



575209
UNIVERSIDAD VILLA RICA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**PROPUESTA DE MODIFICACION DEL
ARTICULO 47, FRACCION X, DEL
APARTADO "A" DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO: FALTAS DE ASISTENCIA**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:
IGNACIO FERNANDEZ PIEDRA

DIRECTOR DE TESIS

LIC. M^a ESPERANZA AGUIRRE GARZA

REVISOR DE TESIS

LIC. MIGUEL A. JUAREZ MARTINEZ

H. VERACRUZ, VER.

1997



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.

INDICE

	Página
INTRODUCCION	5
CAPITULO I.- EL AUSENTISMO INJUSTIFICADO	
1.1.- Breve consideración	8
1.2.- Concepto	9
1.3.- Características del Ausentismo	9
1.4.- El supervisor. Su importancia	10
1.5.- Características de los programas de mejora	12
1.6.- ¿Quién falta a su trabajo?	13
1.7.- ¿Por qué faltan a su trabajo?	15
1.8.- Como abatir el ausentismo	17
1.9.- Imagen de México sobre el ausentismo	18
CAPITULO II.- MARCO LEGAL	
2.1.- Artículo 47 Fracción X	24

IV

2.2.-	Definición de trabajador	25
2.3.-	Definición de trabajo	25
2.4.-	Definición de patrón	26
2.5.-	Definición de Relación de Trabajo	26
2.6.-	Duración de las Relaciones de Trabajo	26
2.7.-	Definición de Contrato Individual de Trabajo	27
2.8.-	Características de los Contratos de Trabajo	31
2.9.-	Concepto de Rescisión	33
2.10.-	Concepto de Despido	33
2.11.-	Elementos que integran la causal de despido	33

CAPITULO III.- PROBLEMA REAL EN UNA EMPRESA

3.1.-	Su historia y su producto	48
3.2.-	Su Gente	49
3.3.-	Su alto índice de ausentismo	50
3.4.-	Datos estadísticos complementarios	52
3.4.1.-	Ausentismo en los diferentes días de la semana	53
3.4.2.-	Análisis del número de faltas en un periodo	53

3.4.3.- Meses en que incide más el ausentismo	55
3.4.4.- Periodicidad del ausentismo injustificado	56
3.4.5.- Ausentismo por edades	57
3.4.6.- Ausentismo por antigüedades en la empresa	59
3.4.7.- Encuesta anónima del ausentismo	60
3.5.- Buscando soluciones para abatir el ausentismo	64
CONCLUSIONES	98
BIBLIOGRAFIA	102

INTRODUCCION

La Ley Federal del Trabajo nació con un sentido proteccionista, social y humano como respuesta a las notorias injusticias de los patrones hacia los trabajadores: falta de servicios sociales y de asistencia, trabajos inhumanos,

condiciones insalubres, jornadas de trabajo excesivas, tiendas de raya, salarios miserables, abusos, etc.

El enfoque actual de la Ley Federal del Trabajo debe cambiar, sin olvidar los principios fundamentales de justicia que la llevaron a su realización.

En relación con este nuevo enfoque, mi tesis pretende demostrar con hechos, que la fracción X del artículo 47 del apartado "A" de la Ley Federal del Trabajo necesita una adecuación a la realidad que nos toca vivir, precepto que establece:

"El patrón puede rescindir la relación de trabajo, al trabajador que tenga más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada"

Si se escogiera al azar cualquier año y consideráramos que un trabajador quisiera faltar a su trabajo cada diez días, tendríamos que este, podría acumular hasta 34 faltas al año sin que tipificara la causal de despido, lo que representa el 11.6 % de días de ausencia del total que debería laborar al año.

Como ejemplo, podríamos tomar el año 1993. Si un trabajador decidiera faltar a su trabajo cada diez días, lo haría en las siguientes fechas:

TABLA No. 1
FECHAS EN QUE UN TRABAJADOR PODRIA FALTAR

02 de Enero	14 de Mayo	23 de Septiembre
13 de Enero	25 de Mayo	04 de Octubre
24 de Enero	05 de Junio	15 de Octubre
04 de Febrero	16 de Junio	26 de Octubre
15 de Febrero	27 de Junio	06 de Noviembre
26 de Febrero	08 de Julio	17 de Noviembre
09 de Marzo	19 de Julio	28 de Noviembre
20 de Marzo	30 de Julio	09 de Diciembre
31 de Marzo	10 de Agosto	20 de Diciembre
11 de Abril	21 de Agosto	31 de Diciembre
22 de Abril	01 de Septiembre	
03 de Mayo	12 de Septiembre	

En este ejemplo, me fui al extremo, pero puede ocurrir. Posiblemente las empresas al tener algún trabajador en tales circunstancias, harían uso de algún otro medio para remediar el problema, a cambio, probablemente, de un conflicto laboral fuerte.

Lo anterior nos confirma que si se quieren alcanzar los niveles de productividad necesarios en las empresas mexicanas para competir internacionalmente con otras, se debe poner mayor atención en adecuar la ley laboral actual en tales preceptos.

En el desarrollo del presente trabajo, presentaré el marco legal que envuelve este tema, así como también presentaré la situación que vive una empresa muy importante en el Puerto de Veracruz en relación con el ausentismo injustificado y al final a manera de conclusión, propondré una reglamentación a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47 Fracción X.

CAPITULO I

EL AUSENTISMO INJUSTIFICADO

1.1.- BREVE CONSIDERACION.- El ausentismo es un problema difícil y costoso que acosa a todo tipo de organizaciones en el mundo. La solución de este problema no es fácil. Los métodos de corrección o control que son efectivos para una empresa, a menudo son inefectivos para otra. Los métodos que obtienen resultados en un departamento no producen, necesariamente, los mismos resultados en otro departamento de la misma empresa. Los métodos que son eficientes durante una recesión económica, podrían ser contraproducentes en un periodo de afluencia económica.

El estudio de la ausencia de los obreros al trabajo, ya sea esporádica o permanente, no nos lleva a conclusiones fáciles o correctas. Ni tampoco se consigue mediante un examen de ejemplos individuales en ciertas compañías. Sin embargo, es posible establecer ciertas normas básicas, comprendiendo que no constituyen un juego de reglas universales e inflexibles.

Los costosos efectos del ausentismo, pueden minimizarse mediante el desarrollo de políticas administrativas, procedimientos administrativos, enfoques de consultas y UNA ADECUADA ESTRUCTURA LEGAL LABORAL.

A continuación se presentan prácticas que han tenido éxito en su aplicación individual a un juego específico de circunstancias. Por supuesto, será preciso adaptar estas prácticas al país, empresa, departamento o sección involucrada. Ignorar las diferencias culturales, las regulaciones de cada país y las personalidades en la aplicación de los principios y métodos que relaciono en este informe equivaldría a invitar al fracaso.

Los métodos descritos en este informe han logrado resultados positivos, pero el responsable de aplicarlos, deberá atender a su buen juicio, sentido de conducta humana y un alto grado de selectividad

1.2.- CONCEPTO.- Hasta el momento no existe un sólo concepto universalmente aceptado que defina lo que es el ausentismo injustificado en una empresa privada, para este estudio, consideraré como definición la siguiente:

EL AUSENTISMO ES LA NO PRESENCIA DEL TRABAJADOR EN SU AREA DE TRABAJO, POR DIVERSOS MOTIVOS, SIN QUE MEDIE PERMISO PREVIO DEL PATRON O SIN CAUSA JUSTIFICADA

1.3.- CARACTERISTICAS DEL AUSENTISMO.- El ausentismo reacciona más favorablemente a una combinación de enfoques constructivos y coercitivos. Siendo la conducta humana lo que es (opera de manera extremosa, desde la indiferencia hasta la agresión), las prácticas más efectivas de dirección proponen, en una mano la sanción y en la otra el premio. Los programas que se apoyan demasiado en un único enfoque son normalmente, inefectivos, particularmente cuando se emplean a lo largo de un periodo de tiempo prolongado.

Cualquiera que sea el enfoque seleccionado, para reducir el ausentismo del personal se requiere de:

- a).-- Un análisis cuidadoso y detallado de los eventos y sus causas;
- b).-- Esfuerzos repetitivos y persistentes de comunicación, motivación y control.

Importante es el medio ambiente físico así como también la naturaleza o calidad del propio trabajo. Este es el grado hasta el cual el obrero encuentra su trabajo significativo y psicológicamente remunerador. El clima organizacional y las relaciones entre los propios trabajadores son también muy relevantes.

El tamaño del grupo de trabajo también influye sobre el ausentismo. Los grupos pequeños (entre tres y cinco obreros) presentan ausentismo más reducido que los grupos grandes (entre veinte y treinta y cinco obreros). Los grupos pequeños conllevan un mayor grado de interdependencia entre sus miembros, así como también existe más presión entre sus integrantes para realizar las labores.

1.4.- EL SUPERVISOR. SU IMPORTANCIA.- EL FACTOR PRINCIPAL PARA CONTROLAR Y REDUCIR EL AUSENTISMO DE LOS OBREROS ES LA CALIDAD DE LA SUPERVISION QUE SE EJERCE.

En casi todos los estudios que se han llevado a cabo, todos los casos sujetos a examen, en todas las entrevistas, el papel del supervisor ha surgido como vital.

La eficiencia del supervisor puede mejorarse de dos maneras:

- a).-- Entrenamiento adecuado sobre el control del ausentismo.
- b).-- Mejores esfuerzos de comunicación y control por parte de la Dirección.

La lógica de responsabilizar al supervisor por el control del ausentismo es muy atractivo, pero la confirmación de su

efectividad ha sido un tanto evasivo. En 1957 se llevó a cabo un amplio estudio en Inglaterra. Intentaba establecer la forma en que los métodos de supervisión y entrenamiento se relacionaban con la productividad de los trabajadores, ausentismo. El estudio examinó las prácticas de 90 supervisores con 8 fábricas inglesas. He aquí la única evidencia conclusiva que se encontró:

- Las ausencias eran menores entre los obreros cuyos supervisores utilizaban métodos democráticos de supervisión.
- Las ausencias eran menores en aquellos departamentos donde los supervisores habían recibido entrenamiento general (no específicamente en relación con el ausentismo) sobre la forma de supervisar.
- Las ausencias eran mayores en los grupos de trabajo de tamaño mediano (de 20 a 30 obreros).

A pesar de estos diversos resultados, la creencia general de los Gerentes encuestados estiman que los supervisores requieren un constante entrenamiento y asesoramiento sobre la forma de administrar efizcamente la asistencia.

Se cree que el primer contacto de asesoramiento entre el supervisor y el obrero es lo que hace la diferencia. El enfoque deberá ser de apoyo pero firme. El objetivo es ayudar al trabajador a afrontar el problema, en la forma en que la compañía lo cree más conveniente, el supervisor le pide al trabajador que hable acerca de lo que ocasionó su ausencia. ¿Cómo podrían evitarse esas cosas?. ¿Cuál es la forma más productiva de minimizarlas o superarlas cuando se presenten?.

Además, el supervisor le señala abiertamente al trabajador las consecuencias potenciales de las ausencias excesivas. El tono de esta conversación no debe ser amenazante. Debe hacerse en

una forma lógica, real y comprensible; el supervisor debería decir algo así:

"Sus ausencias son un problema real. Parece que usted tiene dificultades para evitarlas. Ejerceremos paciencia, pero le necesitamos aquí. Usted es importante para nosotros, pero queremos saber a ciencia cierta que usted estará aquí la mayor parte del tiempo y a tiempo. De lo contrario ambos llegaremos a un final desagradable. Usted perderá su trabajo y nosotros a un trabajador que necesitamos."

1.5.- CARACTERISTICAS DE LOS PROGRAMAS DE MEJORA.- Las empresas que dominan el problema del ausentismo, parecen tener tres cosas en común:

- Regularmente recopilan, analizan y actúan de acuerdo a los registros detallados sobre asistencia de los obreros.
- Publican declaraciones de políticas y claros procedimientos para afrontar estas áreas problemáticas.
- Ejercen especial cuidado en aclarar las políticas que afectan el pago del tiempo no trabajado y en dar cumplimiento a las medidas disciplinarias.

Más allá de este punto, es peligroso generalizar acerca de los programas empresariales de éxito.

Sin embargo, además de las tres características señaladas arriba, los programas más efectivos, al parecer, incluyen lo siguiente:

- a).- Un alto grado de involucramiento por parte de los obreros en las comunicaciones y discusiones acerca del ausentismo, particularmente en una base de persona a persona con los supervisores.

- b).- Prestarle atención a la labor de mejorar la naturaleza del propio trabajo o puesto de trabajo, a través del diseño del puesto, engrandecimiento o enriquecimiento del mismo, con la participación activa de los obreros que realizan las labores.
- c).- Programas de entrenamiento para los supervisores, destinados a controlar el ausentismo, destacando las técnicas de comunicación, asesoramiento y disciplina de los obreros.
- d).- El reconocimiento por parte de todos los Gerentes de que el control efectivo de las ausencias requiere identificar y tratar las causas en lugar de los síntomas, así como trabajar con casos individuales.

El ausentismo, especialmente, no puede corregirse mediante la aplicación de enfoques generalizados. A cada caso deberá prestársele atención especial.

El análisis y control del ausentismo requiere una evaluación correcta y continua.

1.6.- ¿ QUIEN FALTA A SU TRABAJO ?.- Los individuos que faltan a su trabajo forman la minoría. Estas personas o bien no se sienten motivadas para ir a trabajar ese día o carecen de incentivos para superar algunos de los obstáculos ordinarios que se interponen en su camino diario. Se sienten muy confortables en sus camas para salir de ellas. Se sienten enfermos debido a una borrachera que tomaron el día anterior. Se acostaron muy tarde la noche anterior. Los dejó el autobús y no tienen dinero para su pasaje. Hoy tienen que visitar a una tía enferma. La tentación de ir a pescar o a cazar, o para detenerse a platicar con los amigos en el café, es demasiado grande.

Estos son obstáculos reales para una minoría de personas que, constantemente faltan al trabajo. La gran mayoría de los trabajadores cumplidos han aprendido a superar estos obstáculos o a dejarlos a un lado.

Los psicólogos industriales han estudiado el problema detalladamente. Saul Gellerman, actualmente consultor independiente pero hasta entonces ejecutivo de la International Business Machine (IBM), Corporation, señala que los obreros que faltan a su trabajo pueden clasificarse de la siguiente manera:

El ausente crónico.- Este supone una gran parte de los ausentes de la compañía. Esta persona tiene poca capacidad para la presión, tanto en el puesto de trabajo como fuera de él. Ha desarrollado el hábito profundamente arraigado de evadir el trabajo toda vez que se requiere un esfuerzo extraordinario. Gellerman afirma que estas personas no se consideran holgazanes; han formado un hábito que es costoso para ellas y para sus empresas. Es preciso identificar el ausente crónico y corregir su conducta, o finalmente pasará a ser parte negativa de las estadísticas de rotación involuntaria.

El ausente vacacionista.- Este individuo trabaja principalmente por dinero. Espera muy poco del trabajo en la forma de recompensas psíquicas. Probablemente, considera que todos los trabajos son aburridos. Sólo trabaja cuando necesita dinero. Toda vez que puede, se toma unas "vacaciones", típicamente prolonga los días festivos o los fines de semana en uno o dos días adicionales. Aunque a menudo se trata de una persona capaz en su puesto, no siente mucha responsabilidad hacia él mismo. Este es un buen candidato para la rotación voluntaria. Un buen proceso de selección debería evitar este tipo de trabajadores.

El ausente sin rumbo.- Muchos trabajadores jóvenes no han encontrado todavía su propósito real en el trabajo. Seguirán el camino que les marquen otros más experimentados. A menudo, se sienten atraídos por el papel que fijó el vacacionista, que al parecer tiene una vida muy excitante. Los jóvenes, sin embargo, pueden superar este tipo de ausentismo a medida que desarrollan su propio sentido de dirección. El individuo sin dirección debería trabajar con empleados más maduros y responsables que él.

El ausente agresivo.- Este es el individuo caprichoso y acalorado que falta al trabajo para provocar a la jefatura departamental, transtornar el programa de trabajo, o para demostrar lo necesario que es. Este tipo de individuo probablemente no reaccionará a los consejos o amenazas. Debería separarse del equipo cuanto antes, aún cuando su despido sea costoso.

El ausente que tiene dos trabajos.- Este individuo o bien se siente muy cansado para ir a trabajar, o confronta programas de trabajo conflictivos o considera a un puesto menos importante que el otro. La mejor manera de manejar a esta persona es presionarle para que elija entre uno de los dos puestos o para que dé a su empresa prioridad.

El ausente ocasional.- Este trabajador (o grupo de trabajadores) podría ligeramente faltar más al trabajo que la mayoría de los obreros. Sin embargo, sus ausencias son legítimas. Sus enfermedades son reales, sus problemas, a menudo, no pueden superarse en esos momentos. Estas personas merecen su simpatía y comprensión, siempre que las ausencias no pasen a ser crónicas.

1.7.- ¿ POR QUE FALTAN A SU TRABAJO ?.- La clasificación de los ausentes lleva a la identificación de las causas de las

ausencias o por lo menos identifica las razones superficiales. Las causas, ya sean fácilmente apreciables u ocultas, señalan el camino para la acción correctiva. He aquí una lista de causas posibles:

- Llegar tarde al trabajo es un problema real o imaginario;
- Las presiones fuera del trabajo debilitan la resolución del obrero a trabajar;
- El propio trabajo no representa un fuerte incentivo;
- Las presiones fuera del trabajo ofrecen un incentivo más fuerte que el trabajo;
- El trabajador es un imitador, a quién se le puede convencer fácilmente;
- El trabajador podría faltar al trabajo ocasionalmente como medio de venganza, con la esperanza de transtornar la organización;
- El puesto específico podría ser aburrido, monótono o poco atractivo;
- Las relaciones de trabajo podrían parecer o ser realmente desagradables;
- El trabajador debe atender asuntos no relacionados con el trabajo, que para él son más importantes, aunque sea temporalmente;
- El ausentismo es un hábito. Cierta evento podría estar o no relacionado con la causa original;

-- La organización tolera el ausentismo. En consecuencia, el individuo no percibe la necesidad de sopesar su ausencia frente a una medida, a excepción de sus problemas, necesidades y placeres personales.

Por otro lado, un estudio que efectuó el Dr. J. P. Taylor para la Sociedad Industrial del Reino Unido, ⁽¹⁾ "establece que los Gerentes erróneamente a menudo llegan a la conclusión de que las tasas de ausentismo son elevadas debido a que los obreros son holgazanes."

1.8.- COMO ABATIR EL AUSENTISMO.- Sin excepción, las compañías que han logrado minimizar el ausentismo han fijado sus políticas de un modo claro y firme. Además han comunicado a sus trabajadores esas políticas de un modo inequívoco y adiestrado a sus supervisores de primera línea para que sean instrumentos efectivos de esa política.

La empresa debe decidir por adelantado el tipo de conducta que le exigirá a sus trabajadores en términos de ausencias permitidas y el sueldo por las horas no trabajadas. Deberá decidir también el grado hasta el cual la política será constructiva (remuneradora) o coercitiva (punitiva).

El elemento vital de la decisión sobre la política es el establecimiento de metas relacionadas. Estos objetivos deberían fijarse numéricamente en el formato de porcentajes, metas de ausentismo. Podría modificarse para concentrarse en áreas ocupacionales críticas o en departamentos centrales.

Las declaraciones de políticas deberán formularse a fin de que señalen el camino hacia el desarrollo de procedimientos

⁽¹⁾.- Tomada del libro "Cómo reducir el Ausentismo y la Rotación"
Modern Business Reports
Alexander Hamilton Institute, Inc.
Página No. 34

administrativos cuidadosamente detallados. En la mayoría de las compañías, las declaraciones más generales de políticas se publican en manuales junto con los detalles de procedimiento. Las regulaciones adicionales se colocan en los tableros de noticias y los supervisores se las explican cuidadosamente a los trabajadores.

Lo anteriormente señalado debe estar de acuerdo con el marco legal que se establezca en cada país, ya que ninguna política puede ni debe señalar sanciones mayores a las que permite la ley, ya que tal caso estarían violando derechos de los trabajadores y las empresas serían susceptibles de sufrir fuertes problemas laborales.

Lo que podría considerarse una buena medida disciplinaria en un país, podría considerarse ilegal en otro.

La amenaza de despido como método disciplinario a menudo encara limitaciones legales. Incluso en los países donde esas limitaciones son menos onerosas de lo que son, por ejemplo, en ciertos países europeos, donde la democracia industrial está más firmemente arraigada, los convenios laborales, a menudo, restringen el uso del despido como arma coercitiva.

1.9.- IMAGEN DE MEXICO SOBRE EL AUSENTISMO.- Transcribiremos fielmente lo que piensa el corresponsal de un país extranjero, acerca del ausentismo en México y su contexto legal:

(2) "El problema de la disciplina de obreros, particularmente en relación con las ausencias y falta de cumplimiento inexcusados, es común a la mayoría de los países. Sin embargo, en las naciones latinoamericanas, como México, confrontarlo podría ser mucho más complejo que en otros países.

(2) Tomada del libro "Cómo reducir el Ausentismo y la Rotación"
Modern Business Reports
Alexander Hamilton Institute, Inc.
Página No. 45

En primer término, las leyes laborales de la mayoría de los países latinoamericanos (La Ley Laboral Federal de México es uno de los mejores ejemplos) a menudo hacen que despedir a un trabajador sea una posición costosa y lenta, aún cuando se puedan fácilmente demostrar las causas, como en el caso de ausencias inexcusadas. El ausentismo del lunes, (conocido en México como el San Lunes) es tradicionalmente alto, abarcando a más de un 20% de la fuerza laboral obrera. Y existe el problema de las frecuentes ausencias inexcusadas por razón de cumpleaños, días de santos, bautizos, etc. Estos son siempre importantes eventos familiares en la cultura latinoamericana, cualquiera que sea el día de la semana en que ocurran.

Las leyes laborales en la mayoría de los países latinoamericanos, tal como es el caso con la Ley de Trabajo Federal de México, hace que el despido de obreros, sea un asunto costoso, debido al despido que hay que pagar.

La Ley de Trabajo de México, por ejemplo, también hace que sea casi imposible despedir a un trabajador debido a los problemas del ciclo de producción, suspenderle durante varios días sin paga como una acción disciplinaria. Sin embargo, bajo la ley mexicana, a un trabajador puede disciplinársele por ausencias inexcusadas, reduciendo su pago durante el tiempo que estuvo ausente u ofreciéndole la opción de reducir el número de días de vacaciones.

La mayoría de las leyes laborales en Latinoamérica tienen algunas cláusulas que le permite al patrón despedir a un trabajador que ha faltado al trabajo con demasiada frecuencia, sin compensación. La Ley Federal de Trabajo de México señala que se puede despedir a un trabajador sin compensación (aunque una compensación basada en la antigüedad podría ser obligatoria si el obrero trabajara para la empresa por un periodo de diez años o más), si el trabajador tiene más de

tres ausencias sin excusar durante el transcurso de un mes. Una ausencia inexcusada significa que el trabajador no ha obtenido previa autorización de la compañía para ausentarse, o no puede presentar ningún tipo de excusa por escrito (tal como un certificado médico, un certificado de defunción de un familiar inmediato, etc.), a fin de justificar su ausencia.

Sin embargo, una vez despedido, el trabajador aún puede apelar esta decisión a las autoridades laborales. La petición de un trabajador de reparación en los tribunales de justicia de México, exista o no justificación válida, normalmente resulta en juicios prolongados. Las autoridades laborales a menudo dictaminan a favor del trabajador, cuando el caso llega a la fase de una decisión.

Si el tribunal juzgara a favor del trabajador despedido (en este caso despedido debido a un número excesivo de ausencias inexcusadas), podría ordenar a la compañía que lo despidan dándole total compensación (que quiere decir un mínimo de 3 meses de salario más 20 días de salario por cada año trabajado), o puede ordenar que la empresa lo vuelva a emplear con toda o parte de la paga atrasada.

Frecuentemente en México y en los demás países hispanoamericanos, debido a dictámenes que dan los tribunales de trabajo, las compañías tratan de llegar a un acuerdo sin ir a juicio (a través del abogado del trabajador que desean despedir), antes de que el caso llegue a nivel de toma de una decisión. Este podría ser también un proceso lento y costoso, aunque la empresa estuviera al 100% en lo correcto al ordenar el despido del trabajador debido a que ha faltado al trabajo en excesivo número de veces sin ninguna excusa, en un mes en particular.

En la mayoría de las compañías mexicanas, los departamentos de personal mantienen registros diarios del ausentismo y falta de puntualidad de los trabajadores. Cuando el ausentismo por parte de un individuo o grupo de personas en un departamento dado es relativamente frecuente, los directores de personal se reúnen directamente con los individuos involucrados. Quieren cerciorarse de las razones de las ausencias, en un esfuerzo por corregir la situación antes de tomar medidas disciplinarias, además de reducir la paga de un día en el caso de ausencias inexcusadas. Por lo menos una importante compañía en México, la cadena de supermercados Aurrerá, cuenta con un equipo especializado de trabajadores sociales a tiempo completo que son responsables de investigar las razones de las ausencias frecuentes y falta de cumplimiento de los trabajadores. Intentan averiguar si los problemas específicos familiares o de transporte u otras razones son las causas de los problemas.

Pocas compañías en Latinoamérica han establecido un procedimiento para entrevistar al personal que se va. Cuando se hace esto, es principalmente entre las compañías extranjeras (Du pont, Anderson Clyton, Chrysler, etc.). En la mayoría de los casos, sin embargo, los procedimientos de entrevistar a los trabajadores que se van, están más orientados hacia los gerentes y el personal técnico y administrativo. No se utilizan en el nivel de los obreros.

En la mayoría de los países Latinoamericanos las leyes laborales tienden a favorecer grandemente a los trabajadores. Consecuentemente, es difícil, y a veces totalmente ilegal, emplear ciertos procedimientos disciplinarios tales como suspensión sin salario, demorar los aumentos de salarios o los ascensos, etc., particularmente cuando el trabajador pertenece a un sindicato. En el caso de un número de compañías en Latinoamérica, cualquier acción disciplinaria en contra de un

obrero, debido a ausencias o falta de cumplimiento inexcusado, debe tomarse directamente a través del sindicato. No puede hacerse únicamente entre la gerencia y el trabajador".

Como se habrá observado en este informe que presentó un corresponsal extranjero acerca del ausentismo en México y del marco legal que envuelve a este, podríamos decir que tiene razón en los conceptos de ausentismo más no totalmente en el aspecto legislativo que señala.

Es cierto que la Ley Federal del Trabajo es 100% proteccionista del trabajador y esto debido a los antecedentes de nuestro México, pero no al grado de que los tribunales invariablemente dicten una resolución contra la empresa cuando esta ha despedido a un trabajador que ha tipificado la causa de despido y la empresa ha cumplido los requisitos formales y legales para llevar a cabo éste.

Lo que si es cuestionable en la Ley Federal de Trabajo hoy día, es el marco legal existente en el cual se brindan demasiadas oportunidades para que un trabajador pueda no asistir a su trabajo de manera injustificada, sin que sea separado del mismo.

Como se mencionó en este capítulo, el ausentismo es un problema que padecen todas las empresas y que para minimizar, no solo, se requiere un desarrollo de políticas y procedimientos administrativos o de enfoques de conductas, sino una NUEVA ESTRUCTURA LEGAL LABORAL, que permita a las empresas lograr los más altos índices de productividad sin olvidar desarrollar plenamente las facultades de cada uno de sus trabajadores para que puedan aspirar a un trabajo bien remunerado que repercuta en el bienestar familiar y no sólo en la satisfacción de las necesidades básicas del individuo.

Actualmente la Ley Laboral Mexicana, ha quedado rezagada en algunos aspectos, esto es normal, el mundo cambia rápidamente, por lo que también las leyes deben ir cambiando y adecuándose a las nuevas necesidades. Tal es el caso particular de la legislación que versa sobre las faltas injustificadas, las cuales van en decremento de la productividad. Por lo anterior, a continuación, analizaremos el marco legal actual que se refiere al ARTICULO 47 FRACCION X DEL APARTADO "A" DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, y esto será el punto de partida para el presente estudio.

CAPITULO II

MARCO LEGAL

2.1.- EL ARTICULO 47, FRACCION X DEL APARTADO "A" DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE. - ⁽³⁾ ES CAUSA DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON: TENER EL TRABAJADOR MAS DE TRES FALTAS DE ASISTENCIA EN UN PERIODO DE TREINTA DIAS, SIN PERMISO DEL PATRON O SIN CAUSA JUSTIFICADA.

Alcance de la Ley Federal del Trabajo. - ⁽⁴⁾ Artículo 1º de la Ley Federal del Trabajo: La presente ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidos en el artículo 123, Apartado "A" de la Constitución.

Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: ⁽⁵⁾ Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

⁽³⁾ Ley Federal del Trabajo, Página No. 54

⁽⁴⁾ Idem, Página No. 2

⁽⁵⁾ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Página No. 111

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

Apartado "A": Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo;

Apartado "B": Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

2.2.- DEFINICION DE TRABAJADOR.- El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo establece: ⁽⁶⁾ que el trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

2.3.- DEFINICION DE TRABAJO.- ⁽⁷⁾ Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

El artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo ⁽⁸⁾ establece que el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel de vida económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

⁽⁶⁾ Ley Federal del Trabajo, Página No. 9

⁽⁷⁾ Idem, Página No. 9

⁽⁸⁾ Idem, Página No. 3

2.4.- DEFINICION DE PATRON.- El artículo 10° de la Ley Federal del Trabajo establece que, ⁽⁹⁾ patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel será también de éstos.

2.5.- DEFINICION DE RELACION DE TRABAJO.- El artículo 20° de la Ley Federal del Trabajo ⁽¹⁰⁾ establece que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

2.6.- DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.- El artículo 35° de la Ley Federal del Trabajo ⁽¹¹⁾ establece que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

El artículo 36° de la Ley Federal del Trabajo ⁽¹²⁾ establece que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

El artículo 37° de la Ley Federal del Trabajo. ⁽¹²⁾ El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse en los siguientes casos:

- a).- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- b).- Cuando se tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y ;
- c).- En los demás casos previstos por esta Ley.

⁽⁹⁾ Ley Federal del Trabajo, Página No. 14

⁽¹⁰⁾ Idem, Página No. 22

⁽¹¹⁾ Idem, Página No. 42

⁽¹²⁾ Idem, Página No. 45

(13) La relación laboral es sinalagmática ya que supone derechos y obligaciones recíprocas; es a título oneroso, pues la retribución convenida, llamada salario, forma parte de su esencia; es conmutativa pues las partes conocen de antemano todas sus obligaciones y derechos y es de tracto sucesivo, en virtud de que se da para el futuro y sus efectos no terminan en el acto mismo de su celebración.

2.7.- DEFINICION DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.- La celebración del contrato de trabajo no da origen a la relación laboral.

"EL ARTICULO 20° de la Ley Federal del Trabajo dispone: (14) Contrato individual de trabajo es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Todo contrato, requiere de un acuerdo de voluntades para que tenga validez, y una vez que perfecciona obliga a las partes contratantes a su más estricto cumplimiento, así como aceptar todas las consecuencias que se deriven de él partiendo de la buena fe y equidad.

"ARTICULO 31° de la Ley Federal del Trabajo, (15) los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

Dicho acuerdo de voluntades debe, desde luego estar libre de todo vicio del consentimiento, o sea, de error, dolo o violencia, en cuyo caso estaría afectado de nulidad relativa o absoluta, dependiendo de la gravedad del mismo.

(13) *Causales de Despido.* Baltazar Cavazos

(14) *Ley Federal del Trabajo, Página No. 22*

(15) *Idem, Página No. 36*

Para Julien Bonnecasse, cuya teoría sobre las nulidades informa nuestra doctrina jurídica, ante los vicios del consentimiento siempre estaríamos presente: Ante un acto inexistente o, en su defecto, ante un acto de nulidad absoluta o relativa. La inexistencia siempre será la nada jurídica; cualquier persona podrá invocarla y acogerse a ella, no produce efecto alguno y no es confirmable y prescriptible.

La nulidad absoluta, en cambio, produce efectos provisionales que se destruyen retroactivamente cuando esta ha sido declarada, puede ser invocada por cualquier persona y no es confirmable ni prescriptible.

La nulidad relativa solamente puede ser invocada por los propios interesados; produce efectos provisorios y es susceptible de confirmarse y de prescribirse.

Ejemplo de inexistencia la tenemos en el supuesto de un matrimonio entre personas del mismo sexo, ya que dicho matrimonio no produce efecto alguno, no puede confirmarse ni tampoco prescribir. De nulidad absoluta es el caso de un matrimonio entre dos hermanos, que desde luego produce efectos provisionales pero que al ser declarado nulo, se destruyen retroactivamente. De nulidad relativa tendríamos el caso de un matrimonio de dos menores de edad, mismo que se confirmaría plenamente al llegar estos a la mayoría de edad.

En materia laboral el principio inmutable de la autonomía de la voluntad, considerado como supremo por el Derecho Civil, carece casi de vigencia en virtud de la desigualdad jurídica en que encuentran las partes.

Efectivamente, si en el derecho laboral se dejara a la libre voluntad de las partes el establecimiento espontáneo de las condiciones de trabajo, se correría el riesgo, de que el patrón pudiera abusar del trabajador.

Por ello, en relación con el derecho civil, el derecho del trabajo es un derecho de excepción, un derecho protector de la clase trabajadora, a la que se le confieren derechos no renunciables, a fin de establecer un deseable equilibrio entre los factores de la producción.

"ARTICULO 5° de la Ley Federal del Trabajo.- ⁽¹⁶⁾ Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirán efecto legal, ni impedirán el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo a juicio de la JCA;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;
- V. Un salario inferior al mínimo
- VI. Un salario que no sea remunerado a juicio de la JCA;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna ó tienda, para efectuar el pago de los salarios siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

⁽¹⁶⁾ Ley Federal del Trabajo, Página No. 4,5

- IX. La obligación directa ó indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo ó nacionalidad;
- XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años;
- XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas".

De esta suerte se previene que la falta de contrato escrito será siempre imputable al patrón y que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe se presume siempre la existencia de un contrato de trabajo.

"ARTICULO 21° de la Ley Federal del Trabajo.- (17) Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

(17) *Ley Federal del Trabajo, Página No. 24*

"ARTICULO 26° de la Ley Federal del Trabajo. - (18) La falta del escrito a que se refiere los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad".

También sobre la voluntad de las partes en materia laboral está la voluntad del legislador, que establece obligaciones no negociables, como la jornada máxima o el salario mínimo.

Así, la falta de estipulación de jornada o de salario en un contrato individual no trae como consecuencia la nulidad del mismo, ya que se considera que la jornada será la máxima legal y el salario, el mínimo general.

El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo vigente establece en su primer párrafo que (19) "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de la indemnización y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se les dé".

Es decir, la voluntad y la capacidad negociadora de los trabajadores en materia contractual, se sustituyen por principios generales no renunciables, impuestos por el legislador que deben regir sobre cualquier acuerdo particular.

2.8.- CARACTERISTICAS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.- Las condiciones de trabajo, nos dice el Artículo 24 de la Ley de la materia deben hacerse constar por escrito; cuando no existen contratos colectivos aplicables se harán dos ejemplares por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

(18) Ley Federal del Trabajo, Página No. 33

(19) Idem, Página No.37

Como se ve, no se requiere de una copia adicional de dicho contrato para su presentación ante las autoridades de trabajo. De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 25 de la propia Ley, todo contrato individual deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. El tipo de relación de trabajo: para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El tipo de servicio o servicios que deban prestarse, lo que se determinará con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar del pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley;
- IX. Otras condiciones del trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Esta enumeración es, desde luego, enunciativa y no limitativa.

2.9.- CONCEPTO DE RESCISION.- Implica la terminación de la Relación de Trabajo por el incumplimiento de lo pactado por alguna de las partes.

Cuando alguno de los contratantes incumple lo convenido, la contraparte tiene la opción de exigir su cumplimiento o, en su defecto, la terminación del contrato, con todas las consecuencias legales que deriven de tal incumplimiento.

2.10.- CONCEPTO DE DESPIDO.- Es el acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo, y que, en consecuencia debe retirarse del servicio.

La relación laboral no termina por sí misma con la rescisión patronal, en todo caso estará supeditada a la confirmación de su validez en los tribunales laborales.

2.11.- ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA CAUSAL DE DESPIDO.- El artículo 47, fracción X de la Ley Federal del Trabajo establece: ⁽²⁰⁾ Es causa de la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

Cuatro son los elementos constitutivos de la causal de despido por faltas injustificadas de asistencia:

(20) Ley Federal del Trabajo, Página No.54

a).- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia:

La fracción II del artículo 135, de la Ley Federal del Trabajo, impone expresamente a los trabajadores la obligación de asistir al trabajo.

La obligación de asistir al trabajo implica los deberes de entrar a la hora de iniciarse las labores y salir a la hora en que concluyan.

Teniendo presente las obligaciones mencionadas, vamos a dilucidar: que es una falta de asistencia y que son más de tres faltas de asistencia.

Una falta de asistencia consiste en abstenerse el trabajador de presentarse a prestar el servicio en la jornada que tiene asignada.

La noción de falta de asistencia, es clara cuando el trabajador no se presenta a sus labores y se trata de una jornada continua; la cuestión empieza a complicarse en los casos siguientes:

1.- El trabajador se presenta después de su hora de entrada o después de transcurrida la tolerancia y el patrón le impide ingresar a trabajar.

El trabajador tiene la obligación de presentarse a trabajar precisamente a la hora señalada como de entrada o dentro del lapso de tolerancia y no a la hora que arbitrariamente resuelva. El trabajador incurre en falta de asistencia al presentarse con retardo o impedirsele la entrada. "Debe estimarse -resolvió la Suprema Corte de Justicia de la Nación- como faltas injustificadas del trabajador los días que se presente tarde- después de la hora de entrada o después del

término de tolerancia al desempeño de sus labores y no se le permite la entrada a la negociación".

2.- El trabajador tiene una jornada discontinua, se presenta a trabajar en un periodo de la jornada, pero se abstiene de presentarse en el otro.

El faltar a un periodo de la jornada discontinua se computa como media falta que se suma con otras medias faltas u otras faltas enteras para configurar la causal de despido.

Esta forma de computar las medias faltas da derecho al trabajador que faltó a la primera parte de su jornada discontinua a presentarse a la segunda parte y se le admita entrar a laborar.

3.- Hay ocasiones, bastante frecuentes, que la jornada semanal de 48 horas se distribuye de tal manera que los trabajadores descansan el sábado completo o sólo por la tarde.

Congruentemente la tesis de la Suprema Corte de Justicia ha considerado que la ausencia en una jornada diaria aumentada o disminuida por la distribución de la jornada semanal deberá computarse como una falta de asistencia.

Tratándose de jornadas acumuladas es correcto, si así se convino en el Contrato Colectivo- resolvió la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el amparo 6430/65 que se computen dos o mas faltas, según el caso, por cada inasistencia a esas jornadas acumuladas.

4.- Si se convino con el artículo 75 de la Ley, la obligación de los trabajadores, en trabajos continuos, de prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio, la ausencia al trabajo en esos días se computan como faltas de asistencia.
"Si se trata de labores continuas y existe pacto entre el

patrón y sus trabajadores sustituyendo, de acuerdo con el artículo 75 de la Ley, los días de descanso obligatorio por otros y un trabajador deja de asistir al desempeño de sus actividades en uno de esos días de descanso en que estaba obligado a laborar según dicho pacto, sin justificar su inasistencia- resolvió la Suprema Corte de Justicia- deben tenerse como faltas injustificadas.

ARTICULO 75 de la Ley Federal del Trabajo: ⁽²¹⁾ En los casos del artículo anterior (días de descanso obligatorio), los trabajadores y los patronos determinarán el número de trabajadores que deben prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que le corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

5.- El trabajador antes que se concluya su jornada de trabajo y sin autorización, se retira del lugar donde presta sus servicios.

Nos encontramos ante un caso de abandono de trabajo y no de falta de asistencia. El abandono por sí mismo es una causal de rescisión. Es más grave dejar de trabajar una vez iniciada las labores, que abstenerse de presentarse a su trabajo, porque el patrón ya había distribuido los trabajos contando con ese trabajador.

(21) *Ley Federal del Trabajo, Página No. 121*

La Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que no obra con probidad el trabajador que deja de estar a disposición efectiva del patrón por abandonar su trabajo sin haber concluido su jornada, pues deja de poner su fuerza de trabajo al servicio del patrón y no cumple con la obligación fundamental de todo trabajador y en tal virtud, si se le rescinde su contrato tal rescisión encuentra apoyo en artículo 47, fracción II de la vigente Ley Federal del Trabajo.

6.- El trabajador deja de presentarse a su trabajo un día y los subsiguientes en forma definitiva.

Debemos distinguir, porque muy frecuentemente se confunden, el abandono con la abstención de presentarse en definitiva a trabajar: el abandono implica que el trabajador se presentó a trabajar y antes de que concluya su jornada se retira del lugar de trabajo y aún cuando más tarde o al día siguiente se presente a prestar sus servicios normalmente, ya incurrió en el abandono como causal de despido por falta de probidad.

7.- Las ausencias posteriores a la fecha del despido, por razón natural no se computan como faltas de asistencia. La Suprema Corte de Justicia sentó jurisprudencia en el sentido de que tales faltas no pueden invocarse válidamente como causa de rescisión del contrato de trabajo.

Las especies de falta de asistencia, según vimos, pueden ser: faltar a una jornada normal; faltar por llegar tarde y habersele impedido entrar; faltar a una parte de la jornada discontinua, o sea, media falta; faltar a una jornada aumentada o disminuida por la distribución de la jornada semanal; faltar a una jornada acumulada, esto es, dos o más faltas; faltar un día de descanso obligatorio que se estaba obligado a trabajar.

- b) Que las faltas de asistencia las tenga el trabajador en un periodo de treinta días.

En artículo 121, fracción X de la Ley de 1931, disponía: las faltas de asistencia deben tenerse en el lapso de un mes.

El vocablo mes se interpretó como un mes de calendario y no como un periodo de 30 días, lo que originó múltiples confusiones.

La Suprema Corte de Justicia para acabar con las confusiones, en conocida Tesis jurisprudencial N° 100 del Apéndice 1917-1975, resolvió que en relación con la causal de rescisión a que refiere el artículo 121 no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador ocurran durante solo un mes de calendario, sino que para hacer el cómputo de ellas debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de 30 días contados a partir de la primera falta.

En la ley de 1970, se acogió la tesis jurisprudencial transcrita y se dispuso, en la fracción que comentamos que es causal de despido mas de tres faltas de asistencia "en un periodo de treinta días".

Para computar las faltas de asistencia no es necesario que sean continuas, como frecuentemente se tiene creencia, sino basta que el trabajador incurra en ellas durante el periodo de treinta días, así mismo, para hacer su cómputo hay que partir de la última falta hacia atrás para determinar si en ese lapso hay más de tres.

Los trabajadores, tienen, también la falsa creencia de que, como la causal de despido se genera hasta la cuarta falta de asistencia, tiene derecho a faltar 3 días en el periodo de treinta días. No existe tal derecho. Las empresas conforme a

la Ley y al Reglamento Interior de Trabajo, están facultadas para sancionar a los trabajadores faltistas hasta por ocho días de suspensión en el trabajo, sin goce de salario.

El castigar las primeras tres faltas injustificadas de asistencia no significa que excluya la rescisión del contrato individual cuando el trabajador ha acumulado más de tres faltas de asistencia a su trabajo en forma injustificada y dentro del término de treinta días como lo previene la Ley, ni que se castigue doblemente una misma falta como afirma la junta responsable "según lo ha resuelto la Suprema Corte de Justicia en los amparos directos 1365/78, Fertilizantes Fosfatados de México, S.A. y 5809/55, Julián Acosta Silva.

c) Que las faltas de asistencia sean sin permiso.

El artículo 135 fracción I, prohíbe a los trabajadores "faltar al trabajo sin permiso del patrón". A contrario sensu, si el trabajador tiene permiso no está obligado a asistir al trabajo.

No es suficiente solicitar un permiso para disfrutarlo, sino se requiere que, además de solicitarlo, el patrón se lo conceda: "No basta la simple solicitud del permiso a que tenga derecho ni el aviso de que se va a faltar a las labores, sino que se requiere la aprobación del patrón y si el trabajador falta a su trabajo sin esperar la concesión del permiso, el despido es justificado". Así mismo la Suprema Corte de Justicia resolvió: "Si un trabajador afirma que el patrón concedió permiso para faltar al desempeño de sus labores es el propio trabajador a quien corresponde probar que le fue concedido el permiso, porque conforme a la ⁽²²⁾ fracción II del artículo 135 del la Ley Federal del Trabajo, el trabajador tiene prohibido faltar sin causa justificada o sin permiso del patrón".

⁽²²⁾ Ley Federal del Trabajo, Página No. 190

d) Que las faltas de asistencia sean sin causa justificada.

(23) El artículo 135, fracción II, prohíbe a los trabajadores: "faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón". A contrario sensu, si hay una causa justificada los trabajadores están facultados para faltar a sus labores.

La fracción X del artículo 47, congruentemente con lo dispuesto en la fracción transcrita, prescribe que no se consideren faltas de asistencia, para efecto del despido, las ausencias al trabajo por causa justificada.

¿ Qué debemos entender por causa justificada ?

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria dictada en el amparo directo 1487/71 nos da la respuesta siguiente: "La falta justificada a que se refiere la fracción X del artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo, debe entrañar la imposibilidad del trabajador del presentarse a su trabajo por un motivo material o físico que a él en lo personal, le impide concurrir a su labor a que lo obliga su contrato de trabajo".

La noción de causa justificada que nos proporciona la Suprema Corte de Justicia resulta restringida, sólo se refiere "a la imposibilidad del trabajador de presentarse a su trabajo por motivo material o físico". Por ejemplo: incapacidad por - enfermedad o accidente-, prisión preventiva, arresto, fuerza mayor que le impida trasladarse a su trabajo, etc.

Independientemente de las "causas que imposibilitan al trabajador presentarse a su trabajo por motivo material o físico", encontramos impedimentos jurídicos que justifican, consecuentemente, las ausencias; por ejemplo:

(23) *Ley Federal del Trabajo, Página No. 190*

(24) El artículo 42 de la Ley nos coloca en la primera hipótesis apunta al establecer que "son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón":

- I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá esta la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV.- El arresto del trabajador;
- V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en artículo 31, fracción III, de la misma Constitución, Artículo 5º Constitucional: En cuanto a los servicios públicos solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos consejiles y los de elección popular, directa o indirectamente.

Las funciones electorales y sensales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que esta señale.

(24) Ley Federal del Trabajo, Página No. 190

(25) Artículo 31, fracción III Constitucional: Son obligaciones de los mexicanos: Alistarse y servir en la Guardia Nacional, conforme a la ley orgánica respectiva, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior...

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;

VII.- La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sean imputables al trabajador.

La responsabilidad del trabajador por no asistir al trabajo queda condicionada, en cuanto hace al tiempo en que está liberado de la responsabilidad, a lo que dispone el (26) artículo 43 de la Ley: "La suspensión surtirá efectos:

1.- En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por Instituto Mexicano del Seguro Social, o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

(25) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Página No. 38

(26) Ley Federal del Trabajo, Página No. 52

- 2.- Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador está detenido a disposición de la autoridad administrativa o judicial, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;
- 3.- En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios a desempeñarse los cargos, hasta por periodo de seis años;
- 4.- En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

Otra causa por la que el trabajador goza de plena justificación para no asistir al trabajo, sin derecho a salario, la encontramos, obviamente, en la inasistencia derivada de una sanción disciplinaria impuesta justamente por el patrón.

Si el patrón, a través de la medida disciplinaria impide al trabajador el acceso al trabajo, aún merecida la sanción, sería injusta y carente de toda lógica, que la ausencia le fuera imputable al trabajador. Ahora que si la medida resulta injusta, con mayor razón que justificada la falta de asistencia y en adición debe pagarse su salario al trabajador.

Lo anterior es válido en aplicación de la fracción X del ⁽²⁷⁾ artículo 423 de la Ley, esto es, si hay Reglamento Interior de Trabajo y en el mismo se contienen las "disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación", pues de no haber reglamento o habiéndolo no está prevista esta situación, el castigo liberará al trabajador de la

⁽²⁷⁾ Ley Federal del Trabajo, Página No. 408

obligación de asistir al trabajo, pero el patrón quedará obligado, por no ser lícita la medida, a pagar los salarios correspondientes.

Una causa más justifica la ausencia del trabajador sin obligación para el patrón de pagar el salario, se deriva de la aplicación de sanciones impuestas por el sindicato.

Otra causa que justifica la falta de asistencia del trabajador sin derecho a salario es la huelga declarada inexistente no imputable al patrón.

Como causa justificada con obligación de pagar el salario, encontramos la referente a riesgos de trabajo.

Así tenemos que la inasistencia provocada por una ⁽²⁸⁾ "incapacidad temporal con pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcialmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo" (artículo 479 de la Ley), y que justifica la ausencia, deviene en ⁽²⁹⁾ "el pago íntegro del salario que deje de percibir (el trabajador) mientras subsista la imposibilidad de trabajar" (artículo 491 de la Ley).

⁽³⁰⁾ Artículo 479 de la Ley Federal del Trabajo: Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

⁽²⁸⁾ Ley Federal del Trabajo, Página No. 435

⁽²⁹⁾ Idem, Página No. 441

⁽³⁰⁾ Idem, Página No. 435

(31) Artículo 491 de la Ley Federal del Trabajo: Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad.

Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el trabajador en aptitudes de volver al trabajo, él mismo o el patrón podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, se resuelve si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o proceder declarar su incapacidad permanente con la indemnización que tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho.

Comentario: El patrón se libra del pago de las indemnizaciones y de las prestaciones en especie, inscribiendo a sus trabajadores en el seguro de riesgos de trabajo.

Finalmente y mediante el pago no del salario, sino de una indemnización que (32) fija la Junta y cuyo monto no puede exceder del importe del equivalente a un mes de salario (artículo 430 de la Ley), son causas justas para no concurrir al trabajo, las señaladas en el artículo 427:

(33) Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento (Suspensión Colectiva):

(31) Ley Federal del Trabajo, Página No. 441

(32) Idem, Página No. 414

(33) Idem, Página No. 411

- I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
- II.- La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;
- IV.- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
- V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y
- VI.- La falta de ministración por parte de Estado de las cantidades que se hayan obligado a entregar a las empresas con la que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

NOTA: Se entiende por caso fortuito un acontecimiento de la naturaleza que no se puede prever, ni resistir, como una inundación, un incendio, etc., en cambio la fuerza mayor es una enfermedad, una suspensión ordenada por la autoridad, etc. En otras palabras, se trata de actos o hechos que escapan al control; en el primer caso, hechos de la naturaleza, en el segundo actos del hombre.

Otra causa que establece la Ley, evidente y notoriamente justificada son las faltas con motivos de las vacaciones y días de descanso, ya sean estos semanales u obligatorios.

En términos generales se establece que para que una falta de asistencia al trabajo pueda justificarse a pesar de no haberse solicitado el permiso o darse aviso de estar impedido para asistir a sus labores por circunstancias que no pudo prever, ya que sí tuvo oportuno conocimiento de los motivos que le impedían asistir a su trabajo y no obstante ello decide faltar, sin solicitar aviso o cuando menos dar aviso, la inasistencia respectiva será necesariamente injustificada.

Conclusión: La falta es justificada en los siguientes casos:

- 1.- Si el trabajador obtiene previamente el permiso del patrón.
- 2.- Cuando el trabajador, si las circunstancias se lo permiten, avisa que va a faltar, independientemente de que justifique las faltas al regresar a su trabajo.
- 3.- Si las circunstancias no le permiten notificar que tiene la necesidad de faltar, pero justifica las faltas al regresar a su trabajo.

CAPITULO III

PROBLEMA REAL EN UNA EMPRESA

En páginas anteriores, hemos analizado todo lo que envuelve al ausentismo y como se manifiesta de manera general en varias empresas. También hemos mencionado el marco legal que soporta y regula tal concepto. Una tesis para que tenga validez debe estar soportada por una realidad, realidad que queremos plasmar en el presente capítulo y para lo cual tomaremos como ejemplo verdadero, la problemática que "vive" una importante empresa ubicada en la Ciudad Industrial Bruno Pagliai, de este Puerto de Veracruz con relación al Ausentismo Injustificado.

3.1.- SU HISTORIA Y SU PRODUCTO

Empresa constituida en 1952 para la fabricación de Tubos de Acero sin costura y así cubrir principalmente las necesidades de Petróleos Mexicanos, que requería de este producto para impulsar su producción, exploración y transformación de hidrocarburos y sus derivados.

El 19 de Junio de 1954 salió el primer tubo sin costura con la inauguración de la planta, arrancando con una capacidad anual de 50,000 toneladas y un capital de 50,000,000.00 de pesos. Actualmente tiene una capacidad de producción de 660,000 toneladas anuales.

En esta planta, se produce tubería en medidas que van desde 3/4 hasta 20 pulgadas de diámetro.

Los dos primeros hornos eléctricos de la acería uno se instalaron en el año de 1957, dejándose de importar acero.

Entre 1961 y 1964 se amplió la fábrica de tubos N° 1 y la acería uno se completó con dos hornos eléctricos.

Esta planta quedó totalmente integrada en 1967, cuando se puso en marcha la planta de fierro esponja.

El Gobierno Federal tomando en cuenta la necesidad primordial y la importancia estratégica de restablecer la autonomía de Petróleos Mexicanos, en relación al aprovisionamiento de tubos de acero sin costura al extranjero solicitó en 1979, a esta empresa, que ampliara sus instalaciones.

Y en Marzo de 1982 se pone en funcionamiento la Fábrica Número Dos en su sección de acabado y tratamientos térmicos; al año siguiente se inaugura el Laminador a mandril retenido, el más moderno del mundo en su tipo.

Para 1987, el 23 de Febrero, la acería N° 2 equipada con colada continua, fue inaugurada.

Desde su fundación, esta empresa ha forjado su futuro y crecido con México.

Prueba de ello es el hecho de que además de surtir al mercado nacional, exporta a más de treinta y cinco países, tubos que están operando confortablemente en perforaciones terrestres y marinas, bajo las más estrictas normas de calidad.

3.2.- SU GENTE

Para hablar de esta empresa es preciso remontarnos a los inicios de la década de los cincuentas, donde unos visionarios hombres de negocios, tuvieron fe y confianza y decidieron arriesgar parte de su capital e invertir en este Estado. Este

Estado que se dedicaba principalmente a la agricultura y a la ganadería y que hacía de la industria una actividad muy escasa. En esos tiempos no se necesitaban en procesos productivos sino que se requerían brazos, brazos fuertes que ayudaran a levantar los cimientos y las estructuras de tan importante obra. Fué así como inicia la contratación de numerosos grupos de personas que en su mayoría la conformaban gente de campo, trabajadora, honesta, noble, deseosa e ilusionada de aprender una actividad de una industria.

Como era de esperarse, la construcción de planta fue llevada a cabo en los plazos y tiempos estimados y el personal que participó en esta construcción, fue contratado para desarrollar funciones propias de una industria de tal magnitud. La relación laboral en esos tiempos fué sana.

3.3.- SU ALTO INDICE DE AUSENTISMO

Años después empezó a crecer esta empresa y se empezó a contratar más personal sindicalizado. El auge petrolero dio mucha ocupación. Quedó en el poder un líder sindical que logró cambiar negativamente el pensamiento de numerosos trabajadores e iniciaron así los problemas fuertes de ausentismo.

Es importante señalar que esos años, sobresalen "trabajadores" que fácilmente podrían acumular hasta treinta faltas de asistencia al año, sin tipificar la causal de despido de la Fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

A manera de ejemplificar con hechos, a continuación mostramos datos estadísticos de los últimos años donde se señala claramente el número de faltas de asistencia injustificadas que se originaron:

TABLA No. 2

ANALISIS ESTADISTICOS DEL AUSENTISMO
INJUSTIFICADO DE UNA EMPRESA
DEL PUERTO DE VERACRUZ

AÑO 1986													
MES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
NO. DE TRABAJ.	3523	3508	3490	3479	3338	2902	2636	2582	2489	2425	2420	2420	FALTAS
NO. DE FALTAS	881	1666	1483	1913	2086	3265	3625	1807	1805	1455	666	666	21,317
AÑO 1987													
NO. DE TRABAJ.	2497	2547	2546	2552	2546	2540	2527	2524	2536	2571	2619	2662	TOTAL FALTAS
NO. DE FALTAS	562	955	955	1276	1146	1016	1264	1010	697	771	524	932	11,107
AÑO 1988													
NO. DE TRABAJ.	2726	2768	2792	2795	2850	2767	2787	2781	2769	2792	2827	2831	TOTAL FALTAS
NO. DE FALTAS	504	768	1103	1146	1454	1454	2717	2475	1724	1166	1336	1600	17,446
AÑO 1989													
NO. DE TRABAJ.	2789	2781	2852	2788	2802	2766	2790	2763	2770	2763	2751		TOTAL FALTAS
NO. DE FALTAS	84	0	150	2007	1527	1708	1597	1996	1288	1402	1160	1712	14,633
AÑO 1990													
NO. DE TRABAJ.	2744	2741	2722	2767	2742	2753	2744	2741	2723	2728	2736	2736	TOTAL FALTAS
NO. DE FALTAS	871	850	755	1287	2091	1046	1659	1659	3002	2796	1635	2257	19,908
AÑO 1991													
NO. DE TRABAJ.	2742	2912	2935	2951	2967	2987	2985	2976	2962	2952	2945	2907	TOTAL FALTAS
NO. DE FALTAS	2108	1109	1035	3588	925	753	909	864	1150	641	986	2398	16,466

Como se podrá observar en estos resultados que se obtuvieron de los años de 1986, 1987, 1988, 1989, 1990 y 1991, se demuestra lo que se dijo en párrafos anteriores, el ausentismo injustificado creció considerablemente, sin que legalmente se le pudiera despedir a los trabajadores que faltaban constantemente ya que "jugaban" con las fechas y no tipificaban la causal de despido.

No debe dejarse de mencionar que los esfuerzos para abatir el ausentismo sin tener UNA ESTRUCTURA LEGAL ADECUADA, fueron aceptables aunque no suficientes.

3.4.- DATOS ESTADISTICOS COMPLEMENTARIOS

Para conocer a fondo el comportamiento humano, el carácter, costumbres y hábitos del personal sindicalizado que labora en esta empresa en relación con el ausentismo, se realizaron otros trabajos de investigación y que consistieron en lo siguiente:

- 1).- Detectar en que días de la semana se incrementan las faltas injustificadas;
- 2).- El número total de trabajadores que faltaron en un periodo determinado y cuantas faltas de asistencia registraron cada uno de ellos;
- 3).- Detección de los meses de mayor ausentismo;
- 4).- Periodicidad entre falta y falta;
- 5).- Ausentismo por edades;
- 6).- Ausentismo en relación con la antigüedad de cada trabajador;

7).- Encuesta anónima sobre ausentismo.

3.4.1.- Ausentismo en los diferentes días de la semana.

Se tiene la idea que el ausentismo se incrementa los fines de semana y para confirmar esto, se analizaron las faltas que se generaron en 1991, siendo un total de 16,466, mismas que se comportaron de la siguiente manera:

TABLA No. 3
AUSENTISMO EN LOS DIFERENTES DIAS DE LA SEMANA

DIAS DE LA SEMANA	Nº DE FALTAS	PORCENTAJE
SABADO	4,539	27.56%
DOMINGO	1,955	11.26%
LUNES	2,940	17.85%
MARTES	2,002	12.15%
MIERCOLES	1,758	10.67%
JUEVES	1,334	8.10%
VIERNES	2,038	12.37%
T O T A L	16,466	100.00%

Los datos obtenidos son evidentes: Se confirma que los obreros faltan a su trabajo principalmente los fines de semana.

3.4.2.- Análisis de faltas en un periodo

En el periodo comprendido de Enero a Octubre de 1992 se obtuvieron también datos interesantes, en cuanto a los obreros que faltaron una sola vez en este periodo, hasta aquellos que incurrieron en 16 faltas.

TABLA No. 4
FALTAS EN UN PERIODO DETERMINADO

RANGO	N° DE TRABAJADORES QUE FALTARON	TOTAL DE FALTAS
DE 1 FALTA	207	207
DE 2 FALTAS	83	166
DE 3 FALTAS	44	132
DE 4 FALTAS	37	148
DE 5 FALTAS	18	90
DE 6 FALTAS	14	84
DE 7 FALTAS	14	98
DE 8 FALTAS	6	48
DE 9 FALTAS	3	27
DE 10 FALTAS	5	50
DE 11 FALTAS	5	55
DE 12 FALTAS	1	12
DE 14 FALTAS	1	14
DE 15 FALTAS	1	15
DE 16 FALTAS	1	16
T O T A L	440	1162

Se observa una disminución considerable en las faltas de asistencias, ya que esta empresa en el mes de Mayo de 1992, redujo su plantilla laboral a 905 trabajadores, lo que repercutió lógicamente en la disminución del ausentismo injustificado. Sin embargo el número de faltas en proporción al número de trabajadores es alto.

3.4.3.- Meses en que incide más el ausentismo

Para saber si existe inclinación de los obreros en faltar en un determinado mes, se obtuvo lo siguiente:

TABLA No. 5
INCIDENCIA EN AUSENTISMO POR MES

MES	Nº DE FALTAS	PORCENTAJES
ENERO	1,004	6.09%
FEBRERO	869	5.44%
MARZO	1,609	9.77%
ABRIL	1,939	11.77%
MAYO	1,245	7.56%
JUNIO	1,017	6.17%
JULIO	1,030	6.25%
AGOSTO	1,108	6.72%
SEPTIEMBRE	904	5.49%
OCTUBRE	799	4.85%
NOVIEMBRE	970	5.89%
DICIEMBRE	3,945	23.95%
T O T A L	16,466	100.00%

En 1991, se registró el mayor número de ausentismos en el mes de Diciembre. Son fechas de celebración (posadas, navidad, finde año), es decir, los eventos de tipo social. Como se podrá observar hasta la responsabilidad de presentarse a trabajar se elude.

3.4.4.- Periodicidad del ausentismo injustificado

Necesario fue obtener del total del personal que faltó a sus labores en el periodo comprendido de Enero a Octubre de 1992, los periodos entre falta y falta, es decir, cuantos trabajadores faltaron en el lapso de 1 mes, cuantos en el lapso de 2 meses y así sucesivamente:

TABLA No. 6

PERIODICIDAD DEL AUSENTISMO INJUSTIFICADO

PERIODICIDAD	N° DE TRABAJADORES
1 MES	292
2 MESES	57
3 MESES	24
4 MESES	10
5 MESES	7
6 MESES	3
7 MESES	2
8 MESES	1
9 MESES	1
10 MESES	1
11 MESES	1
12 MESES	1
CORRIDAS	40
T O T A L	440

Por lo que se puede observar claramente, en este ejercicio basado en la realidad de una empresa, en este periodo de tiempo, ningún obrero incurrió en la causal de despido que establece el artículo 47 fracción X de L.F.T. ya que los 292 trabajadores que faltaron en un periodo de 30 días, solamente incurrieron en dos faltas de asistencia, y sin embargo el ausentismo fue alto.

3.4.5.- Ausentismo por edades

En el periodo comprendido de Enero a Octubre de 1992, se realizó un trabajo de investigación, en el cual se determinó en esta empresa, la incidencia de ausentismo injustificado, clasificado por edades, quedando resumido de la siguiente manera:

TABLA No. 7
AUSENTISMO POR EDADES

RANGO DE EDADES	N° DE OBREROS QUE FALTARON	N° DE FALTAS	PLANTILLA LABORAL	PORCENTAJE DE AUS. POR EDAD
16 A 20 AÑOS	10	23	35	29%
21 A 25 AÑOS	66	210	180	37%
26 A 30 AÑOS	94	265	247	38%
31 A 35 AÑOS	103	299	202	51%
36 A 40 AÑOS	79	139	149	53%
41 A 45 AÑOS	45	127	109	41%
46 A 50 AÑOS	22	55	53	42%
51 A 55 AÑOS	14	35	35	44%
56 A 63 AÑOS	7	9	18	39%
T O T A L	440	1162	1025	

Porcentaje total de los obreros que faltaron a su trabajo en este periodo _____ 43%

De la anterior información se desprenden varios resultados:

- a) El mayor porcentaje de obreros que más faltaron a sus labores fueron aquellos en que su edad fluctúa entre los 36 y 40 años; y el segundo lugar aquellos en edades entre 31 a 35 años.
- b) El más bajo porcentaje se refleja en los trabajadores con edades entre los 16 a los 20 años y a estos, le siguen los de 21 a 25 años.

c) También se observa que el 43% de la población incurrió en ausentismo injustificado y que en este porcentaje alto, no hubo trabajadores que incurrieran en la causal de despido señalada en la Ley Federal de Trabajo.

3.4.6.- Ausentismo por antigüedad en la empresa.

Al igual que el análisis que se hizo por edades de los trabajadores, ahora se presenta un cuadro estadístico por antigüedades en la empresa, en el mismo periodo comprendido de Enero a Octubre de 1992.

TABLA No. 3

AUSENTISMO POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

RANGO DE ANTIGÜEDADES	N° DE OBREROS QUE FALTARON	N° DE FALTAS	PLANTILLA LABORAL	PORCENTAJE DE AUS. POR EDAD
MENOS DE 1 AÑO	32	39	119	27%
1 A 5 AÑOS	176	507	429	41%
6 A 10 AÑOS	129	373	246	52%
11 A 15 AÑOS	52	142	103	50%
16 A 20 AÑOS	40	82	86	47%
21 A 25 AÑOS	3	4	21	14%
26 A 30 AÑOS	5	12	13	38%
31 A 33 AÑOS	2	2	5	40%
36 A 40 AÑOS	1	1	3	33%
T O T A L	440	1162	1025	

Es evidente y claro que los dos porcentajes de ausentismo fluctúan entre los 6 y 15 años de antigüedad, que por la misma antigüedad se sienten seguros de su trabajo.

3.4.7.- Encuesta anónima de ausentismo.

Dentro de los aspectos de investigación que debe de contar este trabajo, se llevó a cabo una encuesta anónima, en la cual participaron los supervisores y jefes inmediatos del personal sindicalizado, que laboran en esta empresa, con la finalidad de conocer el punto de vista de ellos en relación con el problema del ausentismo injustificado.

Nadie mejor que los supervisores y jefes inmediatos para conocer las causas y los efectos que provoca el ausentismo injustificado, por lo que la opinión de ellos resultará interesante conocerla.

En esta encuesta se formularon ocho preguntas enfocadas cada una a obtener determinado aspecto tal como la causa principal del ausentismo, efectos que causa, días de mayor ausencias, etc.

Se hizo directamente en el campo de trabajo y fue de manera personalizada, se escogieron a los supervisores que tenían a su mando más de diez obreros y que su experiencia laboral supera los cinco años.

A continuación, enunciaremos cada una de las preguntas realizadas e inmediatamente el criterio manifestado por los encuestados:

PREGUNTA N° 1

¿ En que porcentaje considera usted que influyen los siguientes indicadores en el ausentismo injustificado de obreros (Faltas injustificadas)?

a) Alcoholismo.

- b) Problemas penales.
- c) Enfermedades.
- d) Problemas familiares.
- e) Aburrimiento, frustración, falta de reconocimiento, insatisfacción en su trabajo, etc.
- f) Realizar otros trabajos.

En esta pregunta se obtuvo como resultado lo siguiente:

El alcoholismo es la causa principal de que los trabajadores no asistan a su trabajo ya que de todas las causas manifestadas, esta ocupa el 51%, es decir, que de cada 100 obreros que faltan a su trabajo, 51 lo hacen por ingerir bebidas embriagantes.

El segundo lugar lo ocupa las enfermedades de los trabajadores, así como los problemas de tipo familiar, que representan el 13% cada una de ellas.

El 11% lo representa el aburrimiento, la frustración y la falta de reconocimiento al trabajo, el dedicarse a otros trabajos implica el 8% y tan solo el 4% a los problemas de tipo penal.

PREGUNTA N° 2

¿ En que porcentaje considera usted que se manifiesta el ausentismo injustificado de obreros en los diferentes días de la semana ?

Lunes, Martes, Miércoles, Jueves, Viernes, Sábados o Domingos.

En este cuestionamiento se observó claramente la tendencia a faltas los fines de semana: Sábado, Domingo y Lunes representan el 47%, 13% y 24% respectivamente, sumando un

total del 84%; y tan solo el 14% distribuido en los días Martes, Miércoles, Jueves y Viernes.

PREGUNTA N° 3

Del total del personal obrero que constantemente falta a su trabajo, ¿ Podría señalar en que porcentaje considera usted que varía en edades ?

De 18 a 30 años

De 31 a 40 años

Más de 41 años

Para los supervisores los jóvenes de 18 a 30 años de edad, representan el 48% de los trabajadores que mas faltan a su trabajo; el segundo lugar lo ocupan los trabajadores de 31 a 40 años que implican el 41% y tan solo el 11% para los trabajadores de mas de 41 años.

PREGUNTA N° 4

¿ Podría indicar en porcentaje, las causas que hacen el ausentismo injustificado de los empleados de confianza sea menor que el del obrero ?

En la comparación que se hace del comportamiento del personal de confianza con el obrero en cuanto a ausentismo injustificado, observamos que influye en forma significativa cuando el trabajador se le cuestiona por faltar a laborar y se le hace saber la importancia que tiene el cumplir con su trabajo puntualmente y en caso de reincidencia la aplicación de medidas disciplinarias.

PREGUNTA N° 5

Del total del personal obrero de su área que constantemente falta ¿ Podría señalar el porcentaje que presenta este ?

En esta pregunta, la mayoría de los jefes inmediatos opinan que solo el 10% del total de los trabajadores son los que mas faltan a su trabajo constantemente.

PREGUNTA N° 6

¿ Podría indicar el porcentaje, si la suspensión en funciones de salarios al obrero que falta injustificadamente, le modifica su conducta ?

En cuanto al impacto que tiene la suspensión en funciones y salario como reguladora de conducta del trabajador, se obtuvo una respuesta interesante: El 59% corrige su actitud y no vuelve a faltar, el 25% se le crea resentimiento a su empresa y deja de faltar momentáneamente y el 16% su rendimiento laboral baja y/o se le es indiferente tal sanción.

PREGUNTA N° 7

¿ Cómo considera usted que afecta el ausentismo injustificado del personal obrero en su área de trabajo ?

Es indudable que el ausentismo injustificado ocasiona serios problemas en cualquier empresa: Afecta la productividad, se genera tiempo extra, se incrementan los costos de producción, se retrasan los arranques de turno, además de molestar a los trabajadores que asisten regularmente a laborar al aumentárseles la carga de trabajo.

PREGUNTA N° 8

Actualmente la Ley Laboral establece que para rescindir la Relación Laboral se requiere que el trabajador tenga más de tres faltas injustificadas en un periodo de treinta días. ¿ Considera usted que para abatir los índices de ausentismo se tenga que modificar dicho precepto legal ?

El 90% opina que el artículo de esta Ley Federal de Trabajo debe modificarse para alcanzar niveles de productividad superiores; el 8% opina que no y el 2% se mantiene indiferente.

Las anteriores respuestas están fundamentadas en la experiencia de cada uno de los que participaron en esa investigación, y se observa que coinciden con los datos estadísticos mostrados en páginas anteriores por lo que podemos concluir que la irresponsabilidad es el común denominador de la mayoría de las faltas de asistencia al trabajo en esta empresa.

3.5.- Buscando soluciones para abatir el ausentismo

Consciente esta empresa de que el ausentismo injustificado es un problema de responsabilidad y que los trabajadores "juegan" con las fechas en falta a su trabajo; y al carecer de una estructura legal laboral acorde con los tiempos y que le permita eliminar este tipo de conductas, la empresa ha hecho importantes esfuerzos para poder controlarlo, y así, lograr mayor eficiencia en sus procesos productivos. Por lo que auxiliado de los sistemas de computación, actualmente emprendió una labor de concientización a su personal exhortándolo a que no falte, haciéndole ver la importancia de cumplir con sus obligaciones y la repercusión que tiene esto en su familia.

Diariamente la gente del departamento de Relaciones Laborales acudió a las áreas productivas y ahí les mostró este trabajo al personal sindicalizado, en grupos de diez trabajadores y el cual trató de lo siguiente:

TENEMOS UN PROBLEMA
EN ESTA EMPRESA
Y TU PUEDES
AYUDARNOS A
RESOLVERLO.

EL

AUSENTISMO

EL AUSENTISMO:

***ES LA NO PRESENCIA DEL
TRABAJADOR EN SU AREA
DE TRABAJO, POR DIVERSOS
MOTIVOS.***

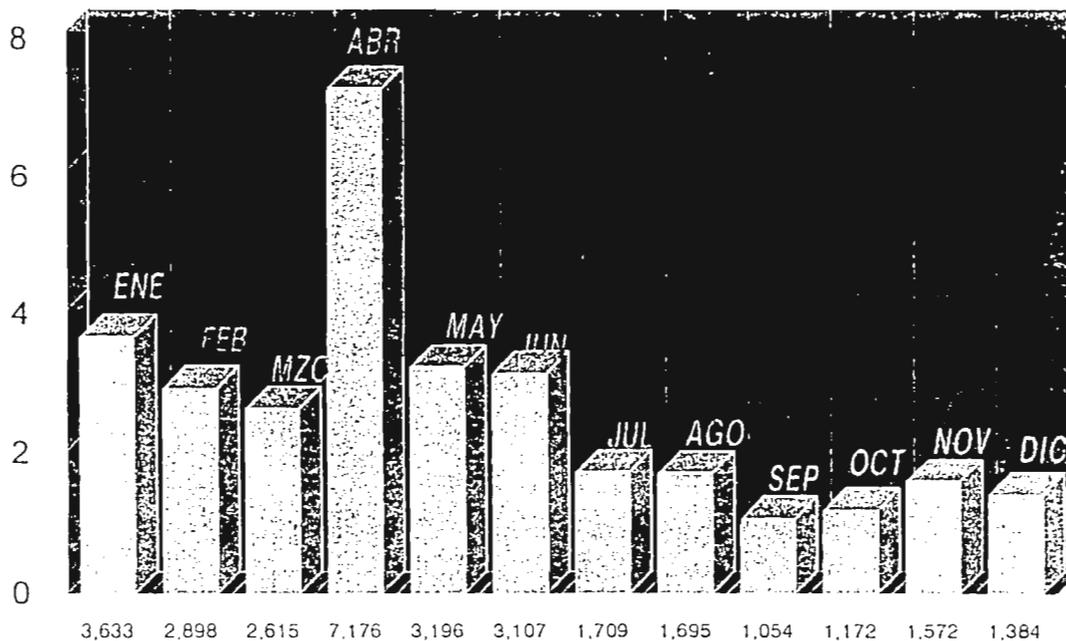
MOTIVOS DE AUSENTISMO

- * FALTAS INJUSTIFICADAS
- * INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD
- * INCAPACIDADES POR ACCIDENTE
- * VACACIONES
- * CAMBIOS DE DESCANSO
- * COMISIONES SINDICALES
- * PERMISO POR FALL. DE FAMILIAR
- * SUSPENSIONES DE FUNCIONES Y SALARIOS
- * PERMISO SIN GOCE DE SALARIO
- * RUTA DE CAMION

**ALGUNOS SON EVITABLES
OTROS NO.**

GRAFICA DE AUSENTISMO GENERAL POR MES EN 1993

TURNOS / HOMBRE PERDIDOS = 31210

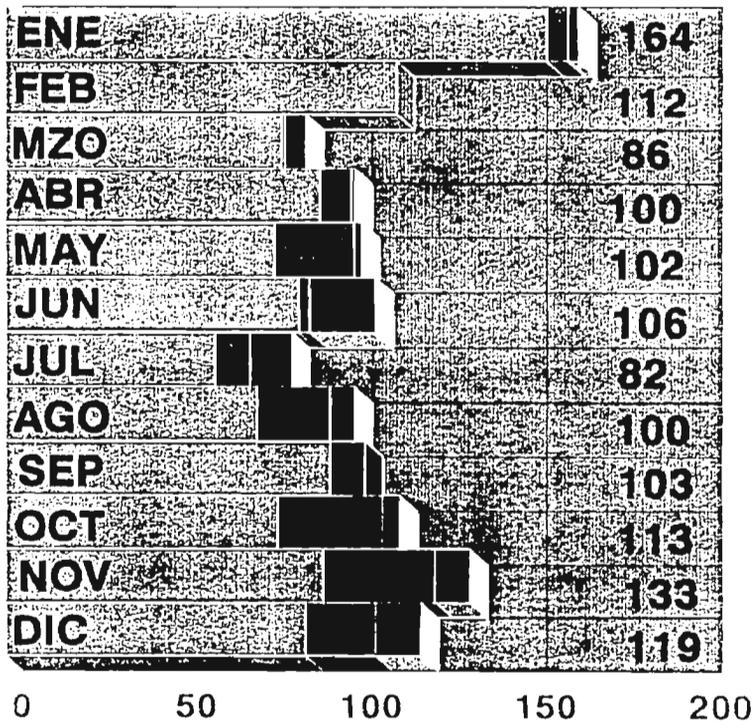
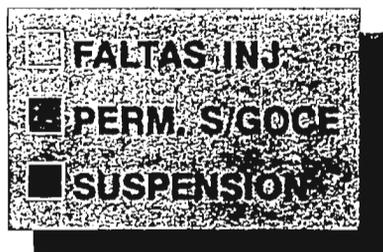


AUSENTISMO QUE TU PUEDES EVITAR

- * FALTAS INJUSTIFICADAS**
- * ALGUNAS INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTES**
- * COMISIONES SINDICALES**
- * DIAS A CUENTA DE VACACIONES**
- * CAMBIOS DE DESCANSO**
- * PERMISOS SIN GOCE DE SALARIO**
- * SUSPENSION EN FUNC. Y SALARIOS**

GRAFICA DE AUSENTISMO QUE PUDISTE
 HABER EVITADO
 TOTAL DE TURNOS/HOMBRE PERDIDOS = 1320

EN 1993



PRINCIPALES CAUSAS DEL AUSENTISMO ALCOHOLISMO

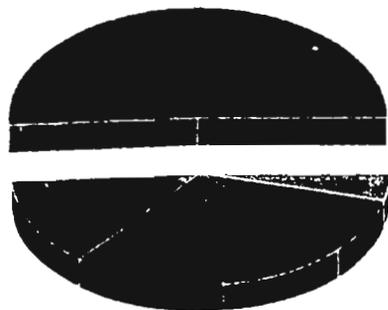
51 %

ENFER-
MEDADES

13 %

PROBLEMAS
FAMILIARES

13 %



PROBLEMAS

4 % PENALES

8 % OTRAS

ACTIVIDADES

11 %

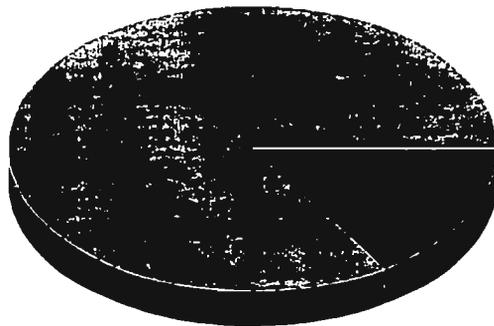
FALTA DE RECONOCIMIENTO
FRUSTACION O ABURRIMIENTO

DIAS EN QUE FALTA MAS EL PERSONAL

**SABADOS
DOMINGOS**

84 %

LUNES

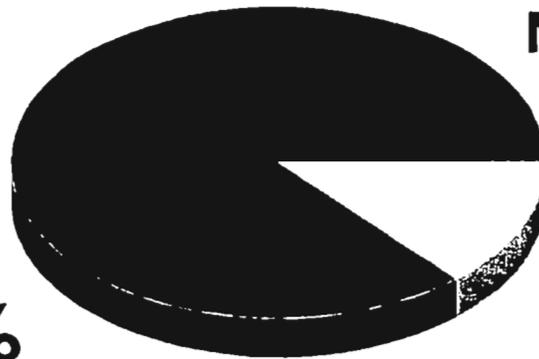


**16 %
RESTO DE
LA SEMANA**

AUSENTISMO POR EDADES

DE 18 A 30 AÑOS

47 %



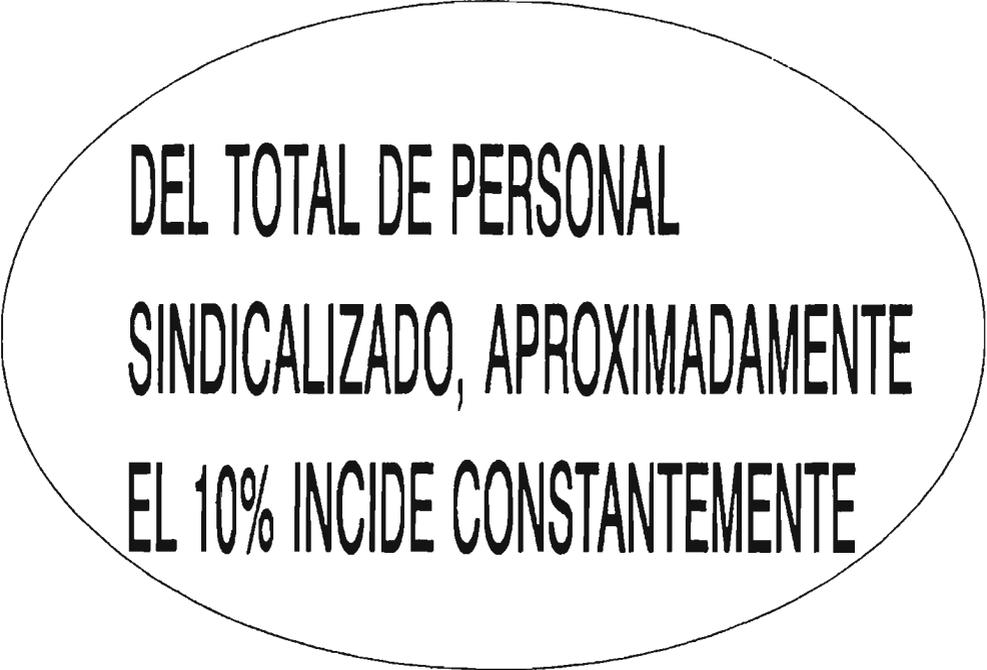
MAYORES DE
40 AÑOS

13 %

40 %

DE 31 A 40 AÑOS

OBSERVACION



**DEL TOTAL DE PERSONAL
SINDICALIZADO, APROXIMADAMENTE
EL 10% INCIDE CONSTANTEMENTE**



EL AUSENTISMO

INJUSTIFICADO



SU MARCO

LEGAL

NUESTRA



ESTABLECE:

ARTICULO. 47

**SON CAUSAS DE RESCISION
DE LA RELACION DE TRABAJO
SIN RESPONSABILIDAD PARA
EL PATRON :**

**TENER EL TRABAJADOR MAS
DE TRES FALTAS DE ASISTENCIA
EN UN PERIODO DE 30 DIAS
SIN PERMISO DEL PATRON O
SIN CAUSA JUSTIFICADA.**

ARTICULO. 135

***PROHIBICIONES A LOS
TRABAJADORES:***

***FALTAR A SU TRABAJO
SIN CAUSA JUSTIFICADA
O SIN PERMISO DEL
PATRON,***

NUESTRO



ESTABLECE:

ARTICULO. 39

**CRITERIO EN LA APLICACION
DE SANCIONES POR FALTAR
INJUSTIFICADAMENTE.**

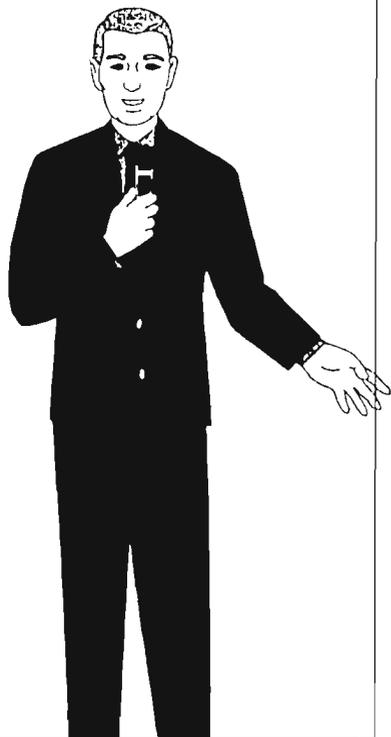
**- POR 1 FALTA; DESDE UNA
AMONESTACION POR ESCRITO
HASTA UN DIA DE SUSPENSION
SIN GOCE DE SALARIO.**

**- POR 2 FALTAS; EN UN PERIO-
DO DE 30 DIAS, DE DOS A CUA-
TRO DIAS DE SUSPENSION SIN
GOCE DE SALARIO.**

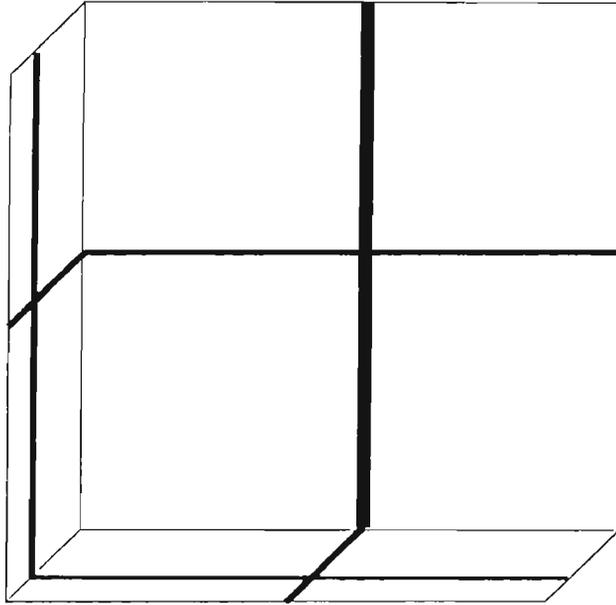
ARTICULO. 39

- POR 3 FALTAS: EN UN PERIODO DE 30 DIAS, DE CINCO A OCHO DIAS DE SUSPENSION SIN GOCE DE SALARIO.

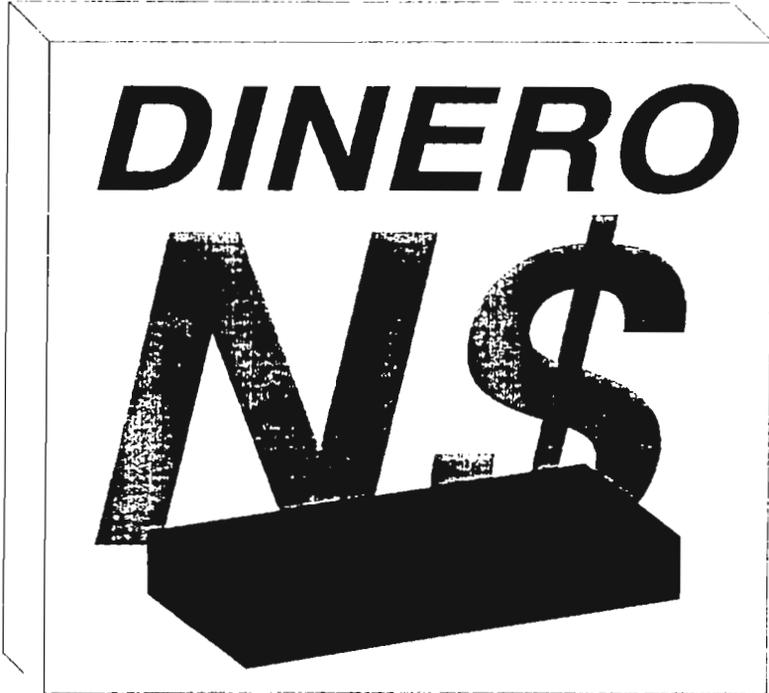
- POR MAS DE TRES FALTAS : EN UN PERIODO DE 30 DIAS, RESCISION DE SU CONTRATO DE TRABAJO.



EL AUSENTISMO
INJUSTIFICADO
Y SUS
REPERCUSIONES



**¿QUE PIERDES AL FALTAR
INJUSTIFICADAMENTE?**



SALARIO DIARIO

7TO. DIA (PARTE PROPORCIONAL)

1/2 HRA DE COMPENSACION COMIDA

1/4 HRA DE RELEVO (EN SU CASO)

PRIMA DE CALOR (EN SU CASO)

PARTE DE LA PRIMA MENSUAL

PARTE PROPORCIONAL DEL AHORRO

1/2 o 1 HRA. EXT. LEGAL (EN SU CASO)

**NOTA: SI LA EMPRESA DECIDE SANCIONARTE
CONFORME A LOS REGLAMENTOS PIERDES
MAS DINERO.**

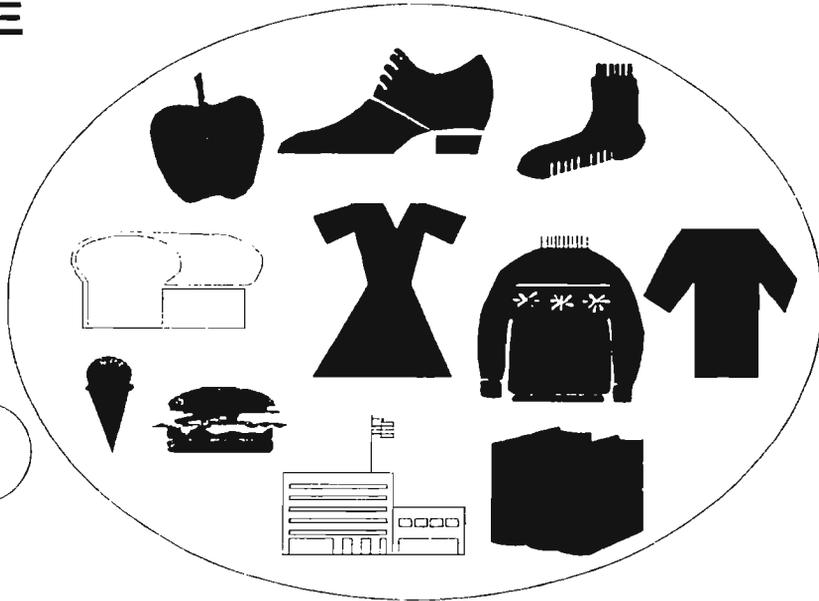
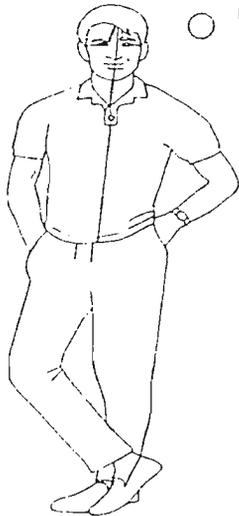
★ EJEMPLO DE 1 DIA ★

TOMANDO EL TABULADOR 03

SALARIO BASE	N\$ 42.60
7TO. DIA PARTE PROP.	7.10
COMPENSACION COMIDA	5.32
ESP. DE RELEVO (EN SU CASO)	2.66
PORTE DE PRIMA MENSUAL	97.00
HORA LEGAL (EN SU CASO)	10.64
PRIMA DE CALOR (EN SU CASO)	2.00
FONDO DE AHORRO	1.27
<hr/>	
TOTAL A PERDER	N\$ 168.59

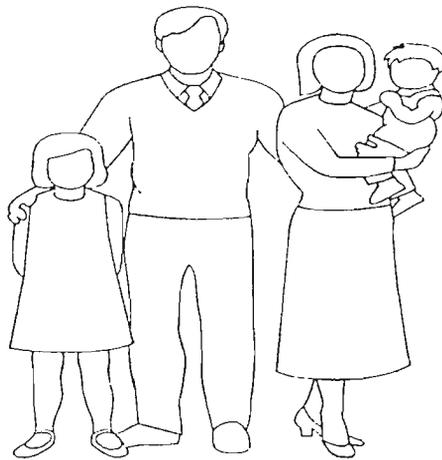
**PIENSA, QUE
PUEDES
ADQUIRIR CON
ESTO :**

N\$ 168.59



**O MEJOR PIENSA,
QUE VAS A DEJAR
DE ADQUIRIR**

AFECTAS A *TU FAMILIA*



COMO LA AFECTAS :



- **LE REDUCES LA POSIBILIDAD DE ADQUIRIR BIENES Y SERVICIOS INDISPENSABLES. (COMIDA, VESTIDO, EDUCACION, ETC.)**
- **DAS UN MAL EJEMPLO DE RESPONSABILIDAD A LOS TUYOS**
- **LE CREAS EL TEMOR DE PERDER TU ESTABILIDAD LABORAL Y POR LO TANTO LA ECONOMICA.**

**Y LO PEOR ES QUE TARDE O TEMPRANO
TE LO REPROCHARAN.**

***AFECTAS A
TU ENTORNO LABORAL***

Y

A TU EMPRESA

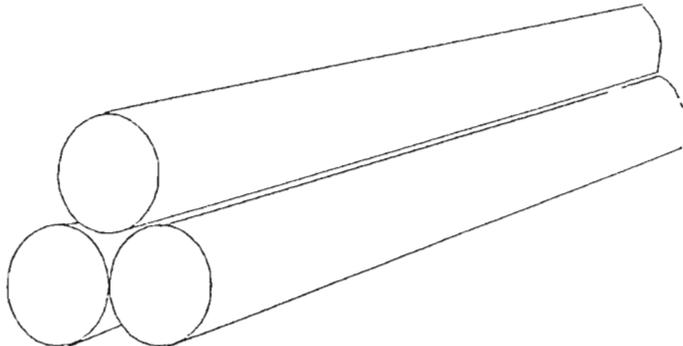


AFECTAS TU ENTORNO LABORAL

- ★ ***DEFRAUDAS LA CONFIANZA QUE TU SUPERVISOR TE TIENE.***
- ★ ***PIERDES RESPETO ANTE TUS COMPAÑEROS Y SINDICATO.***
- ★ ***PIERDES LA BUENA IMAGEN ANTE TU EMPRESA***
- ★ ***LIMITAS LAS OPORTUNIDADES QUE TU EMPRESA TE PUEDA BRINDAR***
- ★ ***PROVOCAS MOLESTIAS A TUS COMPAÑEROS AL AUMENTARLES LA CARGA DE TRABAJO Y GENERARLES MOVILIDAD INNECESARIA.***

¿COMO AFECTAS A TU EMPRESA?

- ★ **RETRASAS EL ARRANQUE DE LOS TURNOS**
- ★ **ELEVAS EL COSTO DEL PRODUCTO AL GENERAR TIEMPO EXT. INNECESARIO**
- ★ **AFECTAS LA PRODUCTIVIDAD Y PUEDES PROVOCAR MALA CALIDAD EN EL PRODUCTO AL TENER QUE REALIZAR TU TRABAJO, OTRA PERSONA QUE NO TIENE TU EXPERIENCIA, NI TUS HABILIDADES.**



**NI TU FAMILIA
NI TU EMPRESA
NI TU SINDICATO
CUIDARA DE TU TRABAJO**

**NINGUNA EMPRESA CONTRATA
PERSONAL PARA DESPEDIRLO**

RECUERDA

EL AUSENTISMO ES UN PROBLEMA

QUE NOS AFECTA A TODOS, PERO,

LA SOLUCION SOLO LA TIENES



TU

Una vez concluida la presentación, se le solicitó a cada trabajador su punto de vista por escrito y se le preguntó que tema le gustaría que se le hablara en otras ocasiones, contestando lo siguiente:

LA MAYORIA REQUIERE INFORMACION DE COMO EVITAR EL ALCOHOLISMO.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- CONCEPTO DE AUSENTISMO INJUSTIFICADO

El ausentismo es la no presencia del trabajador en su área de trabajo, por diversos motivos sin que medie permiso previo del patrón o sin causa justificada.

SEGUNDA.- CAUSAS DEL AUSENTISMO

El alcoholismo es la principal causa de que los trabajadores falten a su trabajo.

TERCERA.- EFECTOS DE AUSENTISMO

Afecta la productividad, se genera tiempo extra innecesario, se incrementan los costos de producción, se retrasan los arranques de los turnos, se genera molestia en los trabajadores que si asisten, al aumentarles la carga de trabajo.

CUARTA.- RESULTADO EN LAS INVESTIGACIONES

De acuerdo a las investigaciones realizadas y contenidas en este trabajo que se refieren en particular a una empresa de este puerto, quedó demostrado los siguiente:

- Su alto índice de ausentismo injustificado;
- Los trabajadores "juegan" con las fechas en que faltan a su trabajo;

- Los trabajadores faltan a sus labores especialmente los fines de semana: Sábados, domingos, lunes y argumentan pretextos no creíbles;
- Los meses de Diciembre son los que registran mayor índice de ausentismo: Eventos de tipo social;
- Los jóvenes hasta antes de 40 años, son los trabajadores que más faltan a sus labores: Muchos no han alcanzado la plena madurez;
- Los trabajadores que más faltan son los que tiene antigüedad en la empresa mayor a seis años y menor de quince años. Se sienten ya seguros;
- Aproximadamente solo el 10% de la población son los que más incurre en ausentismo injustificado.

QUINTA.- NECESITAMOS CAMBIAR

En México se están dando cambios hacia una cultura productiva que le permita alcanzar niveles internacionales de competitividad. Para esto todos los mexicanos estamos obligados a crecer en dimensión mental y humana. Debe ser un cambio total de cultura productiva. La Ley Federal del Trabajo deberá adecuarse a tales cambios.

SEXTA.- CAMBIOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ACTUAL

Si se quiere lograr lo anterior; es imprescindible modificar el Artículo 47, Fracción X de la Ley Federal del Trabajo, Apartado "A" que a la letra dice:

"ES CAUSA DE LA RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON; TENER EL TRABAJADOR MAS DE TRES FALTAS DE ASISTENCIA EN UN PERIODO DE TREINTA DIAS, SIN PERMISO DEL PATRON O SIN CAUSA JUSTIFICADA".

En este precepto, el trabajador de cualquier empresa puede faltar a su trabajo hasta treinta y cuatro veces al año sin tipificar la causal de despido.

SEPTIMA.- ESTRUCTURA LEGAL REQUERIDA

Por lo anteriormente señalado se requiere:

- Una estructura legal laboral adecuada que no permita demasiadas faltas injustificadas;
- Que se reduzcan considerablemente las oportunidades a los trabajadores irresponsables que "juegan" con el término actual de la Ley;
- Que los trabajadores que tengan problemas de alcoholismo que les impide asistir regularmente a su trabajo solo tengan dos caminos: El alcohol o conservar su trabajo;
- Que el hábito de faltar se modifique por el hábito del cumplimiento;
- Un precepto legal no rígido que considere las condiciones normales de todo trabajo: Desgaste físico, medio ambiente, cambios de turnos rotativos, ruido, etc.;
- Que como consecuencias de este nuevo requerimiento, los reglamentos y contratos colectivos de cada empresa, apliquen una administración más sana que permita ser justos tanto para los que asisten como para quienes no lo hacen.

Por todos los razonamientos, conclusiones y requerimientos expresados en este trabajo de investigación, propongo:

La modificación del Artículo 47, Fracción X de la Ley Federal del Trabajo, Apartado "A" para que se exprese con la siguiente redacción:

"ES CAUSA DE LA RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON, TENER EL TRABAJADOR MAS DE TRES FALTAS DE ASISTENCIA EN UN PERIODO DE CIENTO OCHENTA DIAS, SIN PERMISO DEL PATRON O SIN CAUSA JUSTIFICADA.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- 2.- Ley Federal del Trabajo;
Comentada y Concordada
Tercera Edición 1993
Autor: Francisco Breña Garduño
Editorial: Harla
ISBN 97-0613-046-2
- 3.- "Cómo reducir el Ausentismo y la Rotación"
Modern Business Reports
Alexander Hamilton, Institute Inc.
- 4.- "Causales de Despido"
Baltazar Cavazos Flores
Editorial Trillas, Primera Edición Febrero 1983
ISBN 968-24-1372-9
- 5.- "El Despido"
Lic. Francisco Ramírez Fonseca
Editorial PAC, Tercera Edición Enero 1981