp. 1912/53/2a.

Tintorería Paramount, S. A.

Octubre 6, 1954".

Independientemente de esta ejecutoria, es jurisprudencia defini-
da que el trabajador deberá justificar sus inasistencias ante el patrón y si -
no lo hace no podrá posteriormente hacerlo ante los tribunales.

Es fácilmente alcanzable el objetivo de la jurisprudencia que --
acabamos de analizar ya que quien formula la rescisión es el patrón. Debe
ser también a cuyo juicio queden los motivos de justificación que pudiera --
tener el trabajador, Al decir, la Suprema Corte de Justicia, que la justifi-
cación posterior de las faltas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje no
invalidan la rescisión ya operada, necesariamente se tuvo que tener en ---
cuenta que si el trabajador pudiera, válidamente, justificar sus inasisten-
cias ante las juntas se le daría un arma peligrosísima que podría emplear --
cada vez que tuviera un motivo justificante, demandando al patrón la reins-
talación con el pago de salarios caídos y tratando de prolongar el juicio por
el mayor tiempo posible, ofreciendo en el período de pruebas la justifica--
ción suficiente ante los tribunales (tal como un certificado de incapacidad -
expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social o una receta expedida
por algún médico de valor probatorio suficiente, etc.) para poder holgar --

por un período de tiempo más o menos largo recibiendo al final los salarios caídos durante el juicio y su reinstalación en el empleo.

Esto aparte de lesionar de una manera grave los intereses del patrón, daría lugar a actitudes dolosas que lógicamente nuestro tribunal quiso evitar, previendo también, que el patrón no quedara en estado de indefensión en el juicio que en su contra se incoara.

La excepción es que el trabajador esté jurídicamente en aptitud de justificar sus inasistencias ante el patrón, ya que si este último no le dá la oportunidad de hacerlo, será válido que las justifique ya rescindido ante las juntas. En el caso de estar enfermo o perdido el trabajador, no sería posible que justificara sus inasistencias sino hasta que sanara (en virtud de que se presente el caso de que ni los propios familiares del trabajador sepan de su paradero), y si en ese tiempo el patrón le enviara a su domicilio un citatorio al que lógicamente no acudiría por encontrarse enfermo y fuera de su domicilio, el patrón aparentemente con fundamento lo rescindiría, quedándole sólo la alternativa al trabajador de justificar sus inasistencias en juicio.

CITAS DEL CAPITULO I I I.

- (1). Ernesto Krotoschin, Tratado del Derecho del Trabajo, -- Tomo I. p. 148.
- (2). Alfredo Ruprecht, Contrato de Trabajo. p. 431.
- (3). Derecho del Trabajo, Revista Crítica Mensual Argentina, dirigida por Mario Deveali. p. 486, Tomo XIV.
- (4). Carro Igelmo, El Despido Justo. p. 86.

C A P I T U L O I V .

LA JUSTIFICACION DE LAS INASISTENCIAS, OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y ACCIONES D E R I V A D A S .

- 1) E L P A P E L D E L
I M S S
COMO JUSTIFICADOR DE FALTAS DEL
TRABAJADOR A SEGURO EN
G E N E R A L .

- 2) EXAMEN DE LA DISPOSICION DE LA
NUEVA LEY QUE OBLIGA A DAR
AVISO POR ESCRITO AL TRABAJADOR
DE LA FECHA Y CAUSA DE LA
R E S C I S I O N .

- 3) P R E S C R I P C I O N

E L P A P E L D E L
I M S S
COMO JUSTIFICADOR DE FALTAS DEL
TRABAJADOR ASEGURADO EN
G E N E R A L.

TRASCENDENCIA ECONOMICA Y
S O C I A L .

Factor Humano, Productividad y Ausentismo.

Con justicia se ha afirmado, que no se requiere una basta re-- flexión, para concluir que en la historia de la humanidad nunca ha existido algo más valioso que el hombre mismo y que el factor determinante para -- el normal y más completo desenvolvimiento de todas y cada una de sus fa-- cultades --físicas y mentales--, más que la fuerza y el simple transcurso -- del tiempo, lo debe constituir su constante y empeñosa actividad. En ver-- dad, el ser humano, en quien convergen los más altos valores de la escala axiológica, imprime a su conducta productividad, al intervenir mediante -- ella, en la creación de bienes o impartición de servicios; de manera con-- traria cuando se encuentra en condiciones físicas poco aptas, o bien cuando

padece desadaptaciones de orden mental o social, no sólo se encuentra imposibilitado para realizarse asimismo, sino que además como consecuencia de ello, deja de concurrir a su trabajo, afectando con ello, su actividad creadora, dando origen a un grave problema, al que los autores comúnmente denominan como ausentismo. Este, representa además de un problema humano, de falta de inquietud del trabajador y como consecuencia la pérdida de energía, para la actividad social, una disminución en el nivel de la vida de ciertos núcleos de comunidades sociales, porque en última instancia, mediante su ausentismo, el trabajador resta sus facultades productivas, no sólo afectándose asimismo, sino también o quizá más fundamentalmente a la empresa y a la sociedad de la que forma parte.

En efecto, dentro del concepto de productividad, puede hablarse de productividad por máquina al año, de productividad por tonelada de combustible utilizado, etc., pero estas fórmulas llevan implícita la influencia determinante del ser humano, o, si se quiere llamar del factor humano. Así la fórmula universalmente admitida para determinado período ha sido: la productividad es igual a la producción de bienes o servicios-horas, hombres-empleados.

Es innegable, la influencia recíproca de los factores materiales y del factor humano en la productividad, y a tal grado es posible evaluar, con fines meramente prácticos, la acción del último, al tomar como elemento de juicio un hecho resultante de la falta de capacidad física o de voluntad para concurrir al trabajo por parte del trabajador, que determina

la ausencia inesperada a su puesto. Por otra parte, es obvio señalar que deben ser excluidas del concepto de ausentismo las faltas cometidas en días de descanso semanal, días festivos, vacaciones y en general, las que figuren en los calendarios de la Ley Federal del Trabajo, así como en los contratos individuales o colectivos de trabajo (permiso por ejemplo), deben ser consideradas como ausentismo, pues su realización depende en gran parte del interés y de los motivos existentes en la relación de trabajo.

El ausentismo, en nuestro medio mexicano, puede ser clasificado como sigue:

- a) Por enfermedad o accidente profesional.
- b) Por licencia con goce de sueldo.
- c) Por licencia sin goce de sueldo.
- d) Por sanción o suspensión.

Y es la que tiene mayor relevancia, por nuestro particular estudio:

- e) Por enfermedad o accidente no profesional.
- f) Por falta injustificada (causa voluntaria o intencional).

Podríamos a guisa de síntesis, decir que los incisos a) y e) son expresión de la incapacidad física, o sea el índice "no puede" concurrir a su trabajo, los restantes representativos de la incapacidad de carácter psíquico, emocional o social, vale decir, del índice "no quiere" concurrir al trabajo.

Los casos señalados en los incisos a) y e) son muy frecuentes en la empresa mexicana, su severidad revela lamentablemente que en los centros de trabajo los servicios de salud ocupacional que en ellos existen son deficientes, ésto es, no funcionan como deben los servicios de mantenimiento preventivo de salud ocupacional de los trabajadores; y por lo que se refiere al ausentismo voluntario e intencional, además de que es consecuencia lógica de la causa anteriormente señalada lo es de la ineficacia de las relaciones industriales dentro de la empresa mexicana (1).

SERVICIOS MEDICOS EN LAS E M P R E S A S .

La obligación a cargo de las empresas de contar con los elementos médicos necesarios y, eventualmente, de establecer clínicas y hospitales de acuerdo con el número de trabajadores que tenga a su servicio. Esta disposición, contenida en el artículo 504, debe analizarse a la luz del artículo 8o. transitorio, que excluye de tales responsabilidades, a las empresas inscritas en el Instituto Mexicano del Seguro Social, en la medida en que el instituto esté obligado a prestar los mismos servicios de acuerdo con su ley (2).

EL AUSENTISMO Y EL SEGURO S O C I A L .

Tanto los seguros sociales como los seguros privados se hacen

cargo de las enfermedades o lesiones, así como de las incapacidades originadas tanto por los riesgos profesionales como por las enfermedades ordinarias y, los demás casos de ausentismo invariablemente los observa la empresa, ya que los mismos no son asegurables.

Los seguros sociales cubren las señaladas incapacidades (que se traducen en inasistencias al trabajo, caso típico de ausentismo) mediante la expedición del certificado o incapacidad que justifique la inasistencia de los trabajadores a sus labores.

La facultad reglamentaria que le da expresamente la ley del Seguro Social al consejo técnico del mismo la encontramos en los artículos 107 fracción X y XI y 117 fracción VI.

Artículo 107: "El Instituto Mexicano del Seguro Social como funciones principales:

- X. Expedir sus reglamentos interiores.**
- XI. Los demás que le atribuyen esta ley y sus reglamentos".**

Artículo 117 de la Ley del Seguro Social: "El consejo técnico tendrá las siguientes funciones:

- VI. Expedir los reglamentos interiores que menciona la fracción X del artículo 107 de este ley".**

Artículo 37 del mismo reglamento de las Ramas de Riesgos profesionales y enfermedades no profesionales y maternidad: "El

estado de incapacidad para el trabajo y el número de días de su presunta duración, serán declarados por el médico tratante. El médico tratante utilizará para la declaración el formulario correspondiente, indicando la fecha del comienzo de la incapacidad y el número de días de su presunta duración, teniendo en cuenta la disposición del artículo 25 de este reglamento, para el caso de su incapacidad con fecha anterior a la del aviso de la enfermedad. De esta declaración se enviará una copia al patrón para mantenerlo informado del estado de incapacidad de su trabajador".

Artículo 38: "La declaración del estado de incapacidad se formulará por los médicos del instituto de acuerdo con los instructivos especiales que al respecto se expidan, pero en todos los casos el pago de los subsidios se hará por períodos vencidos que no excederán de una semana".

Artículo 2º del Reglamento para la expedición de incapacidades a los asegurados del Instituto Mexicano del Seguro Social: "Al

avisar los asegurados al instituto que se encuentran enfermos, o sometidos al tratamiento de una enfermedad que los afecta, el médico deberá comprobar oportuna y personalmente, si existe un estado de incapacidad para el trabajador, y en caso afirmativo, expedirá desde luego, de acuerdo con el diagnóstico establecido, el certificado que justifique las inasistencias del trabajador a sus labores".

Ya que una parte importante del problema que nos ocupa es la aceptación por parte del patrón de la justificación que presente el trabajador al haber inasistido por haber estado enfermo, es importante analizar las diferentes situaciones que se pueden presentar en los casos en que el trabajador falte a sus labores com motivo de una enfermedad no profesional:

1ª. El trabajador que estando asegurado en el Instituto Mexicano del Seguro Social falte a sus labores por encontrarse enfermo tiene la obligación, por estar afiliado al régimen de seguridad social, de acudir a la clínica que le corresponda o llamar a ella para ser atendido en su domicilio por un médico de la institución, quien si considera que lo amerita le extenderá un certificado de incapacidad por el número de días que deba permanecer en reposo. Si no le hace por causa imputable a él, el patrón no tendrá la obligación de justificar tales inasistencias.

Ejecutoria: "Faltas injustificadas del trabajador. Lo son -- aquellas que no acredita oportunamente el pa-- trón. Si un trabajador alega que faltó injustifi-- cadamente a sus labores por razones de enfer-- medad, pero a su regreso al trabajo no entre-- ga el certificado de incapacidad que le expidió el Instituto Mexicano del Seguro Social, dirigi-- do precisamente al patrón, amparando parte de las inasistencias en que incurrió, sino que es-- to lo hace hasta la audiencia, de ofrecimiento - de pruebas en el juicio laboral que intentó, la - rescisión de contrato de trabajo apoyada en lo que dispone la fracción X del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo es correcta, en pri-- mer lugar porque esta suprema corte ha esta-- blecido que el trabajador debe justificar sus -- faltas de asistencia antes de que ocurra el des-- pido y no con posterioridad a él y en el juicio - laboral; en segundo lugar, porque si conservó para sí la constancia que debería haber entre-- gado al patrón y en la cual se certifica la cau-- sa de sus inasistencias, el demandado no estu-- vo en aptitud de considerar la justificación de - tales faltas; y en tercer lugar, en el caso, ---

porque independientemente del certificado exhibido por el actor, este incurrió en mayor número de faltas de asistencia que no justificó".

Directo 1180/1959.

Fierro Gris S. A. de C. V.

Resuelto el 24 de febrero de 1960.

Unanimidad.

Ejecutoria: Tesis: "La justificación de la falta de asistencia está supeditada al examen y diagnóstico del médico visitador".

Ej. Amp. D-9404/61. 4ª.

Fecha: 24 - IX - 62.

Mariano Suárez Dueñas.

2ª. En caso del trabajador que no está afiliado al régimen del Seguro Social pero en cuya empresa exista un médico o contrato especial -- con cualquier institución que preste auxilios médicos, deberá concurrir a ella o llamar para que se le atienda y se le extienda la incapacidad correspondiente. En caso de no hacerlo por causa imputable asimismo ocurrirá lo enunciado en el supuesto anterior.

3ª. El trabajador que no esté afiliado al Seguro Social y cuya empresa no cuente con recursos médicos para sus empleados, en caso de enfermedad podrán acudir a cualquier médico y el certificado o comprobante médico que les sea extendido tendrá plena validez justificativa.

Ejecutoria: Tesis: "El certificado médico haciendo constatar que se atendió a la trabajadora de determinado padecimiento recomendándole reposo absoluto por varios días y varias veces no constituye demostración de que el padecimiento de que se habla le haya impedido asistir a su trabajo los días en que faltó ni con ellos se demuestra que haya justificado ante el patrón sus faltas".

Ej. Amp. Dto. 9140/964.

Fallado: 20 - VII - 1966.

Margarita Ramos García.

No estamos de acuerdo con esta tesis formulada por el Supremo Tribunal Mexicano, ya que si se considera que el comprobante médico que ofrece un trabajador no afiliado al régimen de seguridad social previa comprobación de su legítima procedencia, no es aceptado, se le priva al trabajador de la oportunidad de demostrar que faltó justificadamente.

4ª. El caso del trabajador asegurado que por causas ajenas a él, no fue atendido por la institución podrá acudir a cualquier médico particular y el comprobante que se le extienda previa comprobación de su legitimidad será plenamente justificativo con la única taxativa de comprobar que se reportó en tiempo y a pesar de ello ningún médico de la institución acudió a su solicitud.

EXAMEN DE LA DISPOSICION DE LA
NUEVA LEY QUE OBLIGA A DAR
AVISO POR ESCRITO AL TRABAJADOR
DE LA FECHA Y CAUSA DE LA
R E S C I S I O N .

La disposición que analizaremos es una novedad dentro de la -- nueva Ley Federal del Trabajo, que seguramente incluyó el legislador con el objeto de dar mayor protección al trabajador y en ella obliga al patrón a hacer saber expresamente y por escrito la fecha y causa o causas por las -- que se rescindió su contrato. Quedando así en aptitud el trabajador en ca-- so de demanda de conocer exactamente las causas que se le imputan como -- motivo de rescisión y evitándole la necesidad de probar ante los tribunales que fue despedido injustificadamente. Esto hace que sea a cargo del patrón demostrar en el juicio que no le rescindió el contrato de trabajo al trabaja-- dor o que lo hizo justificadamente. Con esta fórmula, el legislador logró -- poner una limitación eficaz a los frecuentes casos en que los patrones des-- pedían a sus trabajadores injustificadamente, alegando posteriormente en -- el juicio que el trabajador había abandonado sin motivo su trabajo, quedán-- dolo al primero la carga de la prueba que en la antigua ley laboral era a -- cargo del trabajador.

Respecto a la comunicación del despido, existe la posibilidad -- de que sea físicamente imposible hacércela saber al trabajador, por no en-- contrársele en su domicilio o por desconocerlo el patrón, se cumple con ésta

obligacion enviando la comunicaci3n de despido al 3ltimo domicilio que el trabajador tenga registrado, o al sindicato al que pertenece si 3ste es es sindicalizado, ya que puede darse el caso de que el trabajador abandone el pa3s y despu3s de alg3n tiempo pretenda regresar a la empresa exigiendo se le reinstale en su empleo, puesto que nunca recib3 la comunicaci3n de despido y obviamente esta situaci3n es contraria al esp3ritu del legislador.

P R E S C R I P C I O N .

La prescripci3n negativa es una forma de extinci3n de las obligaciones que opera por el transcurso de un t3rmino. Su raz3n de ser, radica en el inter3s social de que las acciones entre los hombres no permanezcan eternamente vigentes, ya que la actividad y la libertad del hombre carecer3n de la seguridad necesaria para desarrollarse.

El art3culo 517 de la Ley Federal del Trabajo dentro del cap3tulo de prescripci3n expresa que:

"Prescriben en un mes:

- I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios.
- II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, --
respectivamente, del día siguiente a que se tenga conocimiento
de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en
que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o ---
averías imputables al trabajador o desde la fecha en que la deu-
da sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir -
de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separa-
ción".

Artículo 518: "Prescripción en dos meses las acciones de --
los trabajadores que sean separados del traba-
jo.

La prescripción corre a partir del día siguien-
te en la fecha de separación".

Como ya quedó explicado anteriormente, si el patrón no notifi-
ca por escrito al trabajador en forma expresa la falta en que ha incurrido,
su derecho a rescindir el contrato prescribe a los 30 días de cometida la --
última falta y si pierde este derecho no podrá hacer valer la causa que te--
nía para rescindir en lo futuro, ya que para ejercitar el derecho que le ---
prescribió, sería necesario que se situara el responsable nuevamente en la
misma falta o en otra de las previstas en el artículo 47 que den motivo pa--
ra la ruptura de la relación de trabajo.

Jurisprudencia:

Ejecutoria: "Despido. En el juicio originado por el despido de un trabajador en que el patrón admitió -- haber rescindido el contrato de trabajo, toca a este probar no sólo los hechos que aduce como causa justificativa del mismo, si no también -- por la época en que se realizaron son causa suficiente de terminación laboral y la Junta que -- conoce el conflicto puede examinar, aunque las partes no lo planteen, si para la fecha del despido estaba prescrito, o no el derecho a rescindir el contrato, por haber transcurrido más de 30 días entre fecha y aquella en que tuvieron lugar las faltas".

Amp. Dto. 923/950/1ª.

J. Vicente Matus.

7 de octubre de 1955.

Ejecutoria: "Prescripción de la acción para separar a un -- trabajador por faltas de asistencia sin causa -- justificada. Momento en que debe empezar a -- correr la prescripción. El derecho del patrón para rescindir el contrato de un trabajador que ha faltado cuatro veces a sus labores sin causa justificada en 30 días, prescriben en un mes --

contando a partir del día siguiente de aquel en que el trabajador faltó por cuarta vez y no opera la prescripción respecto de cada una de las faltas de un día, porque en tal forma nunca podría realizarse el presupuesto de la ley".

Juan García Guerrero.

Amp. Dto. 6697/1958.

1958.

UNANIMIDAD.

Es necesario hacer notar que, la nueva ley ha ampliado el período de tiempo para que opere la prescripción en los casos de los trabajadores que hayan sido despedidos, de un mes que señalaba la antigua Ley Federal del Trabajo a dos meses que señala el artículo 513 de la ley vigente, debiendo operar ésta a partir del día siguiente de que se tenga conocimiento de la separación. Esta es también una innovación de la ley vigente ya que en la de 1931, iniciaba sus efectos a partir del propio día en que se tuviera conocimiento del despido.

La prescripción se interrumpe para el patrón, en el momento en que hace uso de la facultad rescisoria, estando dentro del período de un mes que le concede la ley, y para el trabajador en el momento en que presente demanda en contra del patrón, se le notifique o no a este último la demanda entablada en su contra.

CITAS DEL CAPITULO I V.

- (1) A. Ruiz Salazar, El Ausentismo, problema de salud en - la Industria, Volumen XI, No. 6, Noviembre-Diciembre. 1959.
- (2) Domingo Vargas, Medicina Ocupacional. The Medical -- Bulletin. st. Oil Company, New Yersey, Volumen XXI, No. 3, Noviembre, 1961.

C A P I T U L O V .

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

- I. El contrato o relación de trabajo crea obligaciones y derechos entre el trabajador y el patrón que derivan del propio contrato, de la ley, del uso o la costumbre y de la equidad.
- II. Entre las obligaciones del trabajador debe destacarse, de manera principal, la de poner su energía de trabajo al servicio del patrón, lo que constituye para éste un derecho exigible.
- III. Esta obligación del trabajador está relacionada con la jornada y horarios pactados, de manera que el trabajador debe estar físicamente a disposición del patrón durante el tiempo de dicho horario de la jornada.
- IV. La ausencia del trabajador al centro de trabajo, para cumplir con la jornada y horario pactados, constituyen un incumplimiento previsto por la ley cuyas consecuencias son la posibilidad jurídica de que el patrón ejerza la facultad rescisoria cuando este incumplimiento se realiza más de tres veces durante un lapso de treinta días.
- V. Las inasistencias del trabajador para cumplir con su jor-

nada de trabajo, al iniciarse la jornada pactada, debe conceptuarse como inasistencia a las labores, salvo el tiempo de tolerancia pactado entre las partes. En consecuencia es lícito el rechazo del trabajador, cuando se presenta a sus labores después de la hora pactada o transcurrido el tiempo de tolerancia.

- VI. Las inasistencias del trabajador a sus labores, sean por jornada completa o por parte de la misma, otorgan al patrón la facultad de hacer el descuento proporcional en el salario.
- VII. El permiso o licencia concedida por el patrón al trabajador, para que éste deje de concurrir a sus labores, debe entenderse como una suspensión de los efectos del contrato o relación de trabajo y, por lo tanto, la regla general aplicable es la contenida en el artículo 42, salvo que por disposición contractual o por voluntad unilateral del patrón, exista la obligación para éste de pagar el salario -- sin que exista la prestación del servicio.
- VIII. El permiso o licencia del patrón como justificación de las faltas debe ser expreso, teniendo el trabajador en caso -- de juicio la carga de la prueba.
- IX. Debe entenderse por causa justificada, respecto de las --

inasistencias del trabajador a sus labores, la enfermedad cualquiera que sea la causa de la misma, teniendo el trabajador la carga de la prueba al respecto.

X. Para los trabajadores inscritos en el régimen del Seguro Social obligatorio es necesaria la justificación de inasistencia por causa de accidente o enfermedad mediante el documento en que el Instituto Mexicano del Seguro Social certifique la causa de la ausencia y el número de días de incapacidad del trabajador. La falta de dicho certificado sólo es dispensable cuando se compruebe que el trabajador no ha recibido la atención médica y el certificado correspondiente por causas imputables a la institución aseguradora.

XI. Para los trabajadores que se encuentren legalmente fuera del Seguro Social obligatorio, la comprobación de inasistencias por causa de enfermedad o accidente deberán ser comprobadas mediante los certificados de atención médica previstos en los contratos individuales o colectivos o Reglamento Interior de Trabajo. Si el patrón no proporciona por sí o por conducto de un tercero la atención médica requerida, deben tener valor probatorio los certificados médicos particulares respecto de servicios solicitados por el trabajador, salvo prueba en contrario.

- XII. En general, la fuerza mayor debe aceptarse como justificación de inasistencias, pero corre a cargo del trabajador la carga de la prueba de que, en primer término, se realizó dicha causa de fuerza mayor y de que ésta impide la presencia física del trabajador para cumplir la jornada o jornadas contratadas.
- XIII. La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia en el sentido de que el trabajador debe justificar sus faltas ante el patrón al reanudar las labores, no pudiendo hacerlo posteriormente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, mantiene su vigencia no obstante el cambio de la ley, por no ser contraria a las nuevas disposiciones legales. Sin embargo debe tenerse en presente que la jurisprudencia citada sólo puede tener aplicación cuando el patrón dá oportunidad al trabajador para hacer dicha justificación y no en el caso de la negativa del patrón para examinar y resolver sobre la justificación que el trabajador haga al respecto.
- XIV. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo obliga al patrón en caso de rescisión de contrato de trabajo, a dar aviso o comunicar por escrito al trabajador la fecha y causas de la rescisión. Sin embargo pensamos que la falta de aviso no hace inoperante el despido, sobre todo en -

los casos en que exista imposibilidad física o material -- para realizar dicho aviso o comunicación al trabajador, -- puesto que es en la contestación de la demanda en la au-- diencia respectiva cuando el patrón demandado puede opo-- ner excepciones a la acción intentada por el trabajador y fijar los hechos sobre los que debe versar la litis plantea-- da.

XV. La nueva Ley Federal del Trabajo conserva la disposi--- ción relativa a la facultad rescisoria del patrón, conce--- diéndole a éste un término de un mes, contado a partir de la configuración de los hechos que constituya en una cau-- sa de rescisión del Contrato de Trabajo. En cambio ha -- aumentado en dos meses la prescripción de la acción del trabajador para reclamar el despido, contado este térmi-- no a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

B I B L I O G R A F I A .

- BENITEZ DE LUGO, LUIS. Extinción del Contrato de Trabajo.
- CABANELLAS, GUILLERMO. Tratado de Derecho Laboral. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, -- 1968.
- CASTORENA, JESUS J. Manual de Derecho Obrero. México, - 1964.
- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRI-- TO Y TERRITORIOS FEDERALES.
- DE LA CUEVA, MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa Hnos. México.
- DEVEALI, MARIO. Lineamientos de Derecho del Trabajo.
- ENNECCERUS, KIPP Y WOLF. Compendio de Derecho Civil.
- GARCIA OVIEDO, CARLOS. Tratado Elemental de Derecho Social.
- GUERRERO, EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. Gráficas Galeza, 1960.
- KROTOSCHIN, ERNESTO. Tratado de Derecho del Trabajo. De - Palma. Buenos Aires, 1965.
- KASKEL Y DERSH. Derecho del Trabajo. Editorial Roque de Palma. Buenos Aires, 1961.
- JURISPRUDENCIA Y TESIS SO---- BRESALIENTES DE 1955-1963 ---- S. C. J.
- ITURRASPE, JUAN BERNARDO. La Empresa y el Trabajo. De Palma. Buenos Aires, 1964.

IGELMO, CARRO.

El Despido Justo.

LITALA, LUIGI DE.

El Contrato de Trabajo. Traducción -
Santiago Sentis Melendo.

LEYES FEDERALES DEL TRABA-
JO DE 1931 y 1970.

RUPRECHT, ALFREDO.

Contrato de Trabajo. Bibliográfica ---
Omeba. Buenos Aires, 1960

RUIZ SALAZAR, A.

El Ausentismo, Problema de Salud en
la Industria. México, Volumen XI,
No. 6, Noviembre-Diciembre, --
1959.

REVISTA DE "DERECHO DEL
T R A B A J O "

Director, Mario L. Deveali.

SUAREZ GONZALES, FERNANDO. La Terminación del Contrato de Traba-
jo.

VARGAS, DOMINGO.

Medicina Ocupacional. The Medical -
Bulletin. st. Oil Company. New
Jersey. 1961.