



972
2E
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

FALLA DE ORIGEN

**"EL AUSENTISMO REITERADO COMO
CAUSAL DE RESCISION**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
RAFAEL ALEJANDRO VILLALOBOS REGUEIRA

MEXICO, D. F.



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARÍA AUXILIAR DE
EXÁMENES PROFESIONALES

1995

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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 MIS PADRES:

A los que amo inmensamente, que serían pocas las líneas para expresarles mi enorme agradecimiento, ya que con su esfuerzo amor y sacrificios he podido lograr llegar a este momento.

MIS HERMANOS:

**Quienes incondicionalmente me han brindado apoyo.
Los amo.**

A MI TIA JULIA:

Quien con su gran amor y paciencia me ha dado los mejores momentos de mi vida y la cual siempre vivirá en mi corazón

A todos los integrantes del Bufete Ogarrío Díaz y Asociados, S.C. quienes me han dado la oportunidad de desarrollarme profesionalmente y especialmente a esos dos brillantes Abogados José Antonio Díaz Vicente y Alejandro Ogarrío Ramírez España. quienes siempre serán un ejemplo.

A mi queridísima Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Derecho y a mis maestros con los cuales siempre estaré comprometido de poner su nombre en alto, con un especial reconocimiento a la Lic. Estela González Vidal quien con sus amplios conocimientos, dirigió mi trabajo de tesis.

A Gaby

Te amo

INDICE

INTRODUCCION Pág.

CAPITULO PRIMERO.

1. CONCEPTUALIZACION GENERAL.

1.1.	La Relación Individual y Colectiva de Trabajo.....	1
1.1.1.	El Trabajador.....	2
1.1.2.	El Sindicato.....	9
1.1.3.	El Patrón	12
1.1.4.	La Subordinación	16
1.2	La Estabilidad en el Empleo.....	19
1.3.	El Contrato Individual y Colectivo de Trabajo	21
1.4	La Rescisión en Materia Laboral	25
1.5.	Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Derecho del Trabajo.....	26

CAPITULO SEGUNDO.

2. ANTECEDENTES DE LA RESCISION LABORAL EN MEXICO.

2.1	La declaración de Derechos Sociales 1917.....	29
2.2.	En la Legislación Laboral del año de 1931.....	30
2.3.	En la Legislación Laboral del año de 1970.....	40
2.4.	Reformas y Adiciones del año 1980.....	46

CAPITULO TERCERO

3.- LA RESCISION EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

3.1	Causales de Rescisión por causas imputables al trabajador.....	50
3.1.1	Obligaciones de dar y causales de rescisión.....	52
3.1.2	Obligaciones de Hacer y causales de rescisión.....	55
3.1.3	Obligaciones de no hacer y causales de rescisión.....	58
3.1.4	Obligaciones de tolerar y causales de rescisión	66
3.2	El Aviso de Rescisión de la Relación de Trabajo.....	67
3.2.1	Características.....	69

3.2.2.	Formalidades.....	74
3.2.3	Efectos.....	76
3.3	El Aviso de Rescisión y las Juntas de Conciliación y Arbitraje	77
3.4.	El Aviso de Rescisión y el Contrato Colectivo de Trabajo.....	78

CAPITULO CUARTO.

4.- EL AUSENTISMO REITERADO Y LAS CAUSALES DE RESCISION.

4.1.	Conceptualización del Ausentismo	82
4.2.	Causas Provenientes del Ausentismo.....	88
4.2.1.	Los Permisos con o sin goce de salario.....	89
4.2.2.	Las Enfermedades no justificadas.....	92
4.2.3.	Las Vacaciones adelantadas.....	95
4.3.	Los efectos del Ausentismo con respecto a la Relación de Trabajo.....	99
4.3.1.	De tipo Económico.....	100
4.3.2.	De tipo Jurídico.....	105

CAPITULO QUINTO

5.- EL AUSENTISMO REITERADO COMO CAUSAL DE RESCISION.

5.1.	El Ausentismo Reiterado y la Naturaleza Jurídica de las causales de Rescisión en Materia Laboral.....	108
5.2.	El Ausentismo Reiterado como Causal de Rescisión.....	114
5.3.	Procedimiento para adicionar el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.....	120
5.4.	Adición de la Fracción XV al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.....	124

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA.

LEGISLACION

OTRAS FUENTES

INTRODUCCION

De acuerdo con la realidad que vive nuestro país, y atento a la problemática que se ha desenvuelto en materia de conservación de las fuentes de trabajo, la actitud de los trabajadores ha venido mostrándose más complaciente para conservar un medio de subsistencia seguro y vital para el desenvolvimiento y continuidad de su ambiente familiar.

Los múltiples problemas que aquejan hoy en día a los empresarios de nuestro país, los han llevado a disminuir las fuentes de trabajo, y correlativamente a ello la de prescindir de los servicios de muchos trabajadores, colaborando con ello al desempleo que ya venía aquejando a nuestra sociedad.

La rescisión de la relación de trabajo juega un papel muy importante en el desarrollo de esa problemática, porque si bien es cierto que la estabilidad en el empleo le permite al trabajador tener una seguridad jurídica para que siga conservando su trabajo bajo la tutela de la ley, también es cierto que para el caso de que dicho trabajador se encuentre en alguno de los supuestos para la aplicación en su perjuicio de alguna o algunas de las causales de rescisión por causas imputables a este y sin responsabilidad para el patrón, también es tutelada por el amparo de la ley.

Los trabajadores cumplidos y que tienen pleno conocimiento de la situación desesperante para seguir conservando sus trabajos e inherentemente a ello un sustento económico, no tiene problema alguno en cuanto se someten a las decisiones y ordenes de sus patrones, siempre y cuando estén dictadas de conformidad a los lineamientos legales existentes.

Es casi seguro, que la situación de los trabajadores aludidos seguirá conservándose de esa manera en conjunción con los esfuerzos de la parte patronal para conservar las fuentes de trabajo.

Por el contrario los trabajadores incumplidos en las obligaciones que como tales le son propias a esa condición, seguramente verán tarde que temprano frustradas sus actitudes frente a los lineamientos previamente establecidos en la empresa o negociación donde presta sus servicios.

Las causales de rescisión existentes en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo permiten sobremanera al patrón nivelar adecuadamente la conducta de sus trabajadores, pero en ellas no se estipula expresamente la facultad del patrón para rescindir por la causal que nosotros hemos denominado " Ausentismo Reiterado ", aunque sin embargo se da en la realidad.

En este orden de ideas, la intención del presente trabajo se resume en el hecho de mostrar la posibilidad de que la Ley Federal del Trabajo contemple como contenido nuevo de la fracción XIV actual del artículo 47 , la de hablar precisamente sobre el supuesto del ausentismo reiterado, y la manera en que debe darse para considerarse que está legalmente aplicada.

En el capítulo I analizaremos brevemente la conceptualización general, donde abordaremos la relación individual y colectiva de trabajo, las figuras del trabajador, el sindicato y el patrón; la subordinación; la estabilidad en el empleo; el contrato individual y colectivo de trabajo; las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la rescisión de la relación de trabajo .

Siguiendo con ese orden, el capítulo II se encargará de contener lo relativo a un desglose de antecedentes de la rescisión de la relación de trabajo. Hablaremos de la declaración de los derechos sociales, la legislación laboral de 1931; la legislación laboral del año de 1970 que inclusive es la que actualmente nos rige.

El capítulo III de suma importancia contendrá una semblanza de las causales de rescisión y la subdivisión de ellas que en materia de trabajo

aparecen conformadas en la Ley Federal del Trabajo; el aviso de la rescisión de la relación de trabajo deteniéndose en sus características, formalidades y efectos; el aviso de rescisión en conjunción con el contrato colectivo de trabajo y su presentación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Atento al capítulo IV, el concepto de ausentismo; las causas provenientes del ausentismo; los permisos con o sin goce de sueldo así como las enfermedades y vacaciones son situaciones de suma importancia que debemos de tomar en cuenta para definir las bases propias del ausentismo reiterado como causal de rescisión, analizaremos también los efectos jurídicos, económicos que con respecto a esa figura repercuten dentro de la relación y contrato de trabajo.

Finalmente el capítulo V estará conformado con un estudio sobre el ausentismo reiterado y la naturaleza de las causales de rescisión en materia de trabajo; el procedimiento para adicionar al artículo 47 una fracción nueva

y por último la existencia ya del contenido nuevo de la fracción XV del artículo citado.

La intención del trabajo que ocupa nuestra atención es hacer patente la necesidad de que la Ley Federal del Trabajo contemple expresamente que el ausentismo reiterado tiene y debe de ser de características rescisorias de la relación y contrato de trabajo, y tener plenos efectos para terminar válidamente con el nexo que une a trabajador y patrón por causas imputables al primero y sin responsabilidad para el segundo.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTUALIZACION GENERAL

1.1.- LA RELACION INDIVIDUAL Y COLECTIVA DE TRABAJO.

A través del tiempo, el hombre ha mediado sus intereses particulares utilizando como medio eficaz la comunicación, en un principio lo fue por medio de sonidos guturales, después las señalizaciones fueron fundamentales; siguiendo con el contenido de los vestigios que ordenaba la naturaleza; pasando a ordenamientos que por naturaleza le asistían a personas que por su condición social tenían en sus manos la verdad sabida y por ende la impartición de la justicia y, hasta que finalmente fueron apareciendo los ordenamientos legales escritos y sustentados por el voto de los ciudadanos.

Conjuntamente con éstos aspectos, y ya que el trabajo como tal siempre fue inherente a la existencia del hombre, su fuerza de trabajo y la retribución a ella fue motivo suficiente para que en las distintas épocas sufrieran desequilibrio entre los intereses de las partes que intervinieron en ese círculo.

Entonces quedó conformado por el patrón y el trabajador, quienes a últimas fechas y en particular tratándose de nuestra legislación laboral, siguen peleando para conseguir que sus intereses tengan una reciprocidad justa, equitativa y conforme a derecho.

En primer lugar busca el amparo de la Ley Federal del Trabajo, por cuanto a que presupone ser la parte más débil económicamente hablando, pero equitativamente encuentra en ella un equilibrio de las normas jurídicas aplicables a cada supuesto. Y en segundo encuentra en la Ley una debida interpretación para la defensa de sus intereses que con respecto a la fuerza de trabajo surgen en su

desempeño. Conformando así situaciones reales, jurídicas y contractuales que las partes que intervienen en una relación de trabajo, se interrelacionan en un momento determinado para pedir con vigencia de la ley en mano, que aplique las normas que en ellas estipulan para resolver sus diferencias en determinados supuestos.

Pero ésta relación en su doble aspecto, no siempre sigue conforme a los lineamientos que indica la Ley Federal del Trabajo, tan es así que la existencia de los artículos 47 y 51 que hablan sobre la rescisión de la relación de trabajo permiten vislumbrar una tentativa violación a los intereses de la contraparte.

Es así que, el hablar sobre la rescisión de la relación contractual, y en obvio sentido sobre la relación colectiva e individual de trabajo, tiene un nexo innegable, porque de no existir éstas últimas, tampoco existiría la figura de la rescisión de la relación de trabajo.

A continuación, analizaremos una a una de las figuras que, a nuestro juicio intervienen en esas relaciones, y aclararemos algunos aspectos sobre todo en el concerniente a la relación colectiva de trabajo con respecto a la rescisión de la relación contractual.

1.1.1.- EL TRABAJADOR.

La fuerza de trabajo necesaria para que las empresas y establecimientos cumplan con su giro comercial, y en general produzcan bienes y servicios

cambiables es producto del esfuerzo físico y mental que le imparte el trabajador a sus labores.

Esta persona forma parte de una relación que sin necesidad de haber quedado estipulada por escrito surte todos los efectos que inherentes a ella van implícitos, es decir, la relación de trabajo como tal.

Trae aparejada con ella, derechos y obligaciones recíprocos para con su patrón, y se perfecciona al momento mismo en que el trabajador físicamente realiza el trabajo encomendado y el patrón acepta recibirlo para su beneficio pagando por ello un salario a manera de remuneración.

Para los efectos de nuestra tesis el trabajador juega un papel de singular importancia, porque si bien es integrante de una relación de trabajo, también es sujeto de obligaciones, cuyo incumplimiento en un momento determinado, trae aparejada la aplicación del aviso por escrito de la fecha y las causas de la rescisión de la relación contractual.

Analizando la figura del trabajador desde ese punto de vista, es decir a quién se le aplicará, en el supuesto de incurrir en las causales de que habla el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión que tiene por consecuencia la extinción definitiva de la relación de trabajo por causas imputables al mismo.

Además debemos tomar en cuenta que el trabajador en lo individual, puede fincar una relación individual de trabajo, lo que quiere decir que lo convenido respecto de las condiciones de trabajo son entre una persona física y otra física o moral.

Por ese motivo creemos pertinente enunciar el precepto, es decir, el artículo 8°. "...Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal y subordinado."

De dicho precepto podemos contemplar algunos aspectos que, relacionaremos desde ahora con nuestro tema de estudio.

El primero de ellos, lo ubicaremos en el sentido de que debe ser una persona física, en el entendido de que debe estar en el uso pleno de sus facultades mentales, o en otras palabras que tenga la debida capacidad de ejercicio requerida para obligarse en todo tiempo y lugar.

Es importante desde el punto de vista de la rescisión de la relación de trabajo, porque es al trabajador a quien se le notificará y aplicará las causales de rescisión en que previo al acto haya incurrido.

De ahí que encontremos algunas modalidades, como por ejemplo el hecho de que el trabajador al momento en el que pretenda notificársele la causal rescisoria, no esté en el pleno de uso de sus facultades mentales, lo que motivaría

la nulidad del mismo y posiblemente el supuesto de un despido injustificado, entre otras modalidades más.

En segundo lugar, esa persona física trabajador para efecto de nuestra tesis contempla un nombre y domicilio, aspectos que son preponderantes y que son importantes para notificar las causales de rescisión en que ha incurrido el trabajador, esto sólo en caso de que no lo haya recibido personalmente.

Cabe aclarar que no únicamente las personas físicas tienen nombre y domicilio, porque las personas morales también contemplan éstos elementos, la diferencia radica en que a ellas no se les puede ni legal, ni jurídicamente hablando establecer causales de rescisión para dar por terminado el vínculo laboral.

En tercer lugar se desprende de ése artículo 8º, que el trabajador desempeña un trabajo personal y subordinado, en otras palabras, que lo personal indica que sólo él, es el titular del derecho a recibir el pago por sus servicios, pero también es el titular de la obligación. La subordinación en otras palabras, indica el mando que le asiste al patrón y deber de obediencia por el trabajador, respecto del trabajo contratado.

La subordinación, implica que el trabajador está aceptando desde el preciso momento que inicia el esfuerzo físico, que su patrón o el representante de ésta le ordene el trabajo a desempeñar, de donde se deduce aceptar el mando de la titularidad patronal y a su vez la sumisión recatada para con el trabajo contratado.

La parte final del artículo en comento describe lo que debemos de entender por la acepción "trabajo", situación ésta que de alguna manera tiene que entrelazar con nuestro tema, porque finalmente esa actividad humana, intelectual o material para desempeñar una profesión u oficio, permite al patrón en un momento determinado de "ausentismo reiterado" interpretar si conforme a las fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es aplicable o no para rescindirle su contrato de trabajo.

Al respecto de esta figura, los maestros ORLANDO GOMEZ Y ELSON GEOTTSCHARLK han hecho una singular referencia, de importancia debida que no es pertinente restarle atención, porque ellos han coincidido en que "... si emplea su actividad en la transformación de la materia-prima, participando directa o inmediatamente de la producción, es obrero. Cuando esta participación es indirecta o mediata, aunque en la industria, es empleado." ⁽¹⁾

Esta división se nos hace acertada, porque si bien es cierto que hace alusión a obreros y empleados, con ella indica que ambos a final de cuentas son trabajadores, y que la repercusión de su trabajo se hace consistir en cada una de sus actividades propias de la actividad que le corresponde, pero siempre encaminadas a un fin, común.

Tampoco dejan de estar sometidos a una subordinación como ya dijimos, además que tanto obrero como empleado participan como dijimos

⁽¹⁾ GOMEZ Orlandoy ELSON Geottscharlk. Curso de Derecho del Trabajo Tomo I México. 1979. pág. 125.

oportunamente en la producción de bienes o servicios acordes al giro comercial de la negociación o empresa.

Al respecto de esta figura, el maestro JOSE DAVALOS a considerado que " El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos Constitucionales, no admite distinciones. " (2)

Esta consideración es a nuestro real entender simple pero clara, porque quien presta un servicio a otro se le califica como trabajador.

Aquí y atento al contenido que el maestro DAVALOS pretende darle, es menester transcribir el segundo párrafo del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo que dice: " No podrán establecerse distinciones por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social."

De este párrafo se desprende que independientemente de las condiciones que distingan a uno u otro trabajador , la naturaleza de prestar un servicio personal y subordinado es suficiente para excluir las demás diferencias, pues al contexto de la ley le interesa que los trabajadores laboren para conseguir su mantenimiento y la producción de bienes y servicios.

(2) DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa, México. 1985. pág. 90.

Finalmente y con lo que hemos estudiado hasta éstos momentos como la figura del "trabajador", ya sabemos el porqué de su importancia, el papel que juega con respecto al aviso de rescisión de la relación de trabajo, y nos atrevemos a describir nuestra propia acepción, a saber:

"El trabajador es la persona física, que acredita tener facultades suficientes para desempeñar el trabajo contratado, y que por la sola prestación del esfuerzo físico o mental a favor de una persona física o moral tiene derecho a recibir a cambio un salario."

No es una idea ilustre, pues por el contrario considérese como una idea sumisa con respecto a la de los estudiosos del derecho del trabajo a que ya hemos hecho alusión, pero si se lee detenidamente, quisimos impregnarle la idea concerniente a que el trabajador es aquél que ya calífico, es decir que, previo al desempeño del trabajo comprobó ante quien sería su patrón que las facultades que dijo haber tenido son ciertas, reales y por consecuencia no trae aparejada problemática alguna ; ya que de no ser calificado el trabajador para lo cual fue contratado, se encuadraría en una hipótesis de las causales de la rescisión de la relación de trabajo.

Situación que claro está, no repercute directamente con la posibilidad de una ausencia reiterada a sus labores como causal de rescisión motivo de este trabajo, pero si muestra un antecedente claro de con quién se está tratando como trabajador cumplido, y evitar fijar por supuesto una directriz de cumplimiento futuro en el trabajo.

1.1.2.- EL SINDICATO

El sindicato es el protector de los intereses de sus agremiados, pero siempre lo serán relativos a la relación de trabajo.

La relación individual de trabajo sigue subsistiendo entre el patrón y el trabajador, pero a su vez cabe la posibilidad de que, además de la defensa que el trabajador haga de sus intereses en lo individual puede recibir ayuda directa del sindicato, frente a la relación de trabajo y todas sus consecuencias con respecto al patrón.

En ese orden, cuando los trabajadores admiten voluntaria y libremente adherirse o bien formar un sindicato (situaciones que son muy distintas) es que, ya se habla de una relación colectiva de trabajo, claro está, que previo a ello el depósito del contrato colectivo de trabajo haya sido conforme a derecho ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dependiendo de su competencia.

No deseamos abundar sobre esta figura, porque en el apartado que al término de éste continúa es precisamente el relativo al contrato como individual y colectivo, pero sí por cuanto corresponde al sindicato como tal.

Entonces veamos que entendemos por sindicato y como influye según nuestro entender en la rescisión de la relación de trabajo. En principio todo aquel que realiza un trabajo personal y subordinado, además de denominársele

trabajador, tiene derecho a la libre asociación, es decir que puede reunirse con una o varias personas siempre y cuando no tenga como fin el alterar el orden público e ir en contra de la moral ni tampoco que tenga como finalidad un hecho delictuoso.

Esta voluntad manifiesta del trabajador permite adherirse a las filas de lo que como sindicato expresa el Código Laboral de Díaz Ordaz como "... por sindicato debemos entender la Asociación de Trabajadores o Patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."⁽³⁾

De la definición que acabamos de enunciar se desprende claramente que no ha variado en mucho de conformidad a lo que en la actualidad conocemos por la Ley vigente. Esta acepción comprende por supuesto las dos clases sociales, la de los trabajadores y la de los patrones.

Ahora bien, el objetivo primordial que como tal tienen los Sindicatos, radica en el hecho de conseguir para sus agremiados mejores condiciones económicas y la transformación del régimen capitalista. Y desde el punto de vista de los patrones su objeto se traduce en la defensa de sus derechos patrimoniales, principalmente el de la propiedad.

Resultado de la necesidad de coaligarse para la defensa de sus intereses surge la asociación. la organización profesional de trabajadores crea la esencia misma del sindicato, originado por la asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses:

⁽³⁾ RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera. Segunda Edición. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México 1978 pág. 10.

De acuerdo al diccionario jurídico mexicano se establece que:

" Asociación profesional.- Derecho de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la economía..."

"...Una corriente doctrinal encabezada en México, por MARIO DE LA CUEVA, reconoce al derecho de la asociación profesional una identidad esencial con el derecho genérico de asociación. De esta suerte el artículo 9º Constitucional plasma el derecho universal del hombre para asociarse con sus semejantes y se relaciona con la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 que reconoce el derecho de asociación profesional de los trabajadores o de los patrones para la defensa y promoción de sus respectivos intereses..."

"...al relacionar y contrastar los conceptos de asociación y de asociación profesional, se afirma en principio, que el primero representa el género, en tanto que el segundo constituye su especie. Si profundizamos un poco y sin desconocer su unidad esencial, se advierte que la asociación es un derecho general, en tanto que la asociación profesional es una garantía social entendida por la doctrina en dos sentidos: Como un derecho de los trabajadores frente al capital y ante el estado y como un derecho de los trabajadores y de los patrones considerados como miembros de su clase social correspondiente." (4)

(4) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa, México 1980. pág. 203.

De esta adecuación, se distingue que la doctrina semeja el derecho universal del hombre a asociarse con sus semejantes para defender sus intereses, dan cabida al sindicato, quien en su nombre y representación admiten otorgarle su voluntad también para la defensa de sus intereses que puedan verse mermados por la continua relación de trabajo.

Por tales motivos, el trabajador como persona física, tiene la posibilidad y sólo si así el lo desea de pertenecer a un sindicato que vale por sus intereses en lo individual sin perder de vista la colectividad como un todo de sus agremiados.

Los sindicatos que para considerarse tener relación colectiva de trabajo con determinado patrón, es necesario que previo a ello la firma del contrato colectivo de trabajo surta ya sus efectos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Es de suma importancia porque en la relación colectiva misma que deberá quedar deducida en el contenido del contrato citado se trata lo relativo a la rescisión de la relación de trabajo y las modalidades que para el efecto se haya convenido, pero sin perder de vista el contenido del artículo 47.

1.1.3.- EL PATRON.

El patrón es quien tiene el poder económico, porque al momento que emplea trabajadores está arriesgando su capital mismo que puede o no darle ganancias pero si por mientras pagar salarios, así se da el círculo conocido como "los factores de la producción" "capital y trabajo".

"La voz ' Patrono ' encierra indudablemente un sentido doble: A un tiempo resulta clasista y paternal, envuelve una significación que corresponde con un cierto aire paternalista y protector, y rememora, por otro lado, una expresión vinculada a luchas existentes entre dos sectores sociales-patronos y obreros.- Su ramaje social contribuye a desposeerle, en cambio, de un contenido estrictamente jurídico. " (5)

En estas condiciones la persona patrono es considerada como la que se obliga a remunerar un trabajo, y hace suyos los frutos y productos obtenidos.

Esa definición proporcionada por el maestro ALBERTO SIDAUR, nosotros creemos que es del todo acertada, porque ciertamente en ella encierra un poder de mando y una facultad de dirección.

Por otro lado, el maestro SANCHEZ ALVARADO considera que patrón "...es la persona física o jurídico colectiva, (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada. " (6)

De esta definición no estamos del todo de acuerdo, porque al afirmarse que los servicios pueden ser de ambos géneros se están infiriendo que los mismos pueden ser exclusivamente materiales o intelectuales, ya que todo trabajo aunque se considere en mayor porcentaje de orden material, siempre tendrá aunque sea en

(5) SIDAURJ, Alberto. Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Porrúa México. 1945. pág. 149

(6) SANCHEZ ALVARADO ALFREDO, Instituciones de Derecho Mexicano. Segunda Edición. Gráficos Andrea Noria S.A. México. pág. 299.

el menor porcentaje algo de intelectual, de ahí que el maestro SANCHEZ ALVARADO este en contradicción.

En este orden de ideas, al patrón le asiste la facultad de decidir en su empresa o establecimiento y por ende mandar (tal o cual circunstancia o tal o cual trabajo) para conseguir que su patrimonio amen de verse mermado, por el contrario crezca y se multiplique día a día. Lo cual se logra arriesgando como ya dijimos su capital pero también con el exacto y cauteloso empleo de la mano de obra y fuerza física de sus trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo lo ha definido como "Es la persona física o moral que recibe los servicios de uno o varios trabajadores". Encontrando los siguientes elementos: a.- Puede ser una persona física o bien moral. b.- Que es indispensable reciba de otra u otras personas física fuerza de trabajo correlativamente al pago de un salario.

Pero no todo se limita a arriesgar el capital con que cuenta para conseguir mejoras en la producción, porque para efectos de nuestro trabajo, cabe la posibilidad de que el trabajador incurra en incumplimiento de sus obligaciones, como la de ausentarse en forma reiterada de su empleo consiguiendo la disminución de la producción.

Esta anomalía hará patente la facultad del derecho que le asiste al patrón para rescindir el contrato de trabajo a su trabajador aduciendo esa causal.

Además es el que la aplica directamente a sus trabajadores; es quien le hace de su conocimiento y ante su negativa es también a quien le corresponde hacerlo del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Pero también es quien, de no probar en juicio, en caso de existir, la procedencia de las causales de rescisión que aduce, se hará acreedor al pago de las indemnizaciones que por ley le asisten al trabajador, es decir el pago de tres meses por despido injustificado y el pago de 20 días de salario por cada año de servicios, mermando obviamente esto, que como cantidad líquida se cuantifica en el juicio correspondiente al patrimonio del patrón.

Se entiende pues la importancia que juega la existencia de un patrón, porque además de ello como en su oportunidad dijimos, de no existir patrón, la conclusión sería que no hubiera relación de Trabajo, y efectivamente no habría siquiera la posibilidad de hablar de la rescisión de trabajo.

Cuando el trabajador ha sido contratado directamente por el patrón mediante un contrato individual de trabajo, decimos que estamos en presencia de una relación individual de trabajo. Pero si la relación se da entre sindicato y patrón, entonces se habla de una relación colectiva de trabajo.

1.1.4.- LA SUBORDINACION.

La Subordinación, es el elemento indispensable para concluir que en una relación entre quien dice comportarse como patrón y otro como trabajador, se denomine legalmente "de trabajo".

Atento a lo que establece el diccionario básico de la lengua española, la subordinación la define: " Sujeción, dependencia, sumisión. Gramaticalmente. Relación entre la oración subordinada y la principal. " ⁽⁷⁾

Infiere esta obra varios sinónimos, que indican la calidad de dependencia en todos los aspectos de una persona con respecto a otra, pero en el ámbito laboral, la sujeción se torna exclusivamente referente a las condiciones de trabajo y del mismo trabajo contratado.

El sujeto que esta subordinado a otro tiene la obligación de obedecerlo incondicionalmente, pero en cuanto se refiere al vínculo laboral, la situación adquiere un matiz de tutelación por parte de la Ley Federal del Trabajo.

Por consecuencia la subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otro tipo de prestaciones de servicios; llámesele prestación de servicios profesionales etc.

⁽⁷⁾ DICCIONARIO BASICO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. GARCIA, Ramón-Pelayo y Gross. Larousse. Vigésimo Segunda Reimpresión. México. 1979. pág. 551

Está presente cuando el trabajador acepta otorgar a favor del patrón un servicio personal, pero además de orden lógico de obediencia y correlativamente a ella la de reconocimiento de poder de mando que le asiste a quien le pagará su salario como contraprestación al esfuerzo físico.

Respecto de la naturaleza de la subordinación, el Maestro De la Cueva, señala que, es "...una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa; y la obligación legalmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo".⁽⁶⁾

No necesita un razonamiento metódico de lo que explicó el Maestro De la Cueva, porque creemos es entendible, porque tan sólo para que una empresa produzca más y atienda mayores servicios, genéricamente contemplamos la idea "producción". Es decir, que su nivel productivo finalidad de toda empresa o negociación primordial depende de la fuerza de trabajo.

Pero para que el trabajador no desarrolle su trabajo en desorden, sin una sistematización técnica que llevaría muy seguramente a la producción a un fracaso es que el patrón hace uso de la subordinación para señalar el designio en dos aspectos: De la forma y términos en que debe trabajarse y la otra cuidar paralelamente que su capital y que sus intereses no se vean mermados por falta de coordinación y jerarquización laboral.

⁽⁶⁾ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 203

Nosotros creemos que el elemento subordinación está presente tanto en la relación individual como colectiva de trabajo. Tratándose de la primera, porque finalmente el trabajador como individuo se somete a las decisiones del patrón, y en lo colectivo porque el trabajador aunque sigue siendo parte de un sindicato y apoyar en un momento determinado las decisiones de éste, en ningún caso y en ningún momento el sindicato como tal está subordinado a las ordenes del patrón, pero en un momento dado lo pueden estar sus agremiados o bien quienes integran el comité ejecutivo, cayendo pues, en el supuesto de que independientemente de su naturaleza siguen siendo trabajadores como personas físicas.

El elemento subordinación, también tiene trascendencia en el tema que ocupa nuestra atención, porque podemos decir que la inquietud de hablar sobre el ausentismo reiterado como causal de rescisión tiene un nexo directo con aquél, ya que el trabajador que caiga en ese supuesto rescisorio dará cuenta a que el patrón utilizando el poder de mando que le asiste y el deber de obediencia del trabajador y el nexo causal de la relación de trabajo, promover lo necesario para rescindirle conforme a derecho su contrato individual de trabajo.

No queremos abundar sobre el particular de la rescisión porque de él lo haremos al final de éste capítulo, pero si debe quedar claro que además de que la subordinación es el elemento más importante y trascendental para definir en qué momento estamos ante la presencia de una relación de trabajo, también es importante no excluir la situación del papel que juega en un momento determinado cuando el trabajador le transgrede el ausentarse en forma reiterada en sus labores.

1.2.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

La Estabilidad en el empleo, tiene su origen directo con la creación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en especial porque introdujo una norma expresa de permitir de forma libre que toda persona mujer u hombre se dedicará a la profesión u oficio que le fuera más propio.

En su artículo 5º señala expresamente "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de ésta libertad, sólo podrá vetarse por resolución gubernamental, directa en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial."

Del contenido de éste artículo se advierte, que además de ser una garantía individual íntimamente ligada con el contenido del artículo 4º de la misma constitución, porque al referirse a las personas lo hace a ambos sexos, también se deduce la importancia de su contenido con respecto al tema de la rescisión de la relación de trabajo.

El maestro Barajas Montes de Oca respecto de la primera parte del contenido del párrafo de dicho artículo 5º considera que "La premisa establece la necesidad de imponer una política profesional y estatal de efectiva garantía del empleo, destinada a protegerlo en varias direcciones; Primero, sostener su

permanencia y estabilidad y evitando en lo posible la desocupación; Segunda, promover a la distribución de la mano de obra, si esto es necesario, no sólo en el ámbito geográfico sino en el profesional...".⁽⁹⁾

Señala otros aspectos necesarios para cumplimentar la premisa de que habla; la capacitación y el adiestramiento; el impulso de el aprendizaje de dos o más actividades y agencias de colocaciones.

Este artículo a nuestro parecer indica primordialmente una seguridad jurídica a todo aquél que desee trabajar en forma independiente o subordinada, con la única limitación de que sean lícitos, es decir, que no sea contrario a la moral, al derecho ni a las buenas costumbres.

También permite ilustrar una plena libertad de ejercicio de conocimientos prácticos y técnicos, también con la misma limitación, que claro está, es justificable desde el punto de vista de que de ser ilícito, no habría necesidad de estar sujeto a un orden jurídico, lo cual nos llevaría a un estado de inseguridad jurídica y de la prevalecencia del más fuerte, situación que ha sido superada hace muchísimo tiempo.

Del mismo artículo que comentamos, se desprende que a la persona llamémosle trabajador, que según ese precepto se puede dedicar a una profesión, industria etc. se le puede coartar su derecho por una causa justificada, situación

⁽⁹⁾ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Manual del Derecho Administrativo del Trabajo. Editorial Porrúa. pág. 80

ésta que permite la segunda parte del artículo 5° que expresamente manifiesta "por determinación judicial".

1.3.- EL CONTRATO INDIVIDUAL Y COLECTIVO DE TRABAJO.

La Relación de trabajo es la base de la conexión jurídica que existe entre patrón y trabajador o trabajadores, y patrón y sindicato o sindicatos.

El contrato como tal presupone la existencia de derechos y obligaciones para las partes contratantes, pero en nuestro caso lo interesante es ver que sucede con el contrato individual y colectivo de trabajo.

El primero se traduce según el artículo 20 segunda parte de la Ley Federal del Trabajo en "...cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar un servicio subordinado a una persona física o moral, mediante el pago de un salario."

Es individual en tanto en él se especifican las condiciones de trabajo por virtud de las cuales se va a desarrollar el trabajo contratado. No importa de que manera las partes lo hagan, se presupone deba ser por escrito y en el que por lo menos se estipule circunstancias tales como: generales de las partes, horario, salario, categoría, días de descanso semanal entre otras .

Tienen que ser propias al trabajador, y se entienden contratadas para prevalecer como obligación exclusiva para él, en tanto no son aplicables en estricto

sentido a otro trabajador siempre y cuando éste tenga una categoría distinta a la del primero.

Es colectivo cuando en él se convienen condiciones de trabajo que son aplicables a todos los trabajadores que les afecta como miembros del sindicato. Acertadamente el maestro Ross Gamez acierta al decir "El Contrato Colectivo de Trabajo, encierra una naturaleza sui generis, porque es una institución que no podemos enmarcar dentro de los moldes jurídicos tradicionales, ya que como se afirma, contiene ingredientes diversos en una mezcla resultante de las necesidades sociales que le dieron vida..." y continúa diciendo "...en suma una creación surgida de la realidad social a la vida del derecho, que se anticipa a los esfuerzos doctrinarios, los cuales sólo pueden pretender explicarla más no confirmarla." ⁽¹⁰⁾

Efectivamente la circunstancias sociales que la vida generó frente al capital y el trabajo, determinó en gran medida el nacimiento del contrato colectivo de trabajo y se fue perfeccionado conforme pasaba el tiempo, todo en beneficio de la clase trabajadora.

Finalmente, el contrato colectivo de trabajo y atento a la consideración que al respecto tiene la Ley Federal de Trabajo en el artículo 386, que a la letra dice: "...es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

⁽¹⁰⁾ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda. Edición Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1986. pág. 573

Las mezclas permitidas en materia colectiva por cuanto al contrato colectivo lo indica el precepto anterior, porque primero se puede celebrar entre un sindicato y un patrón. En segundo lugar entre un sindicato y varios patrones. En tercer lugar varios sindicatos con un patrón. En todos lo supuesto con efecto único de fijar las condiciones por las cuales se prestará el trabajo contratado.

Este contrato debe contener por lo menos lo siguiente: Nombre y domicilio de los contratantes, las empresas o establecimientos que abarquen; su duración; jornadas de trabajo; días de descanso y vacaciones; montos de salario (tabulador de sueldos); Disposiciones sobre capacitación y adiestramiento etc.

Otras estipulaciones que las partes convengan también pueden integrarse al clausulado, especialmente tratándose de nuestro tema, ejemplifiquemos lo concerniente a la rescisión del contrato colectivo de trabajo.

En el contrato colectivo celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro S.A., y sus Asociadas y Sindicato Mexicano de Electricistas, en su cláusula 37 apartado VI "por causa injustificada" manda que:

"En el caso de que las compañías lleven a cabo la separación de un trabajador sin el previo acuerdo con el sindicato y se nieguen a someter el caso de arbitraje, o sometido a éste, la Junta declare injustificada tal separación, las compañías convienen en que el trabajador tendrá pleno derecho al pago de su salario que haya dejado de percibir hasta el momento en que el caso haya sido

definitivamente resuelto o liquidado, y a elegir entre la reposición en su puesto o a su liquidación. Si elijere esta última, la responsabilidad del conflicto se determinará basándose en las prescripciones de los artículos 50 y 947 de la Ley Federal del Trabajo; pero tomando en cuenta que el límite máximo, al cual no debe exceder la indemnización, es igual al importe de mil cien días de salario del trabajador al momento de su separación. El trabajador que se separe en estas condiciones recibirá además del importe de las responsabilidades así fijadas, el de tres meses de salario".⁽¹¹⁾

Si leemos con debida precaución, encontraremos que la cláusula infiere varios aspectos relacionados con la rescisión, y que puede beneficiar o no al trabajador y patrón, porque aún sin la existencia de éste contrato, lo relativo a esa figura se aplica en estricto derecho conforme a lo dispuesto por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien surte sus efectos a partir del momento en que es depositado por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o en su caso desde el momento en que alguna disposición expresa que amane del propio contrato, así lo estipule.

Para que a través del tiempo, el contrato colectivo no pierda su naturaleza, la Ley le imprimió seguridad jurídica, es decir, que cada año los salarios de que hable se revisarán, es decir, que buscará el sindicato titular un aumento en los mismos, y cada dos años se revisaran todas y cada una de las cláusulas administrativas o económicas que contenga con el afán, en las primeras

⁽¹¹⁾ CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro y el Sindicato Mexicano de Electricistas. MEXICO. 1992. pág. 131

de deducir e interpretar correctamente la subordinación del trabajador, y las segundas buscar también incrementos.

1.4.- LA RESCISION DE LA RELACION LABORAL.

Punto medular de nuestro trabajo es la rescisión del contrato y/o relación de trabajo, y de investigar, encuadrar y definir lo relativo al ausentismo reiterado como causal.

Esta figura está contemplada por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo como ya dijimos, pero en ninguna de ellas se encuadra específica y expresamente la causal, que como tema medular tiene nuestra tesis.

La ruptura total de la relación de trabajo busca la rescisión de trabajo, argumentando una o varias causales y siguiendo por supuesto las formalidades que en el capítulo tercero explicaremos en conciencia.

El maestro De la Cueva estima que la rescisión "...es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones."⁽¹²⁾

Las causales que en el orden propuesto por el artículo 47 son: Engañar el Trabajador o en su caso al Sindicato que lo hubiese recomendado, respecto a la capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Incurrir el trabajador,

⁽¹²⁾ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. pág. 241.

intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de su trabajo; comprometer el trabajador por imprudencia la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en el; cometer el trabajador actos inmorales; tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de 30 días etc.

Por la naturaleza de éste trabajo, la rescisión es promovida por el patrón y sin responsabilidad para él, porque tratamos de definir a través de éste trabajo la existencia legal y jurídica de la causal que bajo el nombre "ausencia reiterada del trabajador" quede expresamente insertada en la Ley laboral.

El comportamiento del trabajador ante el desempeño de su trabajo acorde a los aspectos derivados de la subordinación traerán como consecuencia la estabilidad en el empleo, o de otra manera la no ruptura del vínculo laboral, pero de lo contrario el patrón que ve mermado su derecho para ser obedecido y cumplir con el trabajo contratado y que caiga en el supuesto de rescisión, con toda validez se hará efectivo.

1.5.- LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y EL DERECHO DEL TRABAJO.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son las autoridades que se integran con un representante del Gobierno (mejor conocido como Presidente) y por los representantes de los trabajadores y de los patronos.

Tienen como función primordial la de resolver los conflictos colectivos o individuales entre el capital y el trabajo y que les sean presentados. Su fundamento está inscrito en las fracciones XX y XXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

Por tales motivos, esas autoridades tutelan los procedimientos existentes y definidos en la Ley Federal del Trabajo, y también no queda excluido el paraprocesal de la rescisión de contrato por causas imputables al trabajador.

Primeramente el patrón hará lo propio para entregar por escrito y en mano al trabajador de la causal de rescisión que le imputa y de negarse éste a recibirlo pedirá auxilio de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que le notifique sus efectos al trabajador por conducto del C. Actuario adscrito a la misma. Cuyo sustento legal se encuentra contenido en el artículo 47 de La Ley Federal del Trabajo

Pero si el trabajador considera que amén de haber caído en las causales que se le imputan, jamás ha dado motivo por su existencia y por consecuencia se dice despedido injustificadamente puede hacerlo valer ante dichas juntas.

Las causales como hemos venido comentando son los supuestos que el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo contempla con fundamentos para romper y concluir la relación de trabajo entre patrón y trabajador. Pero también existe el artículo 51 el cual tutela las causas de rescisión del Contrato y/o relación de

Trabajo por causas imputables a el patrón y sin responsabilidad del trabajador, las que dejamos al margen por no ser el tema central de nuestro trabajo.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LA RESCISION LABORAL

EN MEXICO

2.1.- LA DECLARACIÓN DE DERECHOS SOCIALES DE 1917.

Es considerada como la fuente del derecho del trabajo y del derecho agrario.

Se creo con la idea de una justicia distinta a la que venían viviendo los trabajadores, de las propias palabras del maestro Mario de la Cueva, dice que se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía.

Una serie de sucesos y de intenciones para decretar derechos a favor de los trabajadores, fueron motivos para la existencia de declaración de derechos sociales del año de 1917.

Entre otros podemos citar brevemente la del 8 de agosto de 1917 que como decreto apareció en el Estado de Aguascalientes y referente al derecho del trabajo, se impuso la reducción de la jornada de trabajo de 9 horas; el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios, el 28 de diciembre de 1915 Aguirre Berlanga publicó el decreto conocido como la primera Ley del Trabajo de la revolución constitucionalista entre los cuales se puso de manifiesto la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Como podemos observar, por lo menos se fue estructurando poco a poco el derecho procesal del trabajo, y dentro de él de hoy en día encontramos que

quien resuelve la rescisión de la relación de trabajo, lo es dichas juntas en el ámbito de su competencia.

También cabe citar a las llamadas 5 hermanas, Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo, reconoció la del trabajo algunos principios básicos que más adelante formarían parte integral de el artículo 123 constitucional.

Y así consecutivamente surgieron una serie de proyectos y leyes, que dio cabida a que más adelante en el año de 1917 se creara la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que hoy nos rige, y dentro de ella el artículo 123 constitucional referencias iniciales estrictas a normar la relación entre el capital y el trabajo.

Finalmente fue en la asamblea constituyente de Querétaro donde quedaron inmersos los principios del Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo a cerca de la disolución de las relaciones individuales.

2.2.- EN LA LEGISLACION LABORAL DEL AÑO DE 1931.

Con la aparición de la Ley Federal del Trabajo del año de 1931, la rescisión del trabajo, vino a quedar integrada en el capítulo XII de el Título Segundo, que bajo el nombre de "LA RESCISION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO", contempló las cuestiones relativas sobre la rescisión de los contratos.

Del artículo 121 se desprende que se habla no de rescisión de la relación de trabajo sino la de contrato que más adelante veremos, porque el contrato como ya vimos, no implica la existencia necesaria de la relación de trabajo, de ahí la consideración que hemos hecho.

Continuando con su estudio, ese precepto se dividió en XVI fracciones de las cuales a la fecha muchas de ellas continúan íntegras con muy breves modificaciones, pero otras fracciones más sí adicionaron circunstancias de importancia que en cada caso comentaremos, lo que si es que finalmente se trata de una diversidad de causales que tratan de normar la conducta del trabajador ante la relación contractual...

Nosotros creemos que lo propio para estudiar adecuadamente éste antecedente es comentarlo con respecto a su contenido original y correlativamente lo concerniente a lo actual

En primer lugar debemos partir de la fracción I del artículo que deseamos comentar, debiendo aclarar que hoy en día éste artículo corresponde al 47, entonces en el primer caso aduce la fracción:

"Por engañarlo el trabajador, o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado al tiempo de celebrarse el contrato, con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador,"

Esta causal determina una iniciación sana, pulcra y definitivamente acorde con las leyes o reglamentos aplicables en cada caso. Particularmente la fracción aduce una verdadera manifestación de conocimientos y experiencia del trabajador para el trabajo a realizar, de suma importancia resulta ser, porque ciertamente en cuanto esas características se fijarán el salario.

La buena fe del trabajador para dar por escrito o hacer constar ante terceros sus cualidades vistas en un trabajo determinado anulan por completo la aplicación de la causal en comento.

La falsificación de documentos llámensele referencias, certificados y nosotros entendemos cualquier otro que dé indicio de que el trabajador cuenta con tales o cuales facultades propias del trabajo a realizar tarde o temprano a la luz de la verdad son exploradas, porque de ahí la razón causal de una aplicabilidad jurídica en contra del trabajador.

Actualmente la fracción en comento se traduce en similar condición, pero aclara es pertinente en el sentido de que el artículo 121 se refiere a la rescisión del contrato de trabajo, por el contrario se habla de el de la relación de trabajo en el artículo 47. Esta situación viene a dar pauta para señalar que si bien el trabajador puede o debe firmar un contrato individual de trabajo para con su patrón, también es cierto que éste supuesto no es indispensable para que exista la relación contractual de trabajo como tal.

Es decir, el trabajador por el sólo hecho de que realice el esfuerzo físico o mental a favor de otra persona y esa consienta en pagar por ello un salario, se entiende automáticamente que la subordinación como elemento indispensable de ella y ya que esta presente y correlativamente a ello las obligaciones y derechos que ambos les compete.

La fracción II estableció; "Por incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad y honradez en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares, o de los jefes de la oficina, del taller o de la negociación."

Este precepto indica claramente una parte interesante de la subordinación, es decir, que deviene de un deber de obediencia y un poder de mando que le asiste al patrón, porque en ese sentido, el trabajador al ir definiendo su relación de trabajo permite aceptar tácitamente la no injerencia en actos que sean en contra de la naturaleza humana, es decir, que su comportamiento haga pensar de él inestabilidad emocional, física o psíquica en cualquiera de sus grados.

Se sobreentiende que un trabajador al momento de entrar a trabajar, lo hace con la intención de no generar situación alguna que vaya en contra de su comportamiento normal, es decir evitará caer en actos que presuman situaciones anormales de conducta y más aún aquellos que impliquen algún daño físico o materia. Pero ésta fracción supone y se dirige a proteger la integridad de unos cuantos, porque habla de el patrón, su familia y jefes de oficina.

La Fracción III indicó: Por cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualesquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo."

Si queremos entender literalmente la fracción en comento, las circunstancias se vuelven limitativas de nueva cuenta, porque se necesita claro está que se altere la disciplina del lugar de trabajo, ya que de no ser así, no hay causal de rescisión que hacer valer.

Es obvio pensar que siempre que hay injuria, amagos y malos tratamientos, trae aparejado la alteración de la disciplina, pero es bien sabido que tratándose de las faltas de probidad y honradez, no necesariamente trae aparejado este supuesto.

Por eso creemos que la lectura e interpretación de esa fracción, debe ser con la reserva ya expuesta.

Respecto de la fracción IV se adujo que "Por cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o jefes de taller, alguno de los actos a que se refiere la fracción II si son de tal manera graves, que hagan imposible el cumplimiento del contrato individual de trabajo."

De igual manera que la fracción II se habló del contrato de trabajo siendo que se refería según nosotros a la relación de trabajo como ya se dedujo anteriormente.

Consideramos que dicha circunstancia se debió sobre todo a que el trabajador está a disposición del patrón, aún así cuando salen de la fuente de trabajo y se dirigen en el ínter a sus domicilios.

La fracción V se refiere a que el trabajador ocasione intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivos de éstas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo. Situación que aduce principalmente a un comportamiento recto del trabajador, y por supuesto el respetar los bienes materiales de terceros, en el caso que nos ocupa los del patrón.

Hace una lista de sus bienes muebles e inmuebles que finalmente podríamos considerar que no se engloba a su totalidad, pues, a nuestro juicio con el solo hecho de que ésta fracción hubiera dejado la parte final, sería más que suficiente.

Siguiendo con el comentario, la fracción VI del artículo que estudiamos impone como requisitos para aplicarla, en primera instancia que sean los que se citó anteriormente, en segundo lugar que sean graves pero sin dolo, en tercer lugar que traigan aparejada negligencia y en cuarto lugar que traiga aparejado un perjuicio.

Nosotros entendemos los efectos de ésta fracción sino se dan en la totalidad los supuestos no es válida la aplicación de la misma porque entonces su interpretación estaría limitada a un exceso de consideración.

La fracción VII indica como causal de rescisión la que el trabajador realice actos inmorales en el taller, el establecimiento o el lugar de trabajo. Pero cabe señalar en primer lugar que la inmoralidad presupone un comportamiento diverso a aquél que se comporta la mayoría de la sociedad, y esto viene a limitarse aún más cuando se habla de la fuente de trabajo.

Finalmente a la parte final de ésta fracción hemos enunciado lo respectivo a que actualmente ya no se habla de taller como centro de trabajo sino que se ha limitado a la empresa o al establecimiento.

Las fracciones VIII se refieren a que el trabajador está impedido para revelar secretos de fabricación o de asuntos de carácter reservado obviamente a personas ajenas a la empresa o establecimiento en que se desenvuelven, situación que es obvia y que no necesita más explicación. y la segunda de ellas porque el trabajador comprometa por su imprudencia o descuido la seguridad de la fuente de trabajo como ya quedó enunciada.

La Fracción X es posiblemente y para efectos de este trabajo la más sobresaliente de las causales de rescisión que guarda matices diversos.

El trabajador que tenga, según esta ley más de tres faltas de asistencia en un mes, se le debe de aplicar estrictamente el riguroso contenido de sus efectos, es decir, dar por terminada la relación de trabajo por causas imputables al trabajador.

Pero existen dos limitantes, a saber: Que sea sin permiso del patrón y que sea sin causa justificada. Al respecto cabe estudiarlo de la siguiente forma. Primeramente las tres faltas aducidas en un período de un mes presuponia que se refería al calendario, es decir, que si un trabajador faltaba tres días en el mes de enero sea por ejemplo 29, 30 y 31 le estaba permitido según ésta fracción faltas si así lo deseaba el 1, 2 y 3 del mes siguiente, no estando facultado en éste caso el patrón para aplicar la causal en comento porque ambos meses son diferentes a menos que en el mes de febrero haya faltado una vez más de los días citados.

Esta inseguridad jurídica hizo por consecuencia modificar esta fracción, en el sentido de que hoy en día las faltas de asistencia en más de tres se cuantifican en un período de 30 días, también sin permiso del patrón y sin causa justificada.

En este orden el trabajador que haya incurrido en el ejemplo aludido se vería prácticamente en el supuesto de rescisión de la relación de trabajo. También se rompió con una posibilidad causal como la que pretendemos sostener a través de ésta tesis "El ausentismo reiterado", pero como aduciremos conforme avanzamos, se trata de la misma circunstancia pero desde otro punto de vista.

En ese orden, si comprueba el trabajador haber pedido permiso a cualquiera que funja con tal carácter y no precisamente entenderlo como permiso exclusivo de los dueños o accionistas de la negociación o empresa respectivamente, los efectos de dicha causal por ninguna circunstancia deben ser procedentes.

La disyuntiva aplica pues, la posibilidad de que el trabajador pueda comprobar sus faltas por una u otra manera, y no necesariamente las dos al mismo tiempo.

La interpretación de que el trabajador compruebe que su inasistencia fue justificada también es notoriamente flexible en tanto que el cuestionario se dirige a determinar si la justificación es o no desde el punto de vista de la relación de trabajo o bien, si la justificación se debe a una situación personal o directa con la relación contractual.

Lo cierto es que, el trabajador como actualmente lo hemos venido viviendo, en múltiples ocasiones se ausenta reiteradamente de la fuente de trabajo, sin que por ello se aplique una causal expresa que aparezca como tal en la Ley Federal del Trabajo, circunstancia que nos llevará a concluir en el capítulo V la necesidad de adicionar el hoy artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, previa justificación de su existencia.

La fracción XII se refiere a que el trabajador se niega a adoptar medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades y la XIII en el caso de que el

trabajador concurra a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico. En ese orden la primera fracción es obvia porque además de buscar y prevenir circunstancias anómalas que vaya en detrimento de la salud del trabajador, su cumplimiento ante las autoridades administrativas es patente y necesaria.

Y la segunda ha quedado entendido y superado la interpretación de ella con respecto al estado de embriaguez del trabajador, porque para que esté en dicho supuesto no es suficiente que se haya presentado con aliento alcohólico, pues en su caso para interpretarla debidamente se hace necesario los exámenes previos para concluir que el trabajador no tiene control motriz sobre su cuerpo y que la vaguedad de su asimilación es sumamente amplia, motivo por el cual correlativamente al desempeño de su trabajo no da una situación de coordinación como es debido.

Las fracciones XIV, XV y XVI se refieren, la primera a la falta de cumplimiento del contrato de trabajo, es decir, lo que se estipuló por escrito y también como ya lo comentamos en su oportunidad lo propio es haber hablado sobre la relación y no sobre el contrato de trabajo, la segunda por la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje y la tercera por causas análogas, éstas últimas siempre que sean graves y de consecuencias semejantes a lo que el trabajo se refiere.

De todas estas fracciones, que como tales quedaron impuestas en la Ley Federal del Trabajo de 1931 se fijó en definitiva hasta donde podía actuar el patrón

para que validamente despidiera a sus trabajadores e, inherentemente a ello el comportamiento de los mismos trabajadores frente a la relación de trabajo o al contrato de trabajo como anteriormente se pensaba debía ser.

2.3.- EN LA LEGISLACION LABORAL DE 1970.

Al crearse la Ley Federal del Trabajo de 1970, México ya vivía situaciones muy distintas que a los inicios de los años treinta., por esto, se hizo necesario que debido al auge económico y crecimiento industrializado del país, la aparición de un ordenamiento jurídico capaz de superar múltiples deficiencias de la Ley del treinta y uno lo cual no se hizo esperar.

La Ley en cuestión se dividió en varios apartados, a saber:

- a).- Principios Generales.
- b).- Relaciones Individuales de Trabajo.
- c).- Relaciones colectivas de trabajo entre otras.

Los antecedentes próximos, que como anteproyectos para la elaboración de dicha ley se suscitó cuando el presidente constitucional de México Lic. Adolfo López Mateos nombro una comisión para su elaboración, integrada por el Secretario de Trabajo y Previsión Lic. Salmón González Blanco; la Lic. María Cristina Salmorán de Tamayo, presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Lic. Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y la intervención del Maestro Mario de la Cueva.

Se reformaron diversas fracciones con mayor precisión y en especial la competencia de las Autoridades Federales y Local de Conciliación y Arbitraje

Un segundo anteproyecto ocurrió en 1968 ya estando en el poder ejecutivo el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, se formó la comisión con las mismas personas, pero se incluyó al Lic. Alfonso López Aparicio y fue ya en diciembre del mismo año cuando el Ejecutivo Federal presentó a la cámara de diputados una iniciativa de una nueva Ley Federal del Trabajo.

Tan fue básica la intervención patronal, que el maestro de la Cueva recuerda "La clase patronal, por conducto de sus organizaciones, designó a un grupo de abogados para que la representara en las conversaciones de la comisión, ignoramos si los empresarios dieron instrucciones concretas, pues no sólo hicieron una crítica inconsciente de las ideas, y principios generales del anteproyecto, sino que rechazaron todas las normas que propician mejorar las prestaciones de los trabajadores"⁽¹³⁾

Esta Ley buscó que los beneficios que devengan de una producción lastimada por los acontecimientos históricos tomara otros matices y que realmente fuera repartida entre todos.

Finalmente su aprobación fue publicada el 1° de Abril de 1970, mediante diario oficial de esa misma fecha y entró en vigor hasta el día 1° de mayo de 1970.

⁽¹³⁾ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. pá. 39

Esta Ley y dentro del título segundo, el correspondiente a las relaciones individuales de trabajo contó con un total de cinco capítulos, y fue el IV el que se ocupó de la "Rescisión de las relaciones de trabajo".

Este último capítulo contiene un total de nueve artículos, del cuarenta y seis al cincuenta y dos que corresponden a la rescisión y de la cincuenta y tres a cincuenta y cinco corresponden a las terminaciones de la relación del Contrato de Trabajo.

Para el efecto de no repetir todo lo que vimos en el apartado anterior, nos limitaremos en obvio de repeticiones a resaltar las modificaciones y aplicaciones que sufrió el artículo 121 de la Ley de 1931.

En el caso de la Fracción I, no ha sufrido modificación alguna salvo que se excluyó en la nueva ley lo siguiente: "... al tiempo de celebrarse el contrato ...". esto según nuestro real entender, se hizo con el ánimo de quedar claro que lo que se rescinde es la relación de trabajo y no el contrato de trabajo, por tanto si con atinada precisión dejó de existir lo que ya señalamos también deja claro el principio bajo el que actualmente nos seguimos rigiendo y en el sentido de que puede existir relación de trabajo sin necesidad de un contrato individual, pero no necesariamente el contrato individual aplica la existencia de la relación contractual.

Con respecto a la fracción II, cambió la parte final de ella y quedó como sigue: "... o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;".

También se incluyó la no referencia a una negociación sino que como ya indicamos aparecieron la figura de la empresa y el establecimiento de las que por supuesto ya hemos hablado, y se incluyó también una defensa con que puede contar inclusive el trabajador, cuando su actividad violenta amagos o injuriosa devenga de una provocación previa en contra de su persona, dándose la figura de la defensa propia.

La Fracción III no sufrió modificación.

Respecto de la fracción IV se integraron dos aspectos : el primera que ya no se habló de jefes de taller sino que al igual que las anteriores ya se habló del personal directivo. es decir del que dirige y ordena el designio de la empresa o establecimiento, y el administrativo que contribuye sin ser directivo al auxilio de la primera labor. Y el segundo de que ya no se habló del contrato de trabajo, sino de relación de trabajo.

Las Fracciones V y VI tampoco sufrieron en esencia modificación alguna, la fracción VII de la Ley de 1931 pasó a ser la VIII de la Ley de 1970 y tampoco varió en esencia, salvo que se excluyó en esencia la palabra "el taller". Y la fracción VII de ésta ley que estudiamos se refiere a la imprudencia o descuido inexcusable del trabajador que correspondió a la Fracción IX de la ley de 1931.

La Fracción VIII de la Ley del 31 se convirtió en la fracción IX de la actual ley y tampoco sufrió modificación alguna.

La fracción X en ambas leyes se refirió a las faltas de asistencia, pero aquí si hubo modificación, se excluyó las palabras "en un mes" y quedó como sigue " en un período de 30 días", ésta situación que ya dedujimos en el apartado anterior, se fundamentó en el hecho de hacer y tener una verdadera interpretación lógico-jurídica para mitigar la extrema mala fe de los trabajadores al interpretar tajantemente el entendido de un mes calendario a favor de sus intereses y en detrimento directo de la producción.

La fracción XI tampoco sufrió modificación alguna. y por lo que hace a la fracción XII también no se modificó nada, ahora bien, en la fracción XIII que habló sobre la concurrencia del trabajador a sus labores en estado de embriaguez o con la injerencia de algún narcótico, se agregó en ésta ley una segunda parte que como justificación vino a precisar definitivamente la interpretación del alcance de ésta causal "...salvo que, en este último caso exista prescripción medica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;"

Esta prescripción se manifiesta como una excluyente de responsabilidad por circunstancias de carácter médico y se refiere exclusivamente a la utilización de narcóticos o drogas.

Existe también una obligación por parte del trabajador, es decir hacer saber al patrón de la prescripción médica, por tanto si esta no se realiza en tiempo y forma, los efectos de la causal deben de ser aplicados y por el contrario la excluyente de responsabilidad que aducimos debe declararse improcedente.

Este agregado contempla el momento hasta en aquél en que el trabajador cuenta validamente para hacerlo, y de no ser así la negativa presupone incumplimiento, por lo contrario si el trabajador lo hace en el término concedido no caerá en el supuesto de la aplicación de los efectos de la causal en cita.

La fracción XIV de la anterior ley ya no aparece como tal, pero si un vestigio de ella se relaciona con la XIV de la actual ley, pero de nueva cuenta se hace referencia exclusivamente a la relación de trabajo y no así al cumplimiento del contrato de trabajo. La fracción XV de la ley anterior quedo concluida definitivamente y la fracción XV de la actual ley corresponde a la XVI de la ley de 1931.

En esta ley nueva, la novedad del aviso de rescisión quedó plasmado en la parte final del artículo 47, porque se impuso a los patrones dar por escrito al trabajador la fecha y causa o causas de la rescisión. Ahora bien, el artículo 48 permite inclusive actualmente al trabajador solicitar ser reinstalado o indemnizado con el importe de 3 meses de salario cuando haya sido despedido injustificadamente de su empleo, y si el patrón se defendió oponiendo la rescisión por causas imputables al trabajador y no lo demostró, tendrá que pagar además de

cualquier otra indemnización los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta el cumplimiento de la resolución definitiva.

2.4.- REFORMAS Y ADICIONES DEL AÑO 1980.

A través del tiempo se fue perfeccionando el contenido del artículo 47 de que ya hablamos y que contenía las causales de rescisión por causas imputables al trabajador y sin responsabilidad para el patrón.

Fue así como llegó el año de 1980 en que se reformó de nueva cuenta la Ley Federal del Trabajo, en varios campos y en especial por cuanto se refiere a la rescisión, se adicionó, una parte final del artículo en comento y de nuestro interés la cual quedó así:

"La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

Esta reforma vino a causar mucha polémica en esa época, y mientras se ha aplicado más y más, sus restricciones vienen desapareciendo. Esto se debe a que su aplicabilidad ha tomado más fuerza día y día para el efecto de que los patrones ante el incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, puedan válidamente acusar de rebeldía y/o incumplimiento de las tareas que le son propias y de las abstenciones que como trabajadores deben tener y precisamente ante la autoridad competente.

Algunos autores han considerado que esta reforma viene a ser inconstitucional, porque la sola omisión de presentar el aviso causa correlativa se apareja a un despido injustificado. Las propias palabras del maestro Ross Gamez considera que "En más de una ocasión hemos sostenido que la reforma mencionada la consideramos inconstitucional al violar flagrantemente la garantía de audiencia tutelada por el artículo 14 constitucional, al afectar bienes y derechos sin que la parte haya sido oída y vencida en juicio; cuando presupone que por la sola omisión del aviso escrito del despido al trabajador o a la Junta, bastará para considerarlo injustificado."⁽¹⁴⁾

Nosotros consideramos al margen de esta postura, que la posibilidad de afectar derecho se hace patente con respecto al trabajador, porque si bien es cierto que le asiste el derecho al patrón para entregar un aviso por escrito de rescisión, también es cierto que en estas circunstancias no se presume ni tampoco puede afirmarse que el trabajador haya sido oído y vencido en juicio.

Por el contrario tan no fue avisado, notificado o emplazado a juicio que, el C. Actuario adscrito a la Junta respectiva tan sólo le notifica un acuerdo que ha dictado la Junta para correrle traslado y hacerle de su conocimiento la existencia de las causales de rescisión que se le imputan y a eso no puede llamársele ser oído y vencido en juicio.

Otra postura del maestros Ross Gamez al respecto de la reforma citada considera que:

⁽¹⁴⁾ ROSS GAMEZ, Francisco. Ob. Cit. pág. 516.

"Si la intención del precepto es la de que el trabajador no quede en estado de indefensión y que conozca oportunamente las causas del despido para que esté en posibilidad de recurrir a los Tribunales Laborales cuando considere que es injustificado, en nuestra opinión bastaría entonces con que el patrón concurriese exhibiendo el escrito respectivo ante la Junta, independientemente de que acredite o no que existió negativa o independientemente de que acredite o no su personalidad en el procedimiento paraprocesal."⁽¹⁵⁾

Por cuando hace a la primera parte de este razonamiento coincidimos con él, porque una notoria reducción de trámites y de cargas procesales se evitaría en perjuicio de las partes, además puesto que estaría definido por un sólo acto que sería exhibir el escrito de rescisión ante la Junta respectiva.

Pero por cuanto hace a la segunda parte del razonamiento del maestro Ross Gamez, no estamos de acuerdo, porque debe estar definido y así se entiende a la fecha, que toda promoción, demanda o manifestación expresa de la voluntad de que se haga por escrito debe traer aparejada la acreditación de la personalidad de quien promueve, circunstancia que no es novedosa y si por el contrario pretende reafirmar el entendimiento y comprensión de la reforma que comentamos en relación con el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente lo importante de éste antecedente se centra en el hecho de que real y jurídicamente la manifestación del Estado para regir en materia de

⁽¹⁵⁾ ROSS GAMEZ, Francisco Ob. Cit. pág. 39

rescisión de la relación de trabajo se contempla en el citado artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, pero aclaremos se trata de causales imputables al trabajador y sin responsabilidad para el patrón.

CAPITULO TERCERO

LA RESCISION EN EL DERECHO PROCESAL

DEL TRABAJO

3.1.- CAUSALES DE RESCISIÓN POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR

La rescisión de trabajo, presupone la ruptura final de la relación de trabajo. Puede ser promovida por el trabajador cuando el patrón no cumple con las obligaciones derivadas de esa relación contractual.

Pero no es nuestra intención inmiscuirnos en ellos, porque si bien es cierto que se habla de rescisión, también es cierto que existe la que deriva de causas imputables al trabajador. y es ella la que ocupara nuestra atención.

Para que prospere ésta figura es necesario que el patrón haga valer alguna o algunas de las causales de que habla el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y que en este apartado estudiaremos una a una tratando de dar nuevos pormenores de los que aludimos al tratar lo relativo a la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Pero además forma parte integral del capítulo que desarrollamos las características, las formalidades y los efectos que trae aparejadas las causales de rescisión. Efecto importante lo es sin mermar el contenido de los anteriores que también los desarrollaremos en su oportunidad lo es el relativo al papel que juegan las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el contrato colectivo de trabajo todo ello con respecto al aviso de rescisión de la relación de trabajo.

En este orden de ideas, el artículo 47 señala: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón;" y las empieza a enumerar.

El maestro Eduardo García Maynez al definir a la persona jurídica referida a la física señala: "... al sujeto jurídico individual, es decir al hombre, en cuanto tienen obligaciones y derechos;..."⁽¹⁶⁾

Esta situación encaja dentro de ésta parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, porque su interpretación debe de ser en el sentido de que queda sobreentendido que anterior a éste caso ya existe una relación de trabajo, y que el trabajador se obligó a no incurrir en ninguna de las causales a que se refiere dicho artículo, porque de ser así se haría acreedor a que lo corrieran de su trabajo justificadamente.

Estas personas también de acuerdo al maestro, tienen atributos como lo son el nombre, domicilio, nacionalidad, estado civil, etc, de las cuales algunas de ellas tienen íntima relación con la parte final del artículo 47 que comentamos, porque debe de precisarse a qué persona se le aplica las causales de rescisión, y en su caso el domicilio real y jurídico en que deba ser notificado.

Del otro extremo, encontramos al patrón que es quien aplica las causales en un momento determinado y que con respecto a la misma referencia el maestro García Maynez y en tratándose de personas morales, (pues recordemos que

⁽¹⁶⁾ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Vigésimo Séptima Edición. Porrúa. México 1977. pág. 271

también pueden ser personas físicas), prefiere llamarlas persona jurídica colectiva y según él "... se otorga a las asociaciones dotadas de personalidad como por ejemplo un Sindicato o una Sociedad Mercantil..."⁽¹⁷⁾

Así las cosas, y partiendo del hecho que, el trabajador está obligado a no caer dentro de las causales de rescisión del artículo 47, es que iremos revisando las que de ellas se habla como obligaciones de dar, de hacer, de no hacer y de tolerar.

3.1.1.- OBLIGACIONES DE DAR Y CAUSALES DE RESCISION.

En principio una obligación presupone el cumplimiento de un derecho que le asiste a la otra persona, en el caso concreto el derecho que le asiste el patrón justifica la obligación del trabajador de dar determinados objetos, documentos o circunstancias que se derivan de la relación de trabajo.

Observando el contenido expreso de que hablan diversos artículos relativos a las obligaciones de dar, hacer y no hacer, el Código Civil establece lo siguiente:

ARTICULO 2013.- LA OBLIGACION DE DAR COSA CIERTA COMPRENDE TAMBIEN LA DE ENTREGAR SUS ACCESORIOS SALVO QUE LO CONTRARIO RESULTE EN TITULO DE LA OBLIGACION O LAS CIRCUNSTANCIAS DEL CASO.

ARTICULO 2027. SI EL OBLIGADO A PRESTAR UN HECHO, NO LO HICIERE, EL ACREEDOR TIENE DERECHO DE PEDIR QUE A COSTA DE AQUEL SE EJECUTE POR OTRO, CUANDO LA SUSTITUCION SEA POSIBLE. ESTO MISMO SE OBSERVARA SI NO LO HICIERE DE LA MANERA CONVENIDA. EN ESTE

⁽¹⁷⁾ GARCIA MAYNEZ, Ob. Cit. pág. 271

CÁSO EL ACREEDOR PODRA PEDIR QUE SE DESHAGA LO MALHECHO.

ARTICULO 2028.- EL QUE ESTUVIERE OBLIGADO A NO HACER ALGUNA COSA, QUEDARA SUJETO AL PAGO DE DAÑOS Y PERJUICIOS EN CASO DE CONTRAVENCIÓN. SI HUBIERA OBRA MATERIAL, PODRA EXIGIR EL ACREEDOR QUE SEA DESTRUIDA A COSTA DEL OBLIGADO.

En este orden de ideas, las obligaciones de dar con respecto a todas y cada una de las causales de rescisión del artículo 47 podemos enumerarlas y explicarlas de la siguiente manera:

"Fracción I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causal de rescisión dejará de tener efectos después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

De ésta fracción se deduce que existe efectivamente una obligación de dar, cuyo cumplimiento trae aparejada la inexistencia de sus efectos. Ciertamente la obligación del Trabajador es dar al patrón certificados o documentos en los que con toda veracidad además de desprenderse de ellos que el trabajador tiene la suficiente capacidad y experiencia para desarrollar el trabajo, estas se perfeccionan en el desenvolvimiento físico y material que realiza.

Ahora bien, un papel importante juega el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, porque de la interpretación de ésta fracción también se deduce que el sindicato como persona moral pueda entregar esos documentos al

patrón, pretendiendo avalar con ellos capacidades o aptitudes que dice tener el trabajador.

Por supuesto, el sindicato tiene la obligación de dar esas documentales siempre y cuando sean verdaderas, y llegando a este punto nosotros creemos ilógica esta situación, en virtud de que jamás podrá aplicarse una causal de rescisión a un sindicato y sí por el contrario a los trabajadores como parte de su generalidad.

Finalmente la obligación de dar consiste en el hecho de entregar físicamente los certificados o referencias al patrón, su pena de rescindir la relación de trabajo inclusive por la imposibilidad de no realizarlo.

"Fracción XIII concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y de presentar la prescripción suscrita por el médico".

En esta causal de rescisión encontramos también una obligación de dar, que consiste en que el trabajador debe de entregar al patrón la prescripción suscrita por el médico, es decir alguna constancia por escrito donde estipule y haga constar con la responsabilidad que tiene como médico que el trabajador que la porta y cuyo nombre debe de estar precisado en la misma, que por sus

circunstancias de salud necesita ingerir determinado medicamento narcótico o enervante.

Una excepción a la regla, indica con toda precisión que debe entregarse antes de iniciar el servicio, ya que de no ser así se presupone que si llegó el trabajador bajo la influencia de algún narcótico o droga, y que no hizo del conocimiento del patrón su existencia médica, lo que por supuesto trae aparejada la existencia y aplicabilidad de ésta causal de rescisión.

3.1.2.- OBLIGACIONES DE HACER Y CAUSALES DE RESCISIÓN.

En el orden del artículo 47 que seguimos estudiando, cabe señalar el contenido de su fracción XII, prevé que el trabajador que se "Negase a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades", se hará acreedor a la causal de rescisión.

Correlativamente a ella se encuentra y se encaja dentro de la obligación de hacer, porque es claro que el ordenamiento citado obliga al trabajador a señirse a determinadas medidas y procedimientos para que por su propio bien se eviten enfermedades o accidentes, dentro del centro de trabajo.

Desde el punto de vista que inherentemente del efecto por causa de que un trabajador haya tenido un accidente o una enfermedad, disminución en la productividad se refleja como un factor negativo ante los propósitos de la relación entre el capital y el trabajo.

En este orden de ideas, la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra Suiza, ha considerado al respecto como factor ineludible el tiempo y considera "Todo el tiempo perdido por accidentes hace aumentar el tiempo invertido para producir una cantidad determinada de bienes o servicios; por lo tanto, supone una disminución de la productividad. Recuérdese que la productividad probablemente se eleve en la misma proporción suprimiendo la pérdida innecesaria de tiempo, como mejorando los procedimientos y métodos de producción."⁽¹⁸⁾

Este índice manifiesta una cadena irrompible para llegar a la productividad, misma que creemos podemos explicar en el siguiente cuadro:

Primer supuesto, donde no aparece rompimiento:

TRABAJADOR***TRABAJO***AUSENCIA DE ENFERMEDADES***AUMENTO
PRODUCTIVIDAD

Segundo supuesto, donde si aparece rompimiento:

TRABAJADOR***TRABAJO***PRESENCIA ENFERMEDADES***DISMINUCION
PRODUCTIVIDAD

En el primer cuadro si el trabajador cumple con la obligación de hacerse llegar las medidas y procedimientos para evitar accidentes y enfermedades, la

⁽¹⁸⁾ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Introducción al Estudio del Derecho. Segunda Edición revisada. Ginebra. 1973. pág. 70

conclusión sería un aumento de productividad, pero en el segundo caso de no ser así los accidentes y enfermedades además de la pérdida del tiempo que inherentemente a ellas se encuentra se traduce en una disminución plena y palpable de la productividad, entonces la causal de rescisión no se limita en ese orden a los perjuicios que se trae aparejado al trabajador sino también a la productividad.

Respecto de la fracción XII de que ya hemos hablado en el capítulo anterior y respecto de la obligación del trabajador de hacer o convertir su conductas en hacer, es decir, que se presente al centro de trabajo, hasta ahí estamos bien, pero la segunda parte de ella indica una restricción "... en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante ..." en ese caso existe ya otra obligación que diremos es de no hacer, es de abstenerse de ir en tal o cual estado.

Encontramos a nuestro juicio una obligación mixta que compagina el comportamiento a seguir de parte del trabajador, pero también hay una excluyente "...salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. "Nosotros creemos que además es visible una obligación de tolerar por parte del patrón porque aún y cuando llegará el trabajador en ese o esos estados tiene la obligación de permitirle que trabaje siempre y cuando según interpretación sana de la Ley presente su prescripción médica antes de iniciar sus labores.

Ciertamente es una apreciación trascendental y ya en la actualidad definida sin problema alguno, solamente nos restaría preguntarnos ¿cuál es la

actitud del patrón ante ese hecho?, la respuesta que nosotros creemos es la más idónea en dos sentidos, el primero si el patrón conoce perfectamente el alcance del contenido de la fracción que estudiamos debe de abstenerse de aplicarla, pero si por el contrario la desconoce puede aplicarla incorrectamente al grado de despedir injustificadamente al trabajador por una apreciación personal y radical del patrón.

3.1.3.- OBLIGACIONES DE NO HACER Y CAUSALES DE RESCISIÓN.

Ahora bien en el artículo 47 en su fracción II establece: " Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia."

Esta fracción aduce claramente una obligación de no hacer, es decir, que debe de abstenerse de caer en faltas de probidad u honradez. También está obligado a no conducirse con violencia, considerada esta última como la ausencia de la pacificidad del comportamiento normal del ser humano.

Además debe abstenerse de amagar o injuriar a terceras personas, entendiéndose por la primera y según el diccionario jurídico mexicano, editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, que como sinónimo aduce a las amenazas indicando que: Proviene "...del

latín minaciase, dar a entender con actos o palabras que se quiere hacer un mal a otro."⁽¹⁹⁾

También debe cumplirse con el hecho de que la actitud del trabajador se encamine a la persona del patrón, familiares o personal directivo, porque si bien es cierto que al principio de su redacción, la fracción que estudiamos se entiende o interpreta con aplicabilidad a todas las personas ajenas al trabajador, es cierto también que la delimita perfectamente a esas personas, en tanto si se desea hacer valer con respecto a persona ajena a las especificadas simplemente el supuesto de la causal rescisoria no debe ni puede aplicársele ni surtir efectos en detrimento de los intereses del trabajador.

El trabajador debe de no hacer una conducta anómala, pero una justificación de su comportamiento en principio negativo es el hecho de que sea como lo dice la fracción: La primera que medie provocación y la segunda que sea en defensa propia.

La provocación al ánimo de distorsionar con mala fe la conducta de otra persona quien se encuentra pacífica. En ese orden nosotros creemos que hay una transmisión de conducta negativa del que provoca al provocado y ello se analiza inclusive con detenimiento cuando el trabajador ajeno a la conducta principal hace suya la conducta negativa en forma impulsiva o irracional.

⁽¹⁹⁾DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO . C-CH. Sexta. Edición. Insituto de Investigaciones Jurídicas y Universidad Nacional Autónoma de México. Pomia, México 1993. pág. 149.

Hay una modificación de los sentidos de los que goza el cuerpo humano, con las palabras del maestro Manuel Flores e inclusive para normar este criterio considera que: "los sentidos son los medios por los que el hombre se pone en relación con el mundo exterior. Por ellos adquirimos los datos relativos a todo lo que nos rodea; ellos son la guía constante de nuestra práctica y constituyen con nuestros sentimientos el móvil y el objeto final de nuestra actividad." y continua diciendo "Cada sentido es susceptible de recibir determinado género de impresiones exteriores con exclusión de las demás, y en tal virtud los sentidos no son capaces de hacerse sensibles a la acción de otras impresiones exteriores que las que su organización preestablecida determina."⁽²⁰⁾

De esta cita creemos que se aplica determinadamente a la fracción segunda que ocupa nuestra atención, y en especial la incluimos en éste apartado porque de ella se denota que desde un punto de vista inclusive pedagógico, los sentidos con que cuenta el hombre pueden verse modificados por la conducta externa de otra persona ajena.

Esta situación válidamente la encajamos como la provocación a que aduce la fracción II, en cuyo caso y demostrada plenamente que la falta de probidad u honradez o la violencia a los amagos o bien las injurias provenientes de persona diversa al trabajador provocado no es factible la aplicación de sus efectos de éste último.

⁽²⁰⁾ FLORES, Manuel. Tratado Elemental de Pedagogía. Editado por la Universidad Autónoma de México.- México 1986. págs. 29-30

La defensa propia como excepción a la regla es de sentido común es justificable, porque a una acción corresponde una reacción, y más aún si se hace con la intención de conservar su integridad física y personal o inclusive su integridad moral, en dicho supuesto tampoco cabría hacer valer los efectos de ésta causa.

Con respecto a la fracción III También consideramos que se trata de una obligación de no hacer, es decir atento a lo contenido de la misma "Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;".

La obligación de no hacer está presente cuando al trabajador se le impide, se le manda o finalmente se le ordena no cometer las faltas a que ya hicimos referencia en la fracción II, pero con la única salvedad de que cuya finalidad sea la alteración de la disciplina del centro de trabajo.

Para evitar repeticiones innecesarias consideramos que con lo explicado hasta éstos momentos también se incluye lo relativo a la fracción III, Pero es importante que consideremos nuestra interpretación en el sentido de que aún y cuando al final de ésta fracción no se hable nada de la provocación y de la defensa propia, su interpretación debe ampliarse hasta esos horizontes, para coincidir con el ánimo del juzgador y coordinación de las obligaciones y derechos dentro de la relación contractual.

El mismo sentido tiene la fracción IV y encaja dentro de las obligaciones de no hacer, ya que se le sigue impidiendo al trabajador, es decir, le ordena que no haga alguna de las faltas a que se refiere la fracción II, pero con los efectos de hacer imposible el cumplimiento de la relación de trabajo, situación que ya quedó también delimitada e inclusive con la interpretación de los efectos de la excepción que como provocación o defensa propia median para rectificar la sana y verdadera interpretación de la conducta del trabajador.

Referente a la fracción V el ocasionar internacionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo caen dentro de la obligación de no hacer, porque también en éste caso se le ordena al trabajador que no lleve a cabo una conducta que traiga aparejada perjuicios en detrimento de los intereses del patrón.

Cabe señalar que nosotros pensamos, que no es necesario el perjuicio en todos y cada uno de los elementos a que hace referencia esta fracción, pues a manera de ejemplo puede perjudicar la maquinaria pero no así los edificios, ellos no lo excluye de su responsabilidad y si por el contrario debe interpretarse como tal, pues el perjuicio causado tan sólo a uno o más de los supuestos, bastaría con aplicar válidamente sus efectos.

Entonces se pide a contrario sensu una conducta racional e inteligente y pensar que los sentidos con que cuenta el hombre están en todo momento en el

desempeño del trabajo acordes con el medio que rodea a lo relacionado con el trabajo.

En iguales condiciones se encuentra la fracción VI, puesto que el trabajador está obligado a no hacer o mejor dicho, a no ocasionar los perjuicios de que habla la fracción V, pero con la salvedad de que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio. En esta fracción el punto medular es la negligencia, que demostraba los efectos de la causal de rescisión sería inminente, de ello esta negligencia también ocupa parte de la obligación de hacer, es decir, que el trabajador debe conducirse en todo momento con diligencia.

Otra obligación más de no hacer habla de ello la fracción VII que indica que el trabajador no debe comprometer por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento de las personas que se encuentran en él. Se le ordena a esa persona conducirse con prudencia y cuidado para conseguir así en sentido contrario al contenido de la fracción la seguridad en todo momento.

La fracción VIII también queda incluida dentro de las obligaciones de no hacer, pues obliga al trabajador a no cometer actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo. De estos actos y para no repetir su contenido ya quedaron incluidos en el capítulo anterior, lo trascendente es saber porque el trabajador cae en una obligación de esa naturaleza, y de este propio comentario queda deducida su conducta, ya que de realizar actos inmorales entonces no estaríamos ante la presencia de una verdadera norma jurídica.

La no revelación de secretos de fabricación o la de conocimiento de asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa, también forman parte de las obligaciones de no hacer impuestas al trabajador.

De eso habla la fracción IX y de ahí se deduce que si los secretos de fabricación o asuntos de carácter reservado son propios o exclusivos de la fuente de trabajo y no así en ningún momento, tiempo y lugar del trabajador no hay justificación alguna para que él disponga de ellos y si por el contrario inherentemente un perjuicio a la fuente de trabajo donde presta sus servicios.

De transgredir esa obligación de no hacer la aplicación y efectos de la causal rescisoria a nuestro juicio debe ser con todo rigor por ser un fundamento y un patrimonio intrínseco con que nacen y se siguen desarrollando las empresas o establecimientos, y tan sólo para que un trabajador ajeno a la coparticipación de esos esfuerzos llegue a un centro de trabajo y haga públicos los secretos de aquellos no es una situación eminentemente pulcra.

A continuación, la fracción X y de que ya ampliamente hablamos en el capítulo anterior con respecto a las faltas de asistencia en un período de treinta días, creemos que se trata de una obligación de no hacer, puesto que se le está obligando al trabajador a no tener faltas injustificadas.

A ello el criterio del maestro Baltazar Cavazos Flores al hablar sobre una media falta, para ello transcribiremos su dicho: "Tres faltas y media dentro del

término de treinta días, dan lugar a la rescisión del contrato sin responsabilidad para el patrón, ya que la ley habla de más de tres faltas y donde la ley no distingue, no se debe distinguir. Igual criterio puede aplicarse cuando existan siete medias faltas en el mismo lapso. (Amp. directo 5376/69 Radiodif. X.E.F.I. Marzo 1970)" y continua diciendo "Las faltas deben de acreditarse ante el patrón y no ante las Juntas de Conciliación. (Tesis Jurisprudencia. 74. Apéndice 1917-95) "Consideraciones que en la Ley Federal del Trabajo Tematizada a que ya hicimos referencia argumenta el catedrático citado.

En otras palabras y sin restar validez a la apreciación del maestro, y siguiendo el mismo orden, el trabajador que haya faltado una cuarta parte de su jornada diaria y previo a ello tres faltas completas, también caería en el supuesto de la rescisión. Y entonces tres faltas previas y una cuarta pero nada más en tres cuartas partes, también sería rescisorio. Consideración que inclusive nosotros mismos no creemos que sea fructífero, puesto que la naturaleza de la jornada de trabajo diaria no debe interpretarse a medias, pues caeríamos en una división del horario que fácilmente daría pauta al patrón para rescindir, y cambiaría su naturaleza de falta de asistencia al abandono de trabajo.

Con esto concluimos esta fracción y aprovechamos la oportunidad para realizar nuestra inquietud que con respecto al ausentismo reiterado, los trabajadores caigan en ese supuesto y su aplicación rescisoria de la relación de trabajo.

La fracción XI, también incluye una obligación de no hacer, atento a que se le ordena al trabajador se abstenga de desobedecer al patrón o a sus representantes, sin causa justificada y siempre que se trate del trabajo contratado.

En este orden de ideas, si existe una causa justificada, el trabajador podrá desobedecer al patrón y en ese momento a nuestro juicio la obligación se convierte en hacer.

3.1.4.- OBLIGACIONES DE TOLERAR Y CAUSAL DE RESCISION

La fracción XIV del artículo 47 que nos ha servido para definir y encajar cada una de las obligaciones, permite vislumbrar una del tipo de tolerar, es decir, que ordena al trabajador permitir que el patrón le aplique los efectos rescisorios atento a que previo a ello el trabajador ya tiene en su contra "Una sentencia ejecutoriada. "...que le imponga una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo..."

En ese orden de ideas, el trabajador tolera o acepta que se actúa así en contra del él y de los efectos que con respecto a la relación contractual definan una conclusión definitiva y sin responsabilidad para el patrón.

La tolerancia se justifica porque anterior al hecho, el trabajador definió una actitud que lo llevó a caer en ese supuesto y correlativamente la aplicación de la causal de rescisión.

Es así como creemos haber contemplado todas las fracciones y encajarlas en los tipos de obligaciones que como subtemas se compone este apartado.

3.2.- EL AVISO DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Como se ha venido comentado, las causales de rescisión que puede hacer valer el patrón en contra de la conducta del trabajador y sin responsabilidad para el primero quedan marcadas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

El aviso de rescisión en estricto sentido es el documento por virtud del cual el patrón pone en conocimiento del trabajador que existe y que se le está aplicando una o varias causales de rescisión que le indica obviamente la conclusión de la relación de trabajo.

Este documento y manifestación del patrón, tiene que cumplir determinadas características y formalidades para que, una vez realizadas, tenga por sí solas los efectos de que la fundamentación del despido en el derecho mexicano del trabajador no se convierta en primera instancia en un despido injustificado, y después que no se convierta en una violación a las garantías individuales que se consagran a favor de todos y cada uno de los trabajadores.

La fundamentación del despido, tiene su sustento en primera instancia en la supremacía constitucional del artículo 133 de la ley fundamental, y

especialmente interpretándola a contrario sensu, en la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 constitucional que dice:

"El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario..." Y posterior a ello, la ley reglamentaria, federal del trabajo, encuentra su fundamento en el ya citado artículo 47.

En este sentido el artículo 47 aduce que "...son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón..." un despido justificado que según el maestro Alberto José Carro Igelmo, citado por el maestro Francisco Ramírez Fonseca en su obra "El despido", considera al respecto que "Esta referencia a la justa causa ha tenido por parte de la doctrina alemana una honda elaboración: El derecho germano habla del motivo importante (*wichtiger Grund*) que es el que justifica la ruptura del contrato laboral, porque existe una circunstancia en atención a la cual la continuación de la duración de trabajo, por una de las partes del contrato no puede exigirse en lo sucesivo".⁽²¹⁾

Ciertamente el patrón, en nuestro caso considera que la justificación del despido está dada desde el momento mismo en que el trabajador cae en un supuesto de las fracciones a que se refiere el artículo 47, trae aparejado la no

⁽²¹⁾ RAMIREZ FONSECA. Francisco El Despido. Editorial Pac. México. 1989 pág. 79

exigibilidad del contrato de trabajo porque éste ya se rompió, y mejor dicho quedó rota la relación contractual.

En este orden de ideas pasaremos a abordar cada una de esas características, formalidades y efectos del aviso de rescisión.

3.2.1.- CARACTERISTICAS

En principio el término características, como activo proviene de "carácter", indica una particularidad o bien un carácter peculiar y a su vez el carácter según el diccionario básico de la lengua española se considera como "Un signo escrito o grabado, el índole o condición de una persona o cosa, manera de ser, particularidad, rasgo distintivo..."⁽²²⁾

Una apreciación con respecto al aviso de rescisión de la relación de trabajo y la definición que nos proporciona el diccionario en comento, podemos utilizarla y decir que las características de aquél son las siguientes:

- a).- En primer lugar que debe ser por escrito.
- b).- En segundo debe contener la fecha.
- c).- En tercer lugar la causa de la rescisión.
- d).- Que quien la promueva acredite personalidad.
- e).- Que se fundamente y motive la causa.

⁽²²⁾ DICCIONARIO BASICO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Ob. Cit. pág. 93.

A nuestro juicio, estas son las características que todo aviso de rescisión debiera tener, pero cabe aclarar que de la lectura del artículo 47 parte final sólo se desprenden los tres primeros incisos y no así los últimos dos, esto con el ánimo de mostrar que es de suma importancia la totalidad de los incisos que aparecen en la tabla que acabamos de pasar, y que explicaremos una a una haciendo patente los pormenores que nosotros creemos no se encuentran delimitados en ese artículo y debido a ello causan confusión a muchos patrones que no asesorados correctamente incurren en múltiples errores.

El inciso a), permite definir claramente que un aviso de rescisión no es válido cuando se pretenda hacer verbalmente, porque en ello indicaría una inseguridad jurídica para el trabajador, siendo que en esos momentos el trabajador no puede retener todos y cada uno de los aspectos que el patrón le indique como justificación del despido ni mucho menos las causales de rescisión que haga valer.

Esta inseguridad jurídica no llega a ese término, y si se amplía, porque el trabajador no podrá señalar ya en un juicio determinado cuales fueron realmente las causas por la que lo despidieron.

El inciso b), que desde éstos momentos aclaramos fue a propósito y podría pensarse que incurrimos en un error, porque la fecha se supone queda incluida dentro del aviso por escrito, no es una regla, tan es así que como hemos tenido oportunidad de testificar en muchas ocasiones, los avisos de rescisión adolecen de fecha, máxime cuando provienen de patrones que no asesorados

convenientemente llegan a incurrir en esa omisión y por supuesto dependiendo del contenido del aviso, de ahí la importancia de la fecha de suscripción.

Ahora bien, es pertinente decir que en la mayoría de casos de aviso de rescisión contienen o dice así: "ESTE AVISO DE RESCISION TIENE EFECTOS A PARTIR DE ESA FECHA". De escribirse así y de no tener la fecha, entonces el trabajador jurídicamente hablando no sabe y así se presume, no le han dado ningún aviso por escrito por la sola omisión de estampar la fecha, pues no sabe si se la dieron hace treinta días, el día de ayer o se la van a dar en el futuro. De ahí la importancia de tal característica

El inciso c).- indica la causa o las causas de rescisión, es decir la causa o causas en que el patrón se fundamenta para despedir con la Ley en la mano al o los trabajadores. Nosotros pensamos que debe haber un razonamiento lógico-jurídico entre la estimación personal que la de la causal rescisoria hace el patrón y la causal misma.

Esto viene a tener suma importancia, porque en muchas ocasiones, los patrones ante la conducta del trabajador que no se encuentra en ninguna de las causales a que se refiere el artículo 47 multicitado pretenden a como de lugar encajarla en alguna de sus fracciones, y aprovechando este espacio el motivo de nuestra tesis, es decir "EL AUSENTISMO REITERADO DEL TRABAJADOR A SUS LABORES".

Esta situación viene posiblemente a dejar en estado de indefensión a una u otra parte, ya que depende de las juntas de Conciliación y Arbitraje delimitar si la causal motivo de este trabajo, encaja o no en la facción XV del artículo 47 o bien si encaja o no en cualquiera otra de las catorce causales restantes.

Motivo por el cual el razonamiento lógico jurídico a que nos referimos pretende inducir a una conexión entre la causa y el efecto, principio que por naturaleza tiene que darse, y así debe suceder con lo que considera el patrón como causal rescisoria, la conducta del trabajador y si efectivamente se encuadra en las fracciones del artículo 47.

Esto motivo a hacer referencia desde éstos momentos, en el sentido de que debiera agregarse una fracción XVI BIS que hablara sobre "EL AUSENTISMO REITERADO DEL TRABAJADOR A SUS LABORES", situación que iremos delimitando poco a poco, y que la intención de éste apartado lo es reafirmar que en el aviso rescisorio deben exponerse sin excluyente alguna las causas en que se fundamente el promovente para despedir justificadamente al trabajador.

Respecto del inciso d), la personalidad es fundamental en el aviso de rescisión, pues nosotros creemos que de no acreditarla sería tanto como que el trabajador haya recibido "Un documento" y tan sólo eso un documento que no llegue a ser esencialmente un aviso de rescisión, pues recordemos que determinadas personas pueden fungir como patrones o bien como representante de ellos y por consecuencia obligarse en sus relaciones con los trabajadores.

Al menos así lo dice el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

La interpretación de este artículo con respecto al aviso de rescisión, permite suponer que quien entregue o pretenda hacer entrega al trabajador del aviso rescisorio debe quedar encuadrado dentro de las personas a que alude el artículo 11 que transcribimos.

Entonces si quien entrega el aviso de rescisión no encaja en ninguna de estas categorías y además no se acredita como tal en el momento mismo en el que se le entrega el aviso al trabajador, supondría que quien lo hizo, no tenía facultades suficientes para hacerlo, y esto traería aparejado un despido injustificado.

Finalmente el inciso e) nos habla sobre la fundamentación y motivación de las causales de rescisión.

Podría ser que algunas personas no consideraran esto como característica, pues que el trabajador sabría el fundamento de la causal, y a cual o cuales fracciones se refiere en específico el patrón y así tener la posibilidad el trabajador de defenderse oportunamente ya en juicio.

Entonces y a contrario sensu, pensamos que de no fundamentarse debidamente la causal o causales, se dejaría en estado de indefensión al trabajador, y el razonamiento lógico-jurídico a que nos referimos en el inciso C) que explicamos, no tendría razón de ser siendo que como dijimos oportunamente es y tiene que existir para evitar violación a las garantías individuales de los trabajadores, y en especial a la de seguridad jurídica.

Con esto concluimos este apartado, y pasaremos ahora a las formalidades.

3.2.2.- FORMALIDADES.

Alusión a las formalidades del aviso de rescisión de la relación de trabajo, comprende la forma en que debe hacerse del conocimiento del trabajador y en su caso de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La formalidad se busca para que el aviso rescisorio tenga plenos efectos y se llegue a consumar la extinción de la relación de trabajo, en este orden tenemos:

a).- La primera que el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador.

b).- En caso de que se negara a recibirlo, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva.

Del primer inciso se desprende que, una obligación más del patrón es que él entregue física y materialmente en manos del trabajador el aviso multicitado, pero a ello vienen aparejadas varios pormenores.

Podría ser por ejemplo el caso de que el trabajador ya no asista a su trabajo, pero también podría ser que el trabajador se encuentre enfermo etc. Para no entrar en múltiples detalles, nuestro interés de este apartado radica en mostrar que el patrón tiene que cumplir con esta formalidad, que debe entregar el aviso por los medios que estén a su alcance, y que esos actos se encuentren avalados con pruebas fehacientes por si en determinado momento se requiere que sean acreditadas en juicio, para deslindar efectivamente la responsabilidad del patrón o del trabajador.

No habla la Ley sobre la formalidad del lugar en que deba realizarse el acto, pero por si sola la parte final del artículo 47 se interpreta como que el lugar es lo de menos, siempre y cuando se llegue a la finalidad que el trabajador sepa cual o cuales causas se le imputan; a partir de cuando queda despedido justificadamente, y que efecto trae aparejada hasta esos momento la supuesta justificación.

En el inciso b) se refiere al caso de que el patrón no obstante al trabajador notificarlo personalmente del aviso rescisorio si éste se negare a recibirlo, le permite recurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y más que eso se lo ordena la Ley Laboral pues inclusive le da un término de cinco días

hábiles para que presente el aviso de rescisión contados a partir de la fecha en que haya ocurrido tal negativa y el C. Actuario adscrito a la junta lo notifique en el domicilio del trabajador.

Esto no requiere mayor explicación, porque la intención del presente trabajo manifiesta la formación de una causal que como ausentismo reiterado del trabajador en sus labores forme parte integral de las fracciones del artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo.

En resumen debe quedar claro que el aviso presentado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, permite suponer que el patrón queda excluido de cualquier responsabilidad de notificación al trabajador, pues la suple la Junta en comento.

3.2.3.- EFFECTOS.

Podríamos resumir que tan sólo existe un efecto principal del aviso de rescisión, y que se traduce en el sólo hecho de tener por despedido justificadamente al trabajador a quien se le aplicó las causales y correlativamente a ella la terminación de la relación de trabajo.

Pero sólo nos resta comentar que tratándose de la presencia de un juicio iniciado con anterioridad o posterioridad a la entrega del aviso, de todas maneras como lo hemos venido explicando, le corresponde a la parte patronal demostrar en

juicio la existencia y procedencia de las causales de rescisión que en un momento determinado aplicó.

3.3.- EL AVISO DE RESCISIÓN Y LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Este apartado, también consideramos debe ser muy resumido, porque deseamos hacer notar la relación que existe entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el aviso de rescisión que como tal ya en muchas ocasiones hemos dicho habla el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Este vínculo lo mostraríamos en los siguientes incisos:

a).- El aviso de rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador y sin responsabilidad para el patrón que no se haya entregado al primero por haberse negado a recibirlo, se presentará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Es decir, que ésta autoridad es la jurisdiccional y competencialmente hablando la facultada para recibir el aviso de rescisión. Y está facultada también para radicarlo, formarle expediente y notificarlo al trabajador.

b).- Del personal de la Junta de Conciliación y Arbitraje, específicamente el C. Actuario es quien al momento de notificar el aviso de

rescisión al trabajador, actúa en nombre y representación de toda la junta, y su actuación obviamente está avalada por aquella.

c).- Una vez notificado, el C. Actuario da su razonamiento, y la Junta lo tiene por realizado, pero de suma importancia se hace notar que jamás puede resolver la procedencia o improcedencia de las causales, actuando por supuesto en el expediente paraprocesal.

En éstos tres incisos brevemente señalamos el nexo que une a la figura del aviso de rescisión y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y será ya en el capítulo cuarto donde entraremos de lleno, en un momento determinado con la actuación de estas Juntas para concluir el procedimiento paraprocesal del aviso de rescisión, pero con respecto ya al ausentismo reiterado.

3.4.- EL AVISO DE RESCISIÓN Y EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Nos toca ahora remitirnos al nexo que existe entre el Contrato Colectivo de Trabajo y el Aviso de Rescisión. Recordemos que esa primera figura es el documento por virtud del cual patrón y sindicato acuerdan normar las relaciones de trabajo, y en el se habla del aviso de rescisión de la relación contractual, sobre todo normando determinadas modalidades pero sin salirse jamás de los lineamientos del artículo 47 muchas veces enunciado.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

79

Los contratos colectivos recogen así el contenido íntegro del artículo 47, inclusive su parte final de que ya hablamos, y tratan de común acuerdo entre las partes que lo celebraron especular sobre su contenido y aplicabilidad a casos concretos dependiendo de la naturaleza del trabajo que se desempeñe.

Luego entonces, en cada contrato colectivo el orden de las causales de rescisión no varían, lo que sí puede variar son las penas en que puede incurrir el patrón que despida por medio de aviso de rescisión al trabajador y no compruebe, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, de existir juicio, su procedencia, pero en ningún caso al contrario.

El ejemplo propio de ese primer supuesto es que a través de las negociaciones colectivas, el sindicato le haya arrancado al patrón un beneficio para aquellos trabajadores que se les haya aplicado un despido justificado pero que mediante resolución definitiva de la junta respectiva asuma que por el contrario fue en forma injustificada.

Este beneficio casi siempre es en dinero, por ejemplo en el contrato colectivo de trabajo celebrado entre el Sindicato único de trabajadores electricistas de la República Mexicana y la Comisión Federal de Electricidad, señala "DETERMINACION DE LA C.F.E. - Para que la C.F.E. pueda rescindir las relaciones de trabajo respecto de sus trabajadores, como sanción por las causas establecidas en el artículo 47 de la Ley, deberá comprobar previamente al SUTURM la causa o causas que a juicio funda su pretensión, dentro de un término no mayor de cinco días. Si dentro del mencionado término el SUTURM o el

trabajador inculpada no consideran probada la causa o causas de rescisión, ésta sólo podrá realizarse sometiendo el caso ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje."⁽²³⁾

Esta primera parte de la cláusula 44 apartado III inciso a) del contrato colectivo citado, indica la facultad del patrón para rescindir la relación de trabajo; indica también que se basa en exclusiva conforme a los lineamientos del artículo 47; se comprueban las causales aludidas a satisfacción tanto del trabajador como del sindicato y finalmente se recurre ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Pero también y atento a la condición que en beneficio de los trabajadores asiste la existencia del Contrato Colectivo, en el caso concreto, la segunda parte de este dispositivo señala "... Para el caso de que el fallo fuese adverso a la C.F.E., ésta cubrirá al trabajador afectado sus salarios por todo el tiempo de la suspensión aumentados en un 50%."⁽²⁴⁾

Esta situación muestra claramente que el trabajador que haya ganado el juicio, y aún más en palabras técnicas, que la Comisión Federal de Electricidad no haya comprobado las causales de rescisión además de las indemnizaciones y sanciones que estipula la Ley Federal del Trabajo, según éste ordenamiento que deriva del contrato colectivo, un beneficio que se traduce en dinero a favor del trabajador.

⁽²³⁾ CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Celebrado entre la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana. 1992-1994. México. pág. 106

⁽²⁴⁾ Idem.

En este capítulo hablaremos ya específicamente por lo que se refiere al ausentismo reiterado, en primer lugar conceptualizándolo, en segundo las consideraciones por virtud de las cuales aparece esa figura y los efectos que trae aparejado como causal de rescisión.

Recordemos que la intención de nuestro trabajo una vez que hemos superado lo relativo a los antecedentes y una visión general de las causas de rompimiento de la relación de trabajo por causa o causas imputables al trabajador se encuentran especificadas en artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo .

Pero aún cuando en el capítulo anterior las analizamos cada una de ellas y especialmente la última de ellas donde pudiera pensarse encajar la causal que ahora ocupa nuestra atención, nosotros creemos que sería más conveniente citarla expresamente como parte integral del artículo 47.

Por tales motivos, pensamos que el ir concentrando una serie de características que hagan suponer su validez del ausentismo reiterado, acabaría por reforzar nuestra postura y correlativamente a ello la posibilidad de que tarde o temprano quede incluida como causal rescisoria.

Y que en su momento propondremos el texto real y expreso que creemos es el correcto para ocupar la penúltima fracción.

CAPITULO CUARTO

EL AUSENTISMO REITERADO Y LAS

CAUSALES DE RESCISION

4.1. CONCEPTUALIZACION DEL AUSENTISMO.

Trataremos de dar por principio de cuentas una apreciación personal sobre lo que entendemos por el ausentismo, y después seguido de lo que entendemos por la conjugación, es decir, ausentismo reiterado.

A continuación de eso trataremos de dar alguna postura de los estudiosos del derecho sobre el particular y definir claramente que entiende por esa figura.

Nosotros creemos que el ausentismo es la ausencia de algo, pero en tratándose de la relación de trabajo como tal debe considerarse según nuestro real entender como la no presencia del ser humano en un lugar o tiempo determinado, y que trae aparejada perjuicio o beneficio inminente.

Desglosaremos éste concepto, a saber:

I.- En primer lugar "...la no presencia del ser humano..." indica que para considerarse ausente un hombre respecto de la relación de trabajo necesita en primer lugar contar con ese "ente".

Ciertamente el hablar de "trabajador" por si sola y a nuestro juicio no indica una situación real y verdadera, sino que se comporta como un ente que no cuenta por supuesto con un lugar en el espacio y por consecuencia no tiene forma ni dimensión.

La palabra por sí sola "trabajador" tendrá plena eficacia cuando se aplica exclusivamente ya a una persona definida y que ocupa ya por el contrario un lugar determinado y claro es que tiene forma.

Entonces la no presencia o ausentismo del ser humano indica que como tal no se encuentra en un lugar determinado, y en contraposición si debe encontrarse en otro diverso.

Así es que la conclusión al respecto señala que la conducta del ser humano a decidir estar o no en un lugar determinado deviene necesariamente de su voluntad que no podrá modificarse salvo casos especiales en que se le restrinja sus derechos por disposiciones legales.

II.- "...en un lugar o tiempo determinado..." El lugar supone el dónde está presente ,es decir, la ubicación en un territorio determinado y siempre será así, porque es ilógico concebir que el ser humano esté ocupando un lugar en un territorio no definido.

El tiempo indica el momento o a qué tiempo se le ubica al ser humano y compaginado con el anterior elemento el lugar determinado. El tiempo confirma una serie de conexiones para con las actividades propias de los hombres en el espacio.

Este último elemento es de vital importancia porque claramente veremos más adelante que es fundamental para definir si en tratándose de la relación de trabajo en conjunción con la rescisión de la relación de trabajo , el trabajador se ausento o no de un lugar determinado y si fue reiterado o no.

Ahora bien estando en el entendido que el ser humano puede desplazarse de un lugar a otro y por eso su ubicación en tal o cual lugar va en correlación directa con el tiempo es que pasaremos a tratar de perfeccionar nuestra definición pero ya aplicada estrictamente a la relación de trabajo.

Con la aclaración de que al hablar de ser humano lo sustituiremos como "trabajador" y así tenemos que:

1.- La no presencia del trabajador precisamente y por la naturaleza de sus características, en la fuente de trabajo supone desobediencia al patrón o también supone desacato tácito a las condiciones de trabajo que por su desconocimiento no está justificada la conducta del trabajador.

El trabajador que se ausente o no esté en el lugar determinado que le corresponde cubrir estaría pasando por alto los aspectos que ya señalamos y también es factible que esté incurriendo en una causal rescisoria de la relación de trabajo.

Si partimos de la premisa que el trabajador tiene como obligación presentarse normal y constantemente a la fuente de trabajo , obviamente para

desarrollar una labor, entonces si este no asiste o bien asistiendo se ausenta de allí, la conclusión sería que no está cumpliendo con las condiciones de trabajo pactadas tácita o expresamente.

Tomemos en cuenta pues la consideración acertada desde nuestro real punto de vista y de lo que opina el maestro Francisco De Ferrari. "El tiempo durante el cual el patrono utiliza el trabajo de sus obreros interesa de modo fundamental a la legislación laboral. Le interesa especialmente el número de horas que el obrero trabaja por día , la continuidad y discontinuidad de la jornada y la ubicación durante el día de las horas dedicadas al trabajo subordinado."²⁵⁾

La forma en que el maestro De Ferrari ve las cosas con respecto al tiempo que el trabajador debe cubrir al servicio del patrón creemos es muy atinada, porque enuncia dos palabras fundamentales la continuidad y la discontinuidad, que viene en relación íntima con nuestro trabajo en virtud de que, nosotros queremos que la jornada de trabajo no se vea interrumpida ni por el ausentismo ni por ninguna otra causa.

Pero para el caso de que así sea, la discontinuidad , de tratarse su origen al ausentismo reiterado aplicar en el momento preciso y permitido por la ley la causal que como rescisión se haga en contra del trabajador.

Normalmente al inicio de la relación contractual , patrón y trabajador acuerdan que el trabajador debe presentarse en tales o cuales condiciones, que va a

⁽²⁵⁾ DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. III Depalma. Buenos Aires. 1963. pág. 46

percibir determinado sueldo, que su horario de trabajo es tal; que el lugar de la prestación del servicio es "x" entre otras cosas más.

Además es lógico pensar que el trabajador fue contratado para que su presencia física y material imparte en una actividad específica y determinada; y que viéndolo en sentido contrario, de no ser así, la actividad encomendada no tendría razón de existir, porque el trabajo va íntimamente ligado con la productividad.

Así las cosas podríamos preguntarnos ¿ Para que contrato trabajadores si no quiero producción? o bien ¿ Para que necesito trabajadores si quiero producción? . Observamos que se contraponen a un razonamiento cierto y real, pero en cambio es válido decir:

¿Cuántos trabajadores necesito para sacar el 100% de la producción? . Esta pregunta si es firme, porque todos sabemos que al respecto de este apartado, las relaciones de trabajo traen aparejada el equilibrio de los factores de la producción, es decir el capital y el trabajo.

2.- En un lugar o tiempo determinado.- Al igual que el aspecto marcado con el numero 1, éste que nos ocupa es sumamente importante.

El trabajador tiene que presentarse en su centro de trabajo tal y como haya quedado acordado con el patrón, y ejemplificando ello podemos decir que el centro de trabajo se ubica en la Calle de Drogueros NO. 28 Colonia El Mar Distrito

Federal, pero que dentro de esa al estar dividida por departamentos, al trabajador le toca estar en el de pintura.

Entonces, el trabajador no debe de ir a domicilio diverso sino al ya especificado y no debe de ir a ningún otro departamento que el ya señalado, porque de ser así incurriría en ausencia de constituirse en el lugar específico para el desempeño del trabajo.

Por el contrario si el trabajador asiste normalmente y con la puntualidad debida al centro de trabajo, además de no incurrir en ninguna responsabilidad estaría cumpliendo cabal y eficazmente con las condiciones de trabajo.

El tiempo es un factor definitivo como ya señalamos, porque si un trabajador cubre el horario el cual le fue asignado para laborar, se dice que también cumple real y jurídicamente. En tanto que por el contrario, el trabajador que no lo haga si se dice, según sea el tiempo que deje de presentarse, se considerara como faltas o bien como ausentismo.

Aquí cabe aclarar lo siguiente: Nosotros creemos que el ausentismo se da cuando el trabajador ya ha pisado la fuente de trabajo aunque sea por solo unos minutos y se retira de su puesto de trabajo sin justificación o explicación alguna a satisfacción del patrón, o bien, cuando éste no asiste a desempeñar sus labores en forma reiterada sin causa o motivo que justifique plenamente su ausencia.

Mas adelante veremos la diferencia que asistimos con el abandono de empleo, que en principio se entiende como la intención de no regresar a la fuente de trabajo definitivamente, y por el contrario en el ausentismo se prevé una dolosa transformación del tiempo parcial en beneficio de los intereses del trabajador y correlativamente en perjuicio de los intereses del patrón.

4.2.- CAUSAS PROVENIENTES DEL AUSENTISMO

Algunas figuras jurídicas que inclusive permite en determinados casos la Ley Federal del Trabajo y los Contratos Colectivos de Trabajo, por ejemplo los permisos o vacaciones pueden ser causas provenientes del ausentismo, sin perder de vista que la Ley permite también a los trabajadores faltar por tres ocasiones en un período de 30 días sin permiso del patrón, o bien, sin causa justificada sin que esto constituya para éstos la pérdida del empleo, lo cual contribuye al pluricitado ausentismo al que nos referimos

Así lo creemos, porque son situaciones reales y a la vez jurídicas que le dan al trabajador la seguridad de que cuenta con ellas, sin tomar en consideración en muchos casos el grave perjuicio que se puede causar a los intereses de las empresas o establecimientos.

Pero también hay situaciones que no contempladas por la Ley en estricto sentido que constituyen causas provenientes, también del ausentismo como por ejemplo las enfermedades no justificadas.

Así en éste orden de ideas analizaremos una a una.

4.2.1.- LOS PERMISOS CON O SIN GOCE DE SALARIO.

Los permisos como se ha dado a llamarlos, son la extensión de una facultad patronal a favor de los trabajadores en determinados casos.

Presume también la facultad discrecional de otorgar al trabajador determinado tiempo para realizar sus actividades personales o legales diversas a las que devienen estrictamente de la relación contractual.

En muchos casos éste tipo de permisos son verbales y por consecuencia no existe ninguna documentación que las avale, ni siquiera para definir en que condiciones se otorgó el permiso.

Se permiten y se extienden aún en forma verbal permisos con o sin goce de salario.

Lo correcto para evitar discrepancia entre lo que se dijo o no se dijo verbalmente a la hora de hacer extenso el permiso, es que tales condiciones queden estimadas por escrito y precisadas tanto en el contrato colectivo de trabajo o a falta de él en el contrato individual de trabajo o bien y sobre todo en el reglamento interior de trabajo. Así las partes patrón y trabajador ante una sana interpretación de esos permisos puede recurrir al contenido de esas fuentes.

Al respecto el maestro Rafael Caldera, en su obra denominada Derecho del Trabajo. Tomo I ha considerado con respecto al reglamento Interior de Trabajo "... que ha sido señalado como el antecedente del contrato colectivo, era la norma obligada, en él se especificaban condiciones de trabajo, reglas para su ejecución, faltas etc.."⁽²⁶⁾

Al igual que en nuestra legislación, el reglamento interior contiene también condiciones de trabajo, y en especial conforme a nuestro tema, las sanciones que deben aplicarse por causa imputables al trabajador, cuyo origen tenga como base el ausentismo reiterado.

El maestro continua asegurando sobre el contrato colectivo que "... no agota todas las materias de la relación entre obreros y patronos, muchas veces se ocupa de aquellas mismas que se reservan al reglamento, lo cierto es que uno y otro se complementan, sin que pueda decirse que el reglamento sólo desarrolla el contenido del contrato."⁽²⁷⁾

Claro está que para que surtan sus efectos correspondientes, en el caso del contrato colectivo y del reglamento interior deban estar depositados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Y en tanto que el contrato individual basta con que la una y la otra parte se queden con un tanto de dicho escrito.

⁽²⁶⁾ CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Tomo I. Tercera Reimpresión. El Ateneo. Argentina. 1972. pág. 525.

⁽²⁷⁾ Idem.

El permiso con goce de salario, como su nombre lo indica consiste en permitir al trabajador que se ausente por un tiempo determinado de la fuente de trabajo, y que aunado a ello deje de laborar física y materialmente, pero no por ello se le descontara parte o en su integridad el salario que éste percibe.

Los efectos de que sea con goce de salario, es decir que aún ausentándose el trabajador tiene la plena seguridad de que al momento en que todos los trabajadores reciban su pago en el lugar convenido también a él le asiste la certeza y el derecho de recibirla sin menoscabo inclusive de alguna proporción.

Pero éste permiso con goce de sueldo debe estar sustentado en una causa suficientemente poderosa para otorgárselo, que de común acuerdo las partes fijan sobre todo atendiendo y respetando las que puedan contemplar tanto el Contrato Colectivo de Trabajo, o bien, las estipuladas en el Reglamento Interior de Trabajo y las que por la naturaleza del trabajo, sean necesarias para el trabajador.

Los permisos sin goce de sueldo son todo lo contrario y para evitar repeticiones innecesarias a las constituidas con goce de sueldo, y también en ese rubro amen de las que estipula la ley, las partes de común acuerdo deben fijar en que momento y tiempo se le permita al trabajador ausentarse pero con la venia de que no percibirá salario alguno inclusive con su consentimiento.

Nosotros pensamos que el hecho de que los trabajadores se ausenten de sus labores en tales o cuales circunstancias llega a causar modificación de la temática de la relación de trabajo con efectos a ese trabajador y llegar refugiarse en

la solicitud de permisos, que si bien le va es con goce de sueldo, pero en el peor de los casos lo es sin goce de salario.

Ese ausentismo es fundamental para que los trabajadores vean que mientras más pasa el tiempo se merma su imagen así como su condición y naturaleza de trabajador ante la fuente de trabajo. Permítasenos así decirlo se enfrentan y contraponen los intereses del patrón, es decir la productividad, y los intereses del trabajador, es decir el derecho a recibir su salario.

4.2.2.- LAS ENFERMEDADES NO JUSTIFICADAS.

En principio, debemos establecer que como enfermedad, debemos entender, una alteración en la salud o bien, una anormalidad en el funcionamiento del cuerpo.

Una vez comprendido que debemos entender por enfermedades, la composición " no justificada " nos hace pensar y también nos pone en el plano jurídico de que lo aducido por el trabajador respecto a su no justificación, no es para efectos de la relación de trabajo una enfermedad como tal, precisamente debido a que no quedaron plenamente probadas a satisfacción del patrón.

En muchas ocasiones el ausentismo trae aparejado que los trabajadores argumenten inclusive con dolo y mala fe la existencia de enfermedades que ellos saben no padecen y que en ningún momento podrán acreditar fehacientemente, pues la intención que muestran a todas luces es la de seguirse ausentando tratando

únicamente con esto justificar su conducta a efecto de seguir ausentándose a sus labores..

Un trabajador que se dice haber padecido una enfermedad, según nuestro real entender debe comprender que la seguridad en el trabajo en principio funge como un fundamento de la previsión social y a su vez la seguridad en el trabajo implica según el maestro LEONCIO LARA SAENZ"... la realización normal, sin incidentes ni accidentes, de una situación. Algo es seguro cuando no ofrece riesgo, y el riesgo implica dentro del campo del desarrollo del trabajo, la emergencia del accidente o la enfermedad." (28)

Este concepto no lo entiende así el trabajador. Inclusive se sabe varios casos que se accidentan a propósito, y que efectivamente reciben una lesión orgánica o perturbación funcional, pero el hecho de que lo haya realizado con conocimiento de causa puede invalidar el conocimiento de que sea un accidente.

Con las enfermedades de Trabajo sucede algo similar, y partiendo de la definición que nos proporciona la Ley Federal del Trabajo en su artículo 475, al disponer "... todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. "

(28) LARA SAENZ, Leoncio. Cuestiones Laborales. Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Colección Ensayos sobre el Trabajo. México. 1994. pág. 83

Los trabajadores no comprenden que una enfermedad no puede surgir así como así, porque es un proceso que deviene del propio ser humano donde su voluntad no tiene nada que ver, y en muchos casos los trabajadores dicen sufrir enfermedades, como por ejemplo algunos resfriados o similares, siendo que no se percatan de que por la naturaleza de esa enfermedad es lógico afirmar que la causa no fue con motivo del trabajo.

Pero sí por el contrario trae aparejada la ausencia o la falta al trabajo contratado, provocando con ello el desequilibrio en la producción como ya hemos comentado entre otras más.

En resumen para los efectos de que el ausentismo reiterado no pueda ser considerado como causal de rescisión, tratándose de enfermedades hechas valer por el trabajador, es necesario que éste último acredite con documentos fehacientes que efectivamente cayo en un estado patológico derivado de una acción continua que haya tenido como origen en el trabajo, o bien, que dicha alteración en la salud efectivamente la padeció.

Entonces el razonamiento que nos lleva a concluir que el trabajador que no acredite tales extremos, se entenderá que además de que se ausentó injustificadamente de sus labores, ocasionó al patrón perjuicios tales que devienen de la falta de probidad y honradez con que se condujo al momento de hacerlo del conocimiento del patrón. Luego entonces debe considerarse como causal rescisoria y aplicarse en el mismo sentido los últimos párrafos del artículo 47 de la ley Federal del trabajo.

Y a contrario sensu, si el trabajador demuestra que efectivamente estuvo sujeto a una enfermedad es propio absolverlo de el ausentismo reiterado y de la responsabilidad que el genera.

4.2.3.- LAS VACACIONES ADELANTADAS

Las vacaciones son un derecho que le asiste a los trabajadores de conformidad a lo que dispone el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, y que como condición de la relación de trabajo forma parte integral de los derechos y obligaciones que correlativamente le asisten al trabajador y patrón.

Del artículo citado se desprende que los trabajadores tienen derecho al pago y disfrute de un primer periodo anual que no puede ser inferior a seis días laborales, y que aumentará por cada período anual subsecuente en dos días laborales hasta llegar a doce.

Y después del cuarto año el periodo vacacional se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Esto aunado con el artículo 81 del mismo ordenamiento que prevé el tiempo en el cual los trabajadores deben disfrutar ese periodo vacacional, y señala que será dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio, debiendo aclarar que al decir esto último la Ley no se refiere al primer año sino al periodo que ya transcurrió.

Entonces el razonamiento final del contenido de estos dos artículos permiten fijar nuestra atención en el hecho de que el periodo vacacional debe darse en concreto dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año. Esa es la regla, por tanto si hablamos de vacaciones adelantadas ni siquiera llegaríamos a contemplar el periodo de los seis meses de que hablamos.

Creemos que es una práctica viciosa el que los trabajadores lleguen lleguen, permítasenos así decirlo aún con la transgresión de la Ley a solicitar y aún más disfrutar de vacaciones adelantadas. No vemos el fundamento jurídico en el que se pueda apoyar el trabajador para requerir el pago, cumplimiento y disfrute de las vacaciones adelantadas.

Y sí por el contrario vemos en su actuar una forma de seguir ausentándose de la fuente de trabajo y que finalmente en muchos casos se hace con la finalidad de arreglar asuntos personales, que inclusive desvirtúa la finalidad de las vacaciones que es precisamente el que el trabajador descanse física y mentalmente y recupere las fuerzas perdidas durante un año de servicio.

Esto suena ilógico porque en vez de ayudarle al trabajador se le está perjudicando, yendo en contra del espíritu de nuestra Ley, ya que se incurre en el ausentismo reiterado a sus labores derivado por la solicitud de vacaciones adelantadas, por lo que el campo se torna sin funcionalidad y con el ánimo de no cumplir con las condiciones de trabajo que devienen de la relación contractual. Las vacaciones como ya dijimos deben de tomarse y disfrutarse en el momento y

lugar propicio para que el trabajador de conformidad a la ley disfrute de su objetivo y no por el contrario lo disfrute cuando el crea que es justo y necesario, porque entonces además de estarnos retirando de la tutela de la ley, estaríamos permitiendo que los trabajadores tomen este acto como un concepto mutilado y un vicio del consentimiento que de generalizarse en toda la empresa o establecimiento traería un desorden basto inclusive en el calendario anual de vacaciones.

Esto nos llevaría a pensar que ya las vacaciones se otorgan no de conformidad a lo que dispone la ley y los intereses del patrón, y sí por el contrario en contra de la ley y a favor del trabajador.

No estamos de acuerdo en que se les deje de otorgar, creemos que es necesario y justo, pero el reposo anual remunerado debe tener conciencia plena que no debe de dar origen a un concepto rescisorio de la relación de trabajo, presentándose como que deviene o da parte al ausentismo reiterado.

Pero aparte de ello , las actuales vacaciones no son precisamente días que podríamos llamar festivos, pues son circunstancias totalmente distintas, que tiene como directriz el hecho de que en ambas se pretende que el hombre descansa o repose para obtener fuerzas y seguir con su trabajo.

Finalmente la entendemos como una situación que orilla a que los patrones permitan a sus trabajadores en un momento determinado que designen ese tiempo a lo que más les convenga siempre y cuando se designe al reposo en cualquiera de sus modalidades.

Lo importante de todo éste apartado radica en que mostremos como influyen las vacaciones adelantadas en relación al ausentismo reiterado que modifican la conducta del trabajador.

A su vez, es de importante relevancia tocar el tema respecto a que nuestra legislación, también prevé y permite a los trabajadores incurrir en tres faltas de asistencia en un período de 30 días sin permiso del patrón o sin causa justificada, situación que se dislumbra en la fracción X del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo sin que esta actitud constituya causa o motivo de la terminación de la relación contractual, no obstante el claro incumplimiento que se permite por nuestra legislación a la parte trabajadora.

Lo anterior que se refiere, se enviste de gran relevancia, ya que esto permite y propicia en los trabajadores una clara actitud en ocasiones de irresponsabilidad a las labores para las cuales fueron empleados, ya que el permitirseles faltar a sus labores por tres veces en un período de treinta días, conlleva a que éstos cuiden de rebasar dichas faltas en la temporalidad en comento, lo cual trae graves consecuencias para el empleador, ya que en el orden de ideas ya expresado, la Ley permite a un trabajador faltar en un año si tomáramos los 12 meses del mismo de 30 días, 36 días, a lo cual se le deberá sumar los días de descanso en algunos casos, sábados y domingos, los días de descanso obligatorio y festivos previstos por la Ley, aquellos que no se laboren por incapacidades físicas o bien por las ya antes señaladas en este trabajo con

anterioridad e inclusive los demás permitidos por la Ley, o bien, los estipulados en Contratos Colectivos de Trabajo por conquistas sindicales.

Lo anterior, trae como se ha dicho graves consecuencias ya que el empleado no cumple ni satisface para lo que fue contratado y el patrón se ve mermado en su capital al no satisfacer su producción y como consecuencia en su patrimonio, ya que el beneficio de éste e inclusive de los trabajadores, se refleja en la compra de los consumidores de su producto, lo que al final traería la diferencia en que subsista o no una fuente de trabajo.

De aquí la gran importancia de éste trabajo que como finalidad pretende la adición a nuestra legislación del ausentismo reiterado a las labores como causal de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

4.3.- LOS EFECTOS DEL AUSENTISMO CON RESPECTO A LA RELACION DE TRABAJO

El ausentismo en relación con la figura del trabajador traen como consecuencia ya en el desenvolvimiento de la relación contractual efectos negativos que podemos resumir en dos grandes bloques, a saber: De tipo económico y jurídicos.

Estos efectos que iremos tratando por separado muestran una clara negatividad que deviene y tiene sus bases en el ausentismo del trabajador a sus

labores. Para que válidamente podamos considerar que el ausentismo reiterado es una causal de rescisión es necesario mostrar el contenido de cada uno de éstos efectos.

Su contenido nos hará apoyar la tesis por virtud de la cual en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es necesario agregar una fracción XVI que correspondería a las causales de rescisión análogas señaladas de la fracción I a la XV, y la actual número XV es la que debe ocupar el lugar y referirse al ausentismo reiterado.

4.3.1.- DE TIPO ECONOMICO.

Actualmente el medio en el que se desenvuelven las empresas establecimientos de nuestro País se encuentran en graves problemas para conseguir un desarrollo pleno en su productividad o en la participación de bienes y servicios.

Esta recesión se debe a múltiples aspectos que detienen la finalidad para la cual fueron creadas, sin el ánimo de explorarlas o definirlas a todas ellas, tenemos las siguientes : la inflación; los aumentos de precio; los no aumentos a los salarios; la competitividad; las transacciones en moneda extranjera entre otras muchas más.

Ahora bien, los problemas aludidos se vienen a mostrar más fuertes si a ello le agregamos el hecho de la posibilidad de que los trabajadores caigan en un

ausentismo reiterado que perjudique sobremanera la productividad de las empresa o establecimiento para la cual trabaja.

Se traducen económicos desde el momento en que le depara perjuicio a el patrón el ausentismo reiterado, a saber:

- a.- Desequilibrio en la maquinaria intra-obrero,.
- b.- Posibilidad extrema de detener la producción por falta de mano calificada del trabajador ausente.
- c.- Aunado a la anterior el no cumplimiento fiel y completo de la producción a final de cuentas.

Tratando cada uno de éstos incisos, el primero se refiere obviamente al caso en que, la maquinaria humana se constituye como un todo, y si dentro de ella hay un desperfecto, que se equipararía a el incumplimiento o ausencia reiterada de uno o varios de sus trabajadores, la finalidad del todo no cumple con la producción de bienes y servicios para la cual se constituyo.

En ese momento se dice que hay un desequilibrio, es decir no hay continuidad, porque se rompe al pasar por una pieza de la maquinaria que está descompuesta.

La disminución de la relación existente entre uno y otro y así sucesivamente con los demás trabajadores, permite afirmar que no existe coordinación entre sus miembros, lo que trae aparejado totalmente el que el ciclo complementario de la productividad no llegue a satisfacerse en sus términos.

Ahora bien, por cuanto hace al contenido del inciso b), pensemos en el caso de que la maquinaria humana funcione con el trabajo de mano calificada y con extrema experiencia en su trabajo, motivo por el cual la productividad llega inclusive a tener una funcionabilidad perfecta basada en esa experiencia humana.

Luego entonces, si un trabajador se ausenta y más aún en forma reiterativa de su empleo, y precisamente que sea él quien labora un trabajo calificado, la posibilidad de que la maquinaria productiva se vea deteriorada o detenida por el sólo hecho cae en un alto grado de posibilidad.

La sustitución en esos momentos en que el trabajador calificado se ausenta, y por conducto de otro trabajador diverso no es la manera más sana de resolver el problema, porque amen de hacerlo existe una gran posibilidad de que con su inexperiencia eche a perder en principio el ciclo de coordinación de la productividad; que ponga en riesgo latente su salud física y mental y que colabore con que la producción no tenga la misma calidad que aquella que deviene del trabajador que sí tiene experiencia o es calificado en el puesto.

Finalmente con referencia al inciso c), ésta es una consecuencia de los incisos a) y b), puesto que si se trata de una empresa a quien se le encargó,

pensemos como ejemplo la elaboración de 10,000.000 focos de medidas especiales y de alumbramiento también especial, con tiempo estimado de entrega de dos meses, y esa empresa a su vez emplea trabajadores calificados para su cumplimiento.

Y con el hecho de que de esos trabajadores, algunos o tan sólo uno de ellos caiga en el multicitado ausentismo reiterado, lógico es pensar que el incumplimiento de la entrega de la cantidad de focos que referimos en el párrafo anterior se caerá en ese supuesto, porque el patrón ya había estimado contar con todos y cada uno de sus trabajadores, durante todo ese lapso de tiempo, para entregar en el tiempo, forma y lugar convenidos la producción a que se comprometió.

Y ante tales circunstancias es muy factible que se llegue a cubrir un gran porcentaje de la producción solicitada, pero no así el 100% que distingue a las empresas o establecimientos cumplidos de los que no lo son. Todo ello se debe a la actuación del trabajador por ausentarse del centro de trabajo independientemente de la causa o motivo que lo orillo a ausentarse y más aún en forma reiterativa.

En éste orden de ideas, los principales efectos del ausentismo reiterado sino es que el más importante, que afecta negativamente a las empresas y establecimientos es la disminución de la productividad. Utilizando las palabras de la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra Suiza, y atento a nuestro trabajo, el tiempo improductivo tiene íntima relación con el ausentismo reiterado.

Así considera que " El contenido básico de trabajo presupone una labor ininterrumpida, que en la practica rara vez se logra, incluso en las empresas mejor organizadas. Toda interrupción que obligue al trabajador o a la maquinaria, o a ambos a suspender la producción o las operaciones que estaban realizando, sea cual fuere su causa, debe ser considerada tiempo improductivo, ya que durante el periodo de interrupción no se realiza ninguna labor que sirva para concluir la tarea iniciada. ⁽²⁹⁾

Esta situación viene apoyar el hecho de que el sentido más próximo del tiempo improductivo que se equipara o se da cuando hay ausentismo reiterado, provoca automáticamente la disminución de la productividad. Efecto de tipo económico que trae aparejada indiscutiblemente perjuicios a las empresas o establecimientos.

Además de lo anterior podemos asegurar que las empresas en todos sus movimientos financieros y permítasenos decirlo así, como clases dominantes porque les asiste el capital, buscan cuidar éste último para sobrevivir y continuar prestando un servicio o producir bienes que les permita a su vez continuidad en el campo de las negociaciones.

Entonces los salarios que en su caso deban pagarse inclusive ante el ausentismo reiterado de que hemos hablado le perjudica inminentemente a la parte patronal.

⁽²⁹⁾ INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL TRABAJO. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1973. pág. 18

"La cantidad de capital por unidad de obra de producto si tiende a crecer , refleja una baja de la productividad y/o aumentos en los costos de la producción ; si por el contrario desciende, nos muestra que la cantidad de inversión por unidad de producto se realiza con mayor intensidad, pudiendo redundar en una reducción de los costos de producción-- incluidos los salarios. ⁽³⁰⁾

Como podemos observar muchos son los factores que determinan el equilibrio o desequilibrio de la producción , pero sin duda uno de ellos lo es el papel que juegan los salarios, porque el patrón paga cuando un trabajador es productivo y no le paga cuando lo deja de ser.

De ahí la premisa también de aplicar válidamente la rescisión de la relación de trabajo cuando el trabajador caiga en ausentismo reiterado.

4.3.2. DE TIPO JURIDICO.

Las consecuencias de tipo jurídico que trae aparejado el ausentismo reiterado son esencialmente como ya lo hemos venido diciendo las relativas a la aplicación y existencia de una verdadera y expresa causal de rescisión en detrimento de los intereses del trabajador. Pero no se hace con dolo o mala fe , porque se supone que previo a la conducta del patrón ya existe una conducta negativa del trabajador, es decir ausentarse de la fuente de trabajo.

⁽³⁰⁾ CORDERO, Salvador et.al Clases Dominantes y Estado en México. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1984. pág. 210

Otro efecto más que podríamos señalar es aquel que se traduce en el hecho de que para el caso de existir un reglamento interior de trabajo, y de contemplarse la figura de propuesta, obviamente encontraremos una contra reacción por la naturaleza misma del reglamento, es decir, que encontraremos pues las circunstancias y facultades expresas para el patrón para poder aplicar con todo rigor algún o algunos castigos y formas disciplinarias ante la conducta del trabajador.

Esos medios disciplinarios cualquiera que sean están sustentados por un documento fehaciente, legal porque se supone que ya fue depositado ante la Junta Competente y desde esos momentos se dice que surte sus efectos legales correspondientes-.

Entonces si el trabajador argumenta o impugna su validez le corresponderá a él demostrarla, pues en caso contrario amén de salvarse de la sanción que trajo aparejada con su conducta, también la circunstancia de legales que tarde o temprano le pudieron haber asistido al trabajador quedaran sin efecto por las razones expuestas.

Para evitar repeticiones innecesarias, en los mismos términos sucede lo que se traduce con respecto al contrato colectivo de trabajo.

Finalmente y para el caso de que el patrón pudiera aplicar válidamente la causal de rescisión que hemos venido pugnando, las consecuencias legales en contra del trabajador serían que, la relación de trabajo quedará rota y

correlativamente extinta y consecuentemente a ello, la facultad del patrón para contratar otro trabajador que por el contrario del primero no se ausente ni reiteradamente a sus labores y si por el contrario forme parte de una maquinaria de producción.

CAPITULO QUINTO

EL AUSENTISMO REITERADO COMO

CAUSALES DE RESCISION

5.1.- EL AUSENTISMO REITERADO Y LA NATURALEZA
JURIDICA DE LAS CAUSALES DE RESCISION EN MATERIA
LABORAL

Consideramos que es conveniente analizar en primera instancia la naturaleza jurídica de las causales de rescisión, para que estemos en la posibilidad de fijar correlativamente el ausentismo reiterado.

El procedimiento por virtud del cual tiene que adicionarse una fracción más al artículo 47 citado es primordial para definir una exacta, verdadera y justa adición conforme a las leyes mexicanas.

Finalmente analizaremos en este capítulo lo relativo a la expresión que como tal tiene que quedar como fracción XV de ese ordenamiento legal, y por supuesto la actual fracción XV recorrerla.

El derecho ha sido considerado através del tiempo como Institución más sobresaliente para normar en un momento determinado la conducta de los hombres y también para resolver sus diferencias.

Partiendo de la primera premisa que nos da el maestro Luis RECASENS SICHES, lo estima que " El derecho es el instrumento producido por los hombres para servir a la justicia. " ⁽³¹⁾

⁽³¹⁾ RECASENS SICHES, Luis. Introducción al Estudio de Derecho. Quinta Edición. Porrúa, México. 1979. pág. 6

Por supuesto esta es una idea que trae aparejada toda las modalidades de la justicia, pero también partimos de la idea primaria, que conocemos como " Dar a cada quien lo que le pertenece ".

Esto nos lleva a concluir que para el efecto de que cada hombre tenga lo que le corresponde es necesario que haya justicia y que correlativamente a ella trae de la mano al derecho, creado por los hombres para servirle a ellos mismos. Sin entrar más en particularidades sobre ésta figura tan importante y con lo que hasta aquí hemos estudiado creemos que ha sido superada, diremos que el derecho como generalidad tiene distintas ramas, a saber:

- a).- El Derecho Público
- b).- Derecho Privado. y
- c).- Derecho Social.

" El Derecho Público es el derecho del estado, es el conjunto de reglas que organizan su actividad y que rigen las atribuciones, facultades y relaciones de los órganos del estado entre sí y de éstos con los particulares..."⁽²⁾

Inicialmente este derecho se distingue de los que aparecen en los incisos b) y c), porque en sí mismo al estado le asiste una facultad o derecho soberano reservado única y exclusivamente para él, es decir con el que actúa en cualquier tiempo y lugar.

⁽²⁾ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil Mexicano. Tomo I. Cuarta Edición. Porrúa, S.A. México. 1982. pág. 42

También es el derecho que le corresponde al estado para que haya una relación entre sus órganos y los particulares, el desenvolvimiento de una vida normativa tutelada por las reglas que devienen del estado, pero que previamente a ello los particulares han consentido someterse a ellas, porque son los mismos gobernados quienes eligen a sus gobernantes y a su vez éstos últimos son los que dictan el derecho.

En éste sentido el Derecho Público podemos considerarlo como las facultades soberanas que le asisten al estado para que su funcionamiento sea tal que organice debida y atinadamente la estructura de los órganos que lo componen.

Nosotros podemos decir además que el estado tiene una potestad de mando frente a sus subordinados, que obviamente éstos últimos actúan como gobernados y tienen la obligación de obedecerlo en tanto que sus actuantes sean encaminados al respeto del marco de legalidad ya existente.

Por el contrario el Derecho Privado son las normas que se entienden y refieren a intereses particulares . Esta definición aún cuando es muy simple, resalta el interés y la diferencia que con respecto al Derecho Público existe, en contraposición del interés colectivo, no beneficia a toda una colectividad como género. Los rasgos característicos de la rescisión corresponden también a ésta clasificación del derecho.

En éste orden de ideas, las ramas del Derecho que quedan incluidas dentro del Derecho Público tenemos:

- 1.- Derecho Constitucional.
- 2.- Derecho Administrativo.
- 3.- Derecho Penal.
- 4.- Derecho Procesal.
- 5.- Derecho Internacional.

Y respecto del Derecho Privado tenemos:

- 1.- Derecho Civil.
- 2.- Derecho Mercantil.

Y en relación a las que se refieren al Derecho Social tenemos:

- 1.- Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
- 2.- Derecho Agrario.
- 3.- Derecho de la Economía.
- 4.- Derecho Turístico.

Por consecuencia el Derecho de Trabajo al quedar incluido dentro del Derecho Social, es considerado como una categoría intermedia, y como lo diría acertadamente el maestro RECASENS SICHES "... entre tales puntos extremos cabe la posibilidad de una serie de variedades intermedias, en cada una de las cuales encontramos entremezcladas dimensiones públicas y privadas. Repito que tal clasificación no responde a criterios puros y absolutamente fijos, antes bien

transcribe solamente distinciones que se han desarrollado en el curso de la historia, y que en el mismo curso de ésta sufren modificaciones y presentan variedades en cada uno de los diferentes derechos nacionales." (33)

Este razonamiento según nuestro juicio es literalmente acertado, porque ciertamente el requisito para que una norma sea considerarla como de Derecho Público según ya analizamos, es que el estado intervenga como soberano sin mediar la voluntad del particular y tampoco que quede al arbitrio simple y sencillamente de las partes la celebración de tal o cual situación jurídica.

Ejemplo de ello lo es claramente la celebración y firma de un contrato y/o relación de trabajo que se celebre entre el estado y un trabajador de base. En éste caso, el estado aún cuando interviene como soberano, se afirma que su postura es mucho más de derecho Privado, porque al contratar las condiciones de trabajo con el trabajador no se las está imponiendo a que las acepte, porque su negativa del trabajador ha aceptar tales o cuales condiciones de trabajo no puede considerarse que sea un desacato a la autoridad.

Por el contrario el derecho constitucional que le asiste al trabajador, que pueda dedicarse al oficio, trabajo o profesión que mejor le acomode siendo lícito, protege al trabajador y fija en ésta relación un plano de igualdad entre el estado y el trabajador.

(33) RECASENS SICHES, Luis Ob. Cit. pág. 180.

En conclusión, existen matices de Derecho Público y Derecho Privado, que hacen que se estime como de Derecho Social el campo del Derecho del Trabajo.

Por consecuencia de todo lo anterior tenemos que las normas jurídicas que como causales de rescisión aparecen en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo son en primera instancia de derecho Social, pero con la aclaración nuevamente de que pueden tener indicios o matices de Derecho Público y de Derecho Privado.

Estas causales de rescisión que aparecen en el artículo 47 y que ya hemos explicado a fondo, acepta una característica de Derecho Público, en el momento en que es impositiva ante la conducta del trabajador, que trae aparejado perjuicio a los intereses del patrón.

Cada una de las causales que analizamos en capítulos anteriores nos percatamos que traen aparejado un perjuicio a la productividad, e inclusive a la relación entre trabajadores así como una problemática de tipo jurídico. Obviamente no queda excluido el ausentismo reiterado como causal de rescisión.

Si en un momento determinado el proceso legislativo llegase a establecer ésta causal por conveniencia de los intereses de los patrones y que no trae perjuicio inminente al trabajador, para quedar incluida dentro de las causales de rescisión, entonces estaríamos hablando que la naturaleza jurídica de las causales de rescisión en materia de trabajo es de Derecho Social.

Esto no quiere decir que actualmente y sin la inclusión de esta causal, el artículo 47 actual no lo sea de derecho Social, pues lo que queremos decir es que actualmente todas esas causales siguen teniendo y conservando su naturaleza jurídica que es de Derecho Social como ya lo explicamos. Y cuando la fracción XV quede incluida como causal rescisoria es decir ausentismo reiterado, automáticamente esta fracción pasaría a ser también de Derecho Social.

En conclusión, la naturaleza jurídica de las causales de rescisión en materia laboral son de Derecho Social.

5.2. EL AUSENTISMO REITERADO COMO CAUSAL DE RESCISION

Hemos llegado al momento en que se presume la existencia ya como causal de rescisión al ausentismo reiterado y que forma parte de la ley Federal del Trabajo .

En primer lugar el patrón debe dar aviso al trabajador por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Siguiendo las modalidades del aviso de rescisión, el patrón tiene la posibilidad de hacer valer únicamente una causal o bien hacer valer más de una, en el entendido de que al momento de que exista la necesidad de comprobarlas

fehacientemente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje bastara con demostrar solamente una de ellas o la única en el caso de que así haya sido.

Este aviso en caso de que el patrón lo haga atendiendo a éste primer párrafo constitutivo del artículo 47 que aparece inmediatamente después de concluida lo que seria la fracción XVI, lo hará por escrito y le indicará, atendiendo a la naturaleza del ausentismo reiterado lo siguiente:

a).- A nuestro juicio le deberá de indicar al trabajador en que fechas se ausento reiteradamente a su trabajo.

b).- Le indicará que esta causal trae perjuicios al patrón por cuanto a la productividad, y

c).- Expresará que ésta causal se lleva a cabo con fundamento en la fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Este primer comportamiento del patrón aduce sin ningún cambio a las demás relacionadas en las fracciones de la I a la XIV y la XVI.

En segundo lugar si el trabajador se negare a recibirlo el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva.

a).- El patrón deberá presentar aduciendo ausentismo reiterado del trabajador como causal de rescisión, ante la Junta respectiva. Aquí cabe hacer el señalamiento de que la interpretación sana de ésta última frase se entiende que se trata de la Junta competente y con jurisdicción tal que no haya duda con posterioridad de que es la adecuada para recibir y tramitar el paraprocesal.

b).- Este aviso también será por escrito, al menos se entiende que se trata del mismo aviso que se le quiso entregar al trabajador, pero acompañado con uno más por virtud del cual, el promovente además de dirigirlo a la Junta competente como ya vimos es necesario que acredite en ese momento la personalidad con que se ostenta, aduciendo el motivo por el cual se promueve la rescisión de la relación de trabajo y hacer valer la o las causales de rescisión.

c).- El término de los cinco días señalados comienzan a computarse al día siguiente de haber hecho del conocimiento al trabajador del aviso de rescisión, sólo en el caso de que éste se negara a recibirlo, a efecto de no dejarlo en estado de indefensión.

Más adelante nos detendremos un poco sobre esta cuestión, porque la intención de esta tesis también es definir en que momento ya es factible decir que el ausentismo se vuelve reiterado y que es causal de rescisión.

El elemento para notificar el aviso multicitado, es obvio que debe precisarse un lugar donde pueda ser localizado física y materialmente localizado el trabajador.

En tercer lugar y para concluir la fase del multicitado aviso, para el caso dado que el patrón no haga del conocimiento de la Junta el aviso de rescisión, previo a que el mismo patrón lo haya querido hacer en forma personal al trabajador y este se haya negado a recibirlo, la ley nos ilustra al respecto de que, por si sola bastara para considerarse que el despido fue injustificado.

De éstos tres incisos que acabamos de ver, creemos que el ausentismo reiterado se da o puede considerarse como tal, cuando el trabajador en forma reiterativa falta injustificadamente a sus labores, esto es, y siguiendo lo ya estipulado en la fracción X del Artículo 47 de la Ley Laboral, (el cual nos da la pauta): si un trabajador en forma reiterada e injustificada falta a sus labores en una anualidad, deberá considerarse que su conducta se adecua a la causal que en este trabajo se propone, éste es en "ausentismo reiterado", y como consecuencia de ello válidamente el patrón tendrá la facultad de rescindir el contrato de trabajo, sin que éste incurra en alguna responsabilidad, no obstante que no se encuadre en la hipótesis que se prevé en la fracción X del artículo 47 de la Ley Laboral, en cuanto a la temporalidad en que se den dichas faltas..

También es importante precisar que el ausentismo reiterado debe considerarse como tal cuando el trabajador interrumpe sus labores por causales imputables al mismo y sin permiso del patrón, esto es cuando un trabajador, sale de las instalaciones o de su centro de trabajo a tomar sus alimentos y éste no se presenta a continuar sus labores, no perdiendo de vista que ésta conducta tendrá

que ser reiterativa, para que el patrón esté en posibilidad de aducir un ausentismo reiterado y atendiendo a los lineamientos señalados en el párrafo que antecede.

Ese factor que además del anterior ya señalamos, el permiso del patrón es vital y no así la causa por la que se ausento, veámoslo de la siguiente manera, encuadrado así:

I.-PERMISO DEL PATRON:-----) NO AUSENTISMO REITERADO.

II.-NO PERMISO DEL PATRON:- -----) SI AUSENTISMO REITERADO.

III.- INDEBIDA JUSTIFICACION DE AUSENTISMO

SIN PERMISO DEL PATRON:-----) SI AUSENTISMO REITERADO.

De éstas modalidades, la que aparece en el primer apartado, queremos dar a entender lo siguiente: Si el patrón da permiso a su trabajador independientemente de la causa que aduzca éste último, el ausentismo reiterado no se perfecciona, porque precisamente la voluntad del patrón es afirmativa y también independientemente si es o no con goce o sin el de salario.

La segunda de las modalidades es todo lo contrario de la anterior, porque si el patrón considera que no autoriza el ausentismo que le pide el trabajador, automáticamente se le está negando la posibilidad de que el trabajador se ausente sea cual sea la causa en que fundamente su petición.

Finalmente la tercera de las modalidades, es a nuestro juicio la más compleja, porque si bien es cierto que el ausentismo esté justificado (pensemos que se accidentó un familiar en línea directa del trabajador), también es cierto que el trabajador no puede disponer del tiempo del patrón para atender asuntos particulares.

Estamos de acuerdo en que es justificado éste ausentismo, desde el punto de vista de los intereses del trabajador porque a final de cuentas es parte de su familia, pero la relación de trabajo está por encima de esas particularidades y a contrario sensu, quien debe disponer del tiempo del trabajador es el patrón.

En éste orden de ideas, nosotros creemos que el ausentismo reiterado depende para no considerarse injustificado, que tiene que mediar la voluntad del patrón para otorgar el permiso o la venia correspondiente, o bien justificar el trabajador sus faltas a plenitud, eficaz y jurídicamente y de no ser así caerá éste dentro del supuesto de una causal de rescisión independientemente del motivo o circunstancia que el trabajador haga valer.

Finalmente se sigue el ejemplo de la fracción X del artículo 47, pues para considerar el ausentismo como reiterado no necesariamente debe superar en el mismo orden que señala ese ordenamiento para el efecto de las faltas de asistencia, que en estima "... más de tres ausentismos al trabajo en un periodo de treinta días ...".

Esto es fundamental para considerar que el ausentismo además de ser reiterado; es también una causal de rescisión y también para saber el día y momento en que empieza a contar el término de los cinco días para presentarlo por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La conclusión de éste apartado es que, en tanto se tomen en cuenta todas y cada una de éstas apreciaciones, la causal de rescisión debe quedar integrada como fracción XV en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

5.3 PROCEDIMIENTO PARA ADICIONAR EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Partiendo del hecho que el régimen legislativo que nos rige para la creación de leyes, adiciones, derogaciones o abrogaciones le corresponde al Congreso de la Unión de nuestro País (Cámara de Diputados y Cámara de Senadores) , es que analizaremos brevemente el procedimiento por virtud del cual se podría hacer la adición de la fracción XV que ya hemos sugerido para el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y la actual XV pasara a ser la número XVI.

El proceso legislativo en los Estados Unidos Mexicanos consta de seis diversas etapas, a saber:

- a).- Iniciativa.
- b).- Discusión.
- c).- Aprobación.

- d).- sanción.
- e).- Publicación, e
- f).- Iniciación de la vigencia.

Las reglas que norman éste proceso están delimitadas en los artículos 71 y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. También se encuentran contenidas en los artículos 3 y 4 del Código Civil para el Distrito Federal. Los primeros se refieren a la iniciativa, la discusión la aprobación, la sanción y la publicación, y los últimos fijan las reglas sobre la iniciación de la vigencia.

Respecto del inciso a), el maestro Eduardo García Maynez considera que: " Es el acto por el cual determinados órganos del estado someten a la consideración del congreso un proyecto de ley ".

⁽³⁴⁾

Respecto del inciso b), es considerado como " El acto por el cual las cámaras deliberan acerca de las iniciativas, a fin de determinar si deben o no ser aprobadas. " ⁽³⁵⁾

En atención al inciso c), la aprobación " Es el acto por el cual las cámaras aceptan un proyecto de ley. La aprobación puede ser total o parcial. "⁽³⁶⁾

⁽³⁴⁾ GARCIA MAYNEZ, Eduardo Ob. Cit. pág. 54

⁽³⁵⁾ Idem.

⁽³⁶⁾ Idem.

La sanción que corresponde al inciso d) aludido en la tabla que aparece anteriormente, comprende la aceptación de una iniciativa por parte del poder ejecutivo, y la sanción debe ser posterior a la aprobación del proyecto de las cámaras.

La publicación " Es el acto por el cual la ley ya aprobada o sancionada se da a conocer a quienes deben cumplirla. " ⁽³⁷⁾

Finalmente la iniciación de la vigencia atento al contenido del artículo 3º del Código Civil para el Distrito Federal anuncia " Las leyes, reglamentos circulares o cualesquiera otras disposiciones de observancia general, obligan y surten sus efectos tres días después de su publicación en el periódico oficial, para que las leyes, reglamentos, etc., se reputen publicados o sean obligatorios, se necesita que, además del plazo que fija el párrafo anterior, transcurra un día más por cada cuarenta kilómetros de distancia o fracción que exceda de la mitad."

En consecuencia de lo anterior, este proceso se desenvuelve de la siguiente manera:

Le corresponde el derecho de iniciar leyes o decretos al Presidente de la República, a los Diputados y Senadores del Congreso de la Unión, y a las legislaturas de los estados.

⁽³⁷⁾ GARCIA MAYNEZ, Ob. Cit. pág. 54

En el primero y tercero de los casos, pasará en primer instancia a la Comisión. Y en el segundo de los casos se sujetaran al trámite que designe el reglamento de debates.

En la discusión, se puede iniciar indistintamente en cualquiera de las dos cámaras, y atento al contenido del artículo 72 de la Constitución, es con excepción de los proyectos que versaren sobre empréstitos, o reclutamiento de tropas. Por cuanto a la sanción el Presidente de la república puede negar su sanción a un proyecto ya emitido por el Congreso (Derecho de Veto). Finalmente la publicación se hace en el Diario Oficial de la Federación. La reglas sobre discusión, aprobación, sanción y publicación, se hayan en el mismo artículo 72 ya citado, que sin más interés de nuestra parte, es de vital importancia entender que la propuesta puede llegar a alguna de las tres instancias que ya vimos en la iniciativa inclusive a sugerencia de los sindicatos patronales.

Finalmente la iniciativa de vigencia, existen dos circunstancias la que se traduce al fijar la fecha de iniciación relativamente al lugar donde el Diario Oficial se publica.

En éste sentido puede reformarse y adicionarse el artículo 47 de la ley Federal del Trabajo como ya hemos venido sugiriendo.

Y como es a la parte patronal a quien le afecta la no existencia de la causal rescisoria que como ausentismo reiterado hicimos señalamiento, es ella

quien debe promoverlo a través de los posibles conductos permitidos por la propia Constitución.

5.4.- ADICION DE LA FRACCION XV AL ARTICULO 47
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A través de todo este estudio que hemos hecho debemos llegar al final de nuestro trabajo y recoger todos los argumentos que hicimos para el efecto de sugerir la adición de lo que sería la fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta circunstancia trae aparejado el hecho de que la actual fracción XV que a la letra dice:

" Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejantes en lo que al trabajo se refiere ". pasaría a ser la número XVI.

En éste orden de ideas y tomando en cuenta todo lo que hemos venido sugiriendo y partiendo del punto de vista primordial de que la causal del ausentismo reiterado debe aparecer expresamente en el artículo 47 deberá decir de la siguiente manera:

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

XV.- Que el trabajador se ausente retiradamente a sus labores más de tres veces en forma injustificada en una anualidad sin permiso del patrón, o sin causa justificada

Esta es la fracción que nosotros sugerimos finalmente debiera quedar insertada como causal de rescisión, pues ya vimos la forma en que puede adicionarse una fracción más a éste artículo a través del procedimiento legislativo para la modificación de las leyes.

De su contenido, que de alguna manera ya hemos expresado sostenemos que una división de su contenido es la siguiente:

- a).- La figura del ausentismo reiterado.
- b).- El supuesto de darse por más de tres ausencias injustificadas
- c).- En una anualidad.
- d).- Con la premisa de que no interviene el permiso del patrón.
- e).- Que el Origen del ausentismo no tenga justificación alguna apegada a las disposiciones que en la Ley se preeven en alguna otra disposición que se relacione con su relación laboral.

Analizando cada uno de éstos apartados, llegamos a la conclusión de que existen circunstancias de tiempo, modo, forma y lugar que permiten indudablemente al patrón aplicarla para detener el indudable perjuicio que la

actitud del trabajador a ausentarse le provoca en su productividad entre otros aspectos más.

Le da la posibilidad de comprobarla en juicio en caso de que sean necesaria externarla.

Así tenemos que: Aún cuando aparece al principio de la fracción que sugerimos, parecería ser que la está definiendo, y a su vez proporciona los elementos para determinar en que momento estamos o no en presencia del ausentismo reiterado.

La ausencia del trabajador que físicamente labora en un lugar determinado o fuente de trabajo se suscribe para que lleguemos a la premisa mayor el caso de que sea en un periodo de una anualidad, por consecuencia si el trabajador se ausenta tres veces en ese periodo incurrirá por supuesto en ésta causal.

Nosotros creemos que lo reiterativo no implica necesariamente que sea una ausencia un día y al día siguiente otra, esto no es, sino que lo determina para efectos de la rescisión el término en el cual el trabajador se vea ausente y para no variar con el condicionante que la propia Ley Federal del Trabajo presume al efecto de las faltas injustificadas es que se siga el mismo molde.

Como ya vimos el permiso de patrón es fundamental inclusive para no considerar la ausencia como causal rescisoria, porque es una calidad potestativa

del patrón de disponer del tiempo de los trabajadores como circunstancia subordinada que deviene de la relación de trabajo. Entonces si el patrón considera que el trabajador necesita ausentarse para revisar a su juicio o no un hecho justificado, el sólo permiso del patrón lo absuelve de toda responsabilidad.

He aquí algo importante, el patrón según nuestro criterio debe extenderlo el permiso correspondiente por escrito sin que por ello correlativamente el trabajador asuma responsabilidad, porque si bien es cierto que éste tipo de actos inclusive para romper lo reiterativo en que podría caer el trabajador ausente, también es cierto que la facultad que seguimos tratando le asiste única y exclusivamente al patrón.

Nosotros creemos que la causal de rescisión del ausentismo reiterado queda calificada desde el momento mismo en que el trabajador se ausenta sin permiso del patrón e independientemente del motivo que anterior o posteriormente haga valer el trabajador. Nótese que hacemos la aclaración de que obviamente si se trata de una circunstancia de caso fortuito o fuerza mayor, el patrón tiene que meditar sobre el alcance de la misma, pues de lo contrario estaría incurriendo en un grave error al apoyarse por ese sólo hecho en su causal de rescisión.

Es por todas y cada una de éstas consideraciones generales y particulares que la intención de la presente tesis se funda principalmente en el hecho de sugerir la inserción de una fracción XV y desplazamiento de la actual XV a tomar el numeral número XVI, donde la primera fungiría como causal de

rescisión basada en el ausentismo reiterado, con todos los efectos legales y contractuales que ello trae aparejado.

En resumen la inserción de esa fracción que sugerimos en este apartado, cuya redacción apoyamos debe darse en la realidad sobre todo para seguir evitando abusos de parte de los trabajadores y en detrimento del objetivo más sagrado que las empresas tienen que se traduce en la producción de bienes o servicios.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Debe considerarse ausentismo, cuando el trabajador omite presentarse a desarrollar su trabajo en un lugar y tiempo determinado sin permiso del patrón, sin causa o motivo justificado, o bien, cuando el trabajador presente en el centro de trabajo se retire omitiendo realizar las funciones encomendadas previamente a éste.

SEGUNDA.- La inexistencia del ausentismo del trabajador a la fuente de trabajo se presume siempre y cuando exista causa o motivo suficiente que determine no ser causa imputable al mismo trabajador.

TERCERA.- El ausentismo reiterado a las labores, debe considerarse una conducta impropia por el incumplimiento a una obligación del trabajador, por omitir realizar el trabajo contratado y por ende la adición que como causal de rescisión deba aparecer en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo será la siguiente redacción: Que el trabajador se ausente reiteradamente a sus labores mas de tres veces en forma injustificada en una anualidad, sin permiso del patrón, o sin causa justificada.

CUARTA.- Las ausencias reiteradas no deben considerarse como causal de rescisión por si sola, a menos de que esté acompañada del período y la justificación de la premisa de la conclusión anterior.

QUINTA.- La facultad potestativa del patrón para otorgar a sus trabajadores permisos con o sin goce de sueldo son fundamentales para destruir la existencia de un ausentismo reiterado en perjuicio y detrimento de los intereses del trabajador.

SEXTA.- El ausentismo reiterado cae dentro de los supuestos de las causales de rescisión del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en el momento mismo en que el trabajador se ausenta de la fuente de trabajo sin permiso del patrón o sin causa que la justifique, en un período preestablecido.

SEPTIMA.- El ausentismo a diferencia del abandono del trabajo radica en que el primero es la no presencia del trabajador en el lugar previamente determinado con el patrón a desarrollar sus labores, en diversos días o periodos con el elemento básico que radica en que esa ausencia sea sin permiso del patrón o sin causa justificada y la segunda radica en la conducta del trabajador de faltar sin permiso del patrón a sus labores en un período prolongado, por la cual el patrón presume la voluntad del trabajador de dar por concluida la relación de trabajo

OCTAVA.- La adición que como causal de rescisión se propone, trae como beneficio directo a las partes de una relación laboral, la mayor producción con beneficios directos al empleador, y al trabajador una mejor retribución al esfuerzo que este desarrolla.

BIBLIOGRAFIA

1. BAJARAS MONTES DE OCA, Santiago. Manual del Derecho Administrativo del Trabajo. Editorial Porrúa. pág. 80
2. CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Tomo I Tercera reimpresión. El ateneo. Argentina 1972.
3. CAVAZOS FLORES, Baltazar. Causales de Despido... México 1986.
4. CAVAZOS FLORES, Baltazar. Las 500 preguntas mas usuales sobre temas Laborales. Sexta Edición. Trillas S.A. México 1989
5. CERVANTES CAMPOS, Pedro. Apuntamiento para una Teoría del Proceso Laboral. Impreso en Talleres Gráficos de la Nación S.C. México 1981.
6. CORDERO, Salvador. Clases Dominantes v Estado en México UNAM México 1984.
7. DAVALOS MORALES, José. Derecho Del Trabajo I. Porrúa. México. 1985.
8. DE BUEN LOZANO, Néstor. La Reforma Del Proceso Laboral. Segunda Edición. Porrúa México 1983
9. DE BUEN LOZANO, Néstor. La Solución a los Conflictos Laborales Tomo II México 1985.
10. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México 1988.
11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Decimaprimer Edición. Porrúa México 1988.

12. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. Quinta Edición. Porrúa México 1989
13. DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen III Depalma Buenos Aires 1963.
14. DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I Porrúa. 1990.
15. DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II Porrúa. 1990
16. FIX ZAMUDIO, Héctor. La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México 1975.
17. FLORES, Manuel. Tratado Elemental de Pedagogía. Editado por la UNAM. México 1986.
18. GALENSON, Walter. La Clase Obrera v el Desarrollo Económico. (Traducción del Inglés por Eduardo Escalona). Limusa México.
19. GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Porrúa. México 1984.
20. GOMEZ, Orlando. Curso del Derecho del Trabajo. Tomo I México 1979.
21. KATZ R., Ernesto. Estabilidad en el Empleo v otros Estudio del Derecho del Trabajo. Depalma Ediciones. Argentina 1957.

22. LARA SAENZ, Leoncio. Cuestiones Laborales. Secretaria del Trabajo y Previsión Social y Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Colección Ensayos sobre el Trabajo. México 1994.
23. PLA RODRIGUEZ Americo. La Solución de los Conflictos Laborales. Editado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social México 1985.
24. RAMIREZ FONSECA, Francisco. El Despido, Editorial Pac. México. 1989
25. RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Publicaciones Administrativas y Contables. México 1978.
26. RAMOS, EUSEBIO. Eusebio. Derecho Sindical Mexicano v las Instituciones que Genera. Segunda Edición. Cadenas, Editor y Distribuidor. México 1978
27. RECASENS SICHES, Luis. Introducción al Estudio del Derecho. Quinta Edición, Porrúa México 1979.
28. ROJINA VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil Mexicano. Tomo I Cuarta Edición. Porrúa. México 1982.
29. ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Cardenas Editor y Distribuidor. México 1986.
30. SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Porrúa S.A. México 1967

31.SIDAURI,

Alberto. Teoría de las obligaciones en el Derecho del Trabajo. Porrúa. México 1945.

32.TAPLA ARANDA,

Enrique. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. En talleres de Impresora y Editora Mayo. México 1961.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Comentada por Rodolfo Cartas Sosa. (et. al) Trillas S.A.

México, 1983.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Comentada por Andrés Sánchez Eduardo (et. al) Instituto de
Investigaciones Jurídicas México, 1985.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Comentada por Alberto Trueba Urbina. Vigésimosexta Edición.
Porrúa México. 1956.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Comentada por el Dr. Cavazos Flores Baltazar. Vigésimocuarta
Edición. Trillas México. 1989.

OTRAS FUENTES

- 1.- Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana. 1992-1994. México.
- 2.- Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro y el Sindicato Mexicano de Electricistas. México 1992.
- 3.- Diccionario Básico de la Lengua Española. García, Ramón Pelayo y Gross Larousse. Vigésimo Segunda reimpresión. México 1979.
- 4.- Diccionario Jurídico Mexicano C-CH Sexta Edición Instituto de Investigaciones Jurídicas y UNAM. Porrúa. México. 1993.