

229
2g-



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ARAGON"**

**"LA NULIDAD DE LAS RENUNCIAS Y CONVENIOS
DE LOS TRABAJADORES EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO"**

TESIS PROFESIONAL

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

MARIBEL MEJIA SILVA

San Juan de Aragón, Estado de México 1994

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A Dios por darme este soplo de vida e infundirme através de él esa fuerza interna que me acompaña y me sostiene para seguir adelante en esta lucha constante que es la vida.

A mis queridos padres a quienes debo todo lo que soy y todo lo que tengo, por el cariño, esfuerzo y confianza que me han brindado en todo momento; quienes con su ejemplo de honradez y dignidad me han enseñado a ser una persona de firmes convicciones.

A mi hermana Gloria con cariño, por estar siempre a mi lado acompañándome en los buenos y en los malos momentos de mi vida sin perder nunca la confianza en mí.

A la memoria de mi abuelita Rosenda
quien tendrá siempre un lugar muy
especial en mi corazón.

A mis ilustres profesores Lics. Felipe V
Consuelo Soto y Guadalupe Durán Alvarado
por su tiempo, su apoyo y por ser el
ejemplo a seguir en esta ardua pero
hermosa profesión.

A mis inseparables compañeros,
amigos y familiares de quienes
siempre recibí su cariño y su
apoyo desinteresado, alentán--
dome a seguir siempre adelante.

A los profesores que integran el Sínodo.

Lic. Martha Rodríguez Ortiz.
Lic. Guadalupe Durán Alvarado.
Lic. Irene Vázquez Velez.
Lic. Lilia García Morales.
Lic. José Luis Perea Ortiz.

quienes con su sabiduría formarán
el eslabón final que me conducirá
a una firme y completa formación
profesional.

A todos ellos mi gratitud.

INDICE

Pág.

INTRODUCCION.

CAPITULO I ANTECEDENTES DE RENUNCIAS Y CONVENIOS DE LOS TRABAJADORES

1.1	LEGISLACION EXTRANJERA	
1.1.1	GENERALIDADES.....	3
1.1.2	PAISES EUROPEOS	
A)	LEGISLACION Y DOCTRINA FRANCESA.....	4
B)	LEGISLACION Y DOCTRINA ESPANOLA.....	5
C)	LEGISLACION Y DOCTRINA ITALIANA.....	7
1.1.3	PAISES AMERICANOS	
D)	LEGISLACION Y DOCTRINA CUBANA.....	8
E)	LEGISLACION Y DOCTRINA COSTARRICENSE.....	9
F)	LEGISLACION SALVADORESA.....	9
G)	LEGISLACION PERUANA.....	9
1.2	LEGISLACION MEXICANA	
1.2.1	GERALIDADES.....	10
1.2.2	LEGISLACION POSITIVA MEXICANA DE TRABAJO.....	14
A)	DOCTRINA LABORAL PURA.....	15
B)	DOCTRINA CIVILISTA DE LA RENUNCIA DE DERECHOS LABORALES.....	20

C) INTERPRETACION DEL ARTICULO 123. FRACCION XXVII CONSTITUCIONAL Y DE SUS NORMAS COMPLEMENTARIAS.....	21
---	----

CAPITULO II CONCEPTOS GENERALES AFINES

2.1 TEORIA DE LAS NULIDADES EN EL DERECHO CIVIL	
GENERALIDADES.....	28
2.1.1 INEXISTENCIA	
CONCEPTO.....	36
CARACTERISTICAS.....	36
CONSECUENCIAS.....	37
2.1.2 NULIDAD ABSOLUTA.....	37
CONCEPTO.....	38
CARACTERISTICAS.....	38
CONSECUENCIAS.....	38
2.1.3 NULIDAD RELATIVA.....	39
CARACTERISTICAS.....	39
CONSECUENCIAS.....	39
2.2 LAS NULIDADES EN LA LEGISLACION LABORAL	
2.2.1 CONSIDERACIONES GENERALES.....	40
2.2.2 CLASIFICACION DE LOS ACTOS JURIDICOS LABORALES.....	43
2.2.3 ESTRUCTURA DEL ACTO JURIDICO LABORAL.....	52
2.2.4 ELEMENTOS DEL NEGOCIO JURIDICO.....	56
2.2.5 CLASIFICACION DE LAS NULIDADES LABORALES.....	73
2.3 CONCEPTO DE RENUNCIA.....	77
2.4 CONCEPTO DE CONVENIO.....	80

CAPITULO III LA REGULACION NORMATIVA DE LAS RENUNCIAS Y CONVENIOS
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.1	LAS RENUNCIAS DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	
3.1.1	ORDEN PUBLICO.....	82
3.1.2	CONCEPTO Y DEFINICION DE LA RENUNCIA DE DERECHOS.....	86
3.1.3	RENUNCIABILIDAD E IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS.....	89
3.1.4	FORMULAS LEGALES SOBRE VALIDEZ Y NULIDAD DE LA RENUNCIA DE DERECHOS.....	93
3.2	LA RENUNCIA AL TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS LEGALES.....	98
3.2.1	VALIDEZ Y NULIDAD DE LA RENUNCIA AL TRABAJO...	100
3.2.2	CONSECUENCIAS JURIDICAS DE LA RENUNCIA.....	104
3.2.3	FORMA Y PRUEBA DE LA RENUNCIA.....	106
3.3	LOS CONVENIOS DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES....	108
3.3.1	LA TRANSACCION. GENERALIDADES.....	117
3.3.2	VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LA TRANSACCION...	124
3.3.3	CARACTERISTICAS DE LA TRANSACCION Y DIFERENCIAS CON LA RENUNCIA.....	126
3.3.4	LIMITACIONES DE LA TRANSACCION.....	127
3.3.5	EFFECTOS DE LA TRANSACCION Y LA CONCILIACION...	127
3.4	PRESCRIPCION DE OS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	
3.4.1	CONCEPTO DE PRESCRIPCION.....	129
3.4.2	CONSTITUCIONALIDAD DE LA PRESCRIPCION.....	133
3.4.3	EFFECTOS DE LA PRESCRIPCION.....	136
3.4.4	TERMINOS DE LA PRESCRIPCION.....	136

3.4.5	CASOS EN LOS QUE NO CORRE LA PRESCRIPCION.....	143
3.4.6	INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION.....	144
3.4.7	COMPUTO DE LOS PLAZOS.....	145
CONCLUSIONES.....		146
BIBLIOGRAFIA.....		156

I N T R O D U C C I O N

Debido a la índole o naturaleza que caracteriza al derecho del trabajo, éste es un derecho de controversia, debido a que surgió de las luchas y enfrentamientos entre la clase trabajadora y patronal.

El presente trabajo tiene como finalidad primordial el análisis de uno de los problemas más frecuentes y no muy bien librado dentro de nuestras disposiciones jurídicas, consistente en la celebración de convenios en los que se encuentra oculta la renuncia de derechos de los trabajadores, establecidos tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo.

Primeramente se llevará a cabo una remembranza de carácter histórico, mediante el cual podremos observar cuales fueron los países, en todo el mundo, que más se destacaron, debido a la preocupación que mostraron por regular lo referente a los derechos de los obreros y la posibilidad de llevar a cabo la celebración de un pacto o convenio que implicara renuncia de los mismos; de igual manera podremos darnos cuenta de los criterios y teorías que se tomaron en cuenta para la reglamentación de este problema y el contenido de cada una de ellas.

Así mismo, se estudiará y determinará la importancia e influencia que tiene el derecho civil sobre el derecho del trabajo.

los términos y conceptos que, aunque con ciertas delimitaciones, se han tomado del primero para proyectarlos dentro del segundo.

Y por último, se realizará un análisis profundo de los preceptos contenidos tanto en la Constitución como los establecidos en la Ley Federal del Trabajo que impiden la convención de cláusulas que encierren renuncia de los derechos establecidos en las mismas: así también, se observará como en la práctica laboral mexicana se dan continuamente numerosas controversias, en virtud de que los convenios celebrados entre patrones y trabajadores, constituyen en realidad un fraude a la ley, toda vez que si bien es cierto que las leyes consagran derechos en favor de los trabajadores, también lo es que deja varios recursos en beneficio de los patrones: siendo un claro ejemplo de lo anterior, cuando se le obliga al trabajador a firmar su renuncia, implicando así, la renuncia de los derechos mínimos establecidos en favor de la clase trabajadora, de igual manera instituyendo la figura de la prescripción, mediante la cual el patrón no cumple con las obligaciones, que le impone la ley, en favor del trabajador, y éste a su vez no pudiendo ejercitar las acciones contra el patrón, significando, lo anterior, la pérdida de sus derechos por el transcurso del tiempo.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES DE RENUNCIAS Y CONVENIOS DE LOS TRABAJADORES.

1.1 LEGISLACION EXTRANJERA.

1.1.1 GENERALIDADES.

" El progresivo relieve social del trabajo y su exhaltación jurídica han determinado, en el transcurso del siglo XX, la formulación de diversas declaraciones de principios o derechos laborales, e incluso su máxima jerarquización al ser incluidos en los textos constitucionales, con el significado de esenciales en la vida de los pueblos y en su ordenamiento jurídico y, para otorgarles la máxima estabilidad institucional". (1)

Cabe hacer mención que la dignificación del trabajo, catalogado de deber y función social, ha motivado diversas declaraciones de derechos, algunas veces referidos al hecho social trabajo y otros a quienes lo prestan, es decir, a los trabajadores: sin haber precisado debidamente a que trabajo se otorgan esos

(1) Alcalá-Zamora y Castillo, Luis. Tratado de Política Laboral y Social T. II. Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires 1960. pág. 612

derechos y con que clase de trabajadores se relacionan.

Así pues, para superar las luchas sociales, estabilizar la actividad de las empresas y satisfacer las reivindicaciones más apremiantes y justificadas de los trabajadores, se propone, con fórmulas y contenido muy diversos, un estatuto del trabajo como declaración de derechos; en unos como contenido especial del texto constitucional y en otros como Carta o Fuero del Trabajo o bien, como Declaración de los Derechos del Trabajador y, en los menos, como contenido de las leyes laborales que denuncian y defienden esos derechos.

La legislación y doctrina extranjeras sufrieron una importante evolución: Antes de la primera guerra mundial, etapa del derecho del trabajo individualista y liberal, aceptaban tanto la legislación como la doctrina, la posibilidad de realizar convenios y transacciones de las prestaciones que correspondían a los trabajadores por servicios realizados. A la terminación de aquella guerra, empezaron a modificarse las ideas y a restringirse la factibilidad de convenios y transacciones.

1.1.2 PAISES EUROPEOS.

A) LEGISLACION Y DOCTRINA FRANCESA.

El artículo 23 del Código del Trabajo en su libro primero

manifiesta que "las partes no pueden renunciar anticipadamente, al derecho de reclamar daños y perjuicios". Precepto del que se desprende que la renuncia de los derechos obreros no son posibles en el curso de la relación del trabajo, pero si son válidas una vez concluida la relación.

Dicho precepto tiene su fundamento en dos consideraciones, la primera referente a los trabajadores, debido a que en tanto dure la relación de trabajo, el obrero se encuentra en una situación de dependencia en relación al patrono y expuesta a aceptar cualquier proposición por parte del patrono a cambio de no producir la rescisión del trabajo. Razón por la cual se presume que la renuncia a su derechos no es válida y por consiguiente deberá ser anulada.

La segunda consideración es común a los trabajadores y patronos, va dirigida al hecho de que una de las partes no debe poder renunciar de manera anticipada a sus derechos, debido a que ignora la extensión y fecha de realización de los mismos.

A) LEGISLACION Y DOCTRINA ESPAÑOLAS.

En el derecho español existen dos disposiciones muy importantes al respecto. La primera es la contenida en el artículo 57 de la Ley de Contrato de Trabajo del 21 de noviembre de 1931, y que actualmente se encuentra consagrada en el artículo 36 de la

ley de 27 de enero de 1944, que a la letra dice:

"Es nulo todo pacto que limite, en daño de cualquiera de las partes, el ejercicio de los derechos civiles o políticos, así como la renuncia hecha por el trabajador, antes o después de la celebración del contrato, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes en el trabajo, perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato o cuales quiera otros beneficios establecidos por la ley".

Siendo la razón de ser de tal disposición el hecho de que los derechos conferidos por las leyes serán renunciables, siempre y cuando dicha renuncia no vaya contra el interés ni orden público, o bien, que sea en perjuicio de tercero; según lo establece el artículo Cuarto del Código civil. Por lo que se refiere a la renuncia que hace el obrero a los beneficios que la ley le otorga, son dos las circunstancias que hacen imposible la renuncia.

La primera de las circunstancias mencionadas se hace consistir en que dichos beneficios son de orden público, por lo cual, el trabajo humano debe ser protegido y remunerado, impidiendo que la codicia del patrono se anteponga a la necesidad del trabajador. Es diferente si la renuncia es anterior o posterior al contrato.

La segunda disposición es la contenida en el artículo 61

de la Ley de Accidentes de Trabajo en la industria, parte destinada a los riesgos profesionales; según este precepto, la fijación de las incapacidades e indemnizaciones se ajustará a lo que dispone la ley y que tanto los actos de conciliación o transacción carecen de validez.

C) LEGISLACION Y DOCTRINA ITALIANAS.

Italia resolvió las dudas que existían en la doctrina y jurisprudencia, en relación a la renuncia de derechos realizada por el trabajador, con su artículo 2113 del nuevo Código civil al expresar: "No son válidas las renunciaciones y transacciones que tengan por objeto los derechos del trabajador derivadas de las disposiciones inderogables de la ley o de las normas corporativas. La impugnación deberá proponerse, bajo la pena de caducidad, dentro de los tres meses siguientes a la terminación de la relación o de la fecha de la renuncia o transacción si es posterior a la terminación de la relación".

La doctrina italiana reciente sigue manteniendo una posición categórica, en virtud de que la ley dispone la nulidad de las renunciaciones y transacciones que tienen por objeto derechos que derivan de fórmulas inderogables, ya sea que se produzcan en el momento que se originó la relación de trabajo, durante su vigencia, o bien, que se produzcan después de su terminación, esto último debido a que aun terminada la relación de trabajo sigue existiendo

la necesidad de proteger y fortalecer la posición del trabajador frente al empresario, confirmando la igualdad de los dos.

Así también, la ley prohíbe al trabajador no sólo el sacrificio seguro sin compensación alguna que abarca la renuncia, sino que además prohíbe también el sacrificio eventual que envuelve la transacción.

Santoro-Pasarelli sostiene que "el llamado finiquito es, en sí, válido, pero nulo en la medida que contenga una renuncia o una transacción". (2)

1.1.3 PAISES AMERICANOS.

D) LEGISLACION Y DOCTRINA CUBANAS.

La Constitución Cubana, en el párrafo segundo del artículo 72, trata el problema de la renuncia de los derechos de los trabajadores y logra superar los problemas que se han suscitado en la legislación mexicana, al manifestar: "Serán nulas y no obligaran a los contratantes, aunque se expresen en un convenio de trabajo u otro pacto cualquiera, las estipulaciones que implique renuncia, disminución, alteración o dejación de algún derecho

(2) Santoro-Pasarelli, Francesco. Nociones de Derecho del Trabajo, 14a. ed., Editorial Diana, Madrid 1963, pág. 123

reconocido a favor del obrero en la Constitución o en la Ley".

E) LEGISLACION COSTARRICENSE.

Una reforma de 1943 introduce al texto constitucional una sección de garantías sociales entre las que sobresale la irrenunciabilidad de derechos y beneficios del trabajador.

F) LEGISLACION SALVADOREÑA.

La Constitución de 1886 tuvo modificaciones en lo relacionado con la familia y el trabajo en 1945. Posteriormente el texto de 1950 consagra diversos preceptos al trabajo.

Así podemos apreciar que en su artículo 196 Constitucional establece la irrenunciabilidad de los derechos establecidos en favor de los trabajadores.

G) LEGISLACION PERUANA.

Su Constitución promulgada el 9 de abril de 1933, en su artículo 44 prohíbe toda estipulación, en el contrato de trabajo, que restrinja el ejercicio de los derechos civiles políticos y sociales.

"El derecho mexicano del trabajo y concretamente nuestro

artículo 123 Constitucional ha ejercido una indudable influencia en la formación del derecho del trabajo de los pueblos de nuestra América: ello no implica que se trate de una copia o imitación, sino una influencia general". (3)

1.2 LEGISLACION MEXICANA.

1.2.1 GENERALIDADES.

Así como Francia, de manera subsecuente a su revolución, tuvo el honor de consagrar en su primera Carta Magna los inmortales Derechos del Hombre, es la Revolución Mexicana la que tendría el orgullo legítimo de demostrarle al mundo que es la primera en consagrar en una Constitución los derechos del obrero.

"Corresponde a un país de Hispanoamérica, los Estados Unidos Mexicanos la vanguardia y el mérito social de haber incorporado a los textos constitucionales, de manera amplia y orgánica, los principios generales del Derecho Laboral positivo". (4)

El origen de la declaración constitucional mexicana se

(3) Buen, Nestro de, Derecho del Trabajo, T. I. 4a. ed., Editorial Porrúa S.A., México 1981, pág. 743.

(4) *Ibid.*, pág. 614.

determinó en el año de 1916, cuando en el congreso Constituyente se plantea el problema, referente a la posibilidad de integrar o no en la Constitución las bases de la legislación de trabajo y determinar cual sería el contenido de la misma.

Es evidente que fueron las dudas de tipo formalista los obstáculos que encontró el derecho del trabajo en el Constituyente de Querétaro.

La teoría Constitucional que prevalecía en esa época exigía para la Constitución un mínimo de garantías individuales, esto, de acuerdo a las Constituciones de las colonias inglesas de Norteamérica que fueron el modelo del Constitucionalismo moderno.

Así, después de fuertes debates, sobre el esquema que fue expuesto por el licenciado JOSE NATIVIDAD MACIAS, en representación del Presidente Carranza, fue aprobado el fundamental y extensísimo artículo 123, del cual emerge la legislación laboral mexicana, empezando por la Ley Federal del Trabajo, promulgada el 18 de agosto de 1931.

Es, por demás, evidente que existen razones de peso para que se incluyeran en la Constitución Derechos que substancialmente no son constitucionales; así, como lo han expresado no sólo la Constitución Mexicana, sino todos los estatutos de tipo

Constitucional o reglamentario que han expedido los diferentes países. que los Derechos del Hombre nunca podrán ser restringidos. a menos que exista un gobierno despótico.

La vida de la humanidad. desde los tiempos más remotos. ha sido la lucha por el derecho, debido a que el hombre no ha tenido un mínimo de Derechos frente al Estado.

Por tal motivo para que el hombre pudiera tener ese mínimo de derechos garantizados, han sido acontecimientos como la Revolución Mexicana los que trazaron el camino para la obtención de los mismos. siendo su meta y consagración definitiva las Constituciones modernas.

"Las mismas razones que se han dado para incluir los Derechos Individuales a la Constitución son valederas para justificar la aparición del derecho del Trabajo en el texto Constitucional". (5)

Al lado de los derechos individuales, configurados de manera tradicional como obstáculo que exige a la sociedad un comportamiento de respeto ante la persona, se encuentran los

(5) Gracidas, Carlos L., Esencia Imperativa del Artículo 123 Constitucional, Unión Linotipográfica de la República Mexicana. México 1948, pág. 57.

derechos sociales como la totalidad de exigencias que el hombre puede hacer valer frente a la colectividad. Estos derechos miran de manera particular a la participación de los integrantes de esa colectividad en el bien común y en el derecho que tiene cada uno para que la sociedad le garantice un mínimo de bienestar que le pueda permitir atender al cumplimiento de sus fines.

Ahora, si bien es cierto que los derechos sociales surgen paralelamente a los derechos individuales, también lo es que ambos tienen características diferentes. Los derechos individuales se encuentran constituidos conforme a la idea de libertad, impuestos al Estado como un deber de abstención o respeto a las prerrogativas de la persona y son otorgados a todos los hombres sin distinción con índole de absolutos que son correspondidos con una obligación universal de respeto frente al Estado y a todos los integrantes de la colectividad.

En tanto que los derechos sociales emergen respondiendo al concepto de justicia social, exigiendo del Estado una actitud activa, son derechos de prestación que se encuentran dirigidos a quienes se encuadran en la posición social y económica prevista por este tipo de derechos, es decir, como trabajador, patrón, etc. Por último estos derechos se consagran como derechos en los que hay un sujeto pasivo determinado que podrá ser el Estado, empresario, según el tipo de derecho social que se trate.

"El reconocimiento de los derechos sociales como derechos fundamentales aparece como una reacción y una denuncia de abusos cometidos en el pasado". (6)

1.2.2 LEGISLACION POSITIVA MEXICANA DE TRABAJO.

"El problema de la Renuncia en el Derecho Mexicano del Trabajo se reduce a una cuestión de hermenéutica jurídica, pues las situaciones de hecho que implican renuncia de los derechos obreros conforman el presupuesto fáctico de las disposiciones legales". (7)

Una vez integrado el Derecho del trabajo en la Constitución Federal, surgió la problemática relacionada con la posibilidad de realizar convenios o transacciones que contuvieran renuncia total o parcial de los derechos obreros por motivo de interpretación a la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional y de los textos de la Ley Federal del Trabajo que iban de acuerdo con esa fracción.

El artículo 123, fracción XXVII expresa: "Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se

(6) *Ibid.*, pág. 58

(7) *Ibid.*, pág 59

expresen en el contrato ... h) todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores". Por otra parte la Ley Federal del Trabajo de 1931 contenía dos preceptos acerca de este tema. en su artículo 15 establecía que: "En ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta Ley que favorezcan a los trabajadores". Y en el mismo sentido el artículo 22. fracción IV manifestaba: "Serán condiciones nulas y no obligaran a los contratantes aunque se expresen en el contrato ... IV Las que constituyan renuncia por parte del trabajador. de cualquiera de los derechos o prerrogativas otorgadas por la ley".

A lo largo de la corriente jurisprudencial en México. brotaron dos tipos opuestos de doctrinas. una que se llamó Doctrina Laboral Pura de la Renuncia de Derechos Obreros y otra llamada Doctrina Civilista de la Renuncia de Derechos Laborales.

A) DOCTRINA LABORAL PURA.

La primera de estas corrientes correspondía a la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. a partir de que fue creada la Ley Federal del Trabajo hasta el mes de diciembre de 1940. en que fue modificada la integración de la sala de trabajo de la Suprema Corte de Justicia. sostenía que la renuncia de los derechos obreros. tanto la que se refería

a disposiciones de la ley. como a la renuncia de los derechos concretos que se originaban por la prestación de servicios era nula, no quedando sólo allí sino extendiéndose a la transacción, pues la misma implicaba de manera forzosa una renuncia parcial de derechos, al estar constituida por concesiones recíprocas que se hacen las partes para dar término a una controversia presente o prevenir una futura.

Sin embargo, en los artículos 98 y 585 de la Ley dejaban la posibilidad para celebrar transacciones y convenios, debido a que el artículo 98 determinaba: "Todo acto de compensación, liquidación, transacción o convenio celebrado entre el obrero y el patrón para que tenga validez deberá celebrarse ante la autoridad del trabajo correspondiente.

Artículo 585.- Todo lo que en este capítulo se dispone acerca de la ejecución de los laudos comprende las transacciones relativas al trabajo siempre que se celebren en autos ante las juntas o en convenios ratificados ante las mismas por los interesados, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 98".

"Nació la duda sobre si existía una contradicción entre los diversos preceptos que se han mencionado y hubo que preguntar sobre la posibilidad de la transacción en el derecho del trabajo

y acerca de la interpretación de la fracción XXVII del artículo 123 y de sus reglas complementarias". (8)

La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, desde que fue promulgada la Ley Federal del Trabajo en 1931, hasta 1935 sostuvo como inflexiblemente lo había estado haciendo, que la renuncia a los derechos de los trabajadores, total y parcial que hubiese sido formulada al momento de originarse la relación de trabajo, o bien, que se hubiese llevado a cabo en un convenio posterior aun cuando éste se celebre ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, era nula y el trabajador podía invocar esa nulidad. Siendo imposible la transacción.

La Corte hábilmente, al darse cuenta de la problemática que surgió, con notable sentido jurídico, resolvió dicha cuestión al determinar el sentido de los artículos 98 y 585 de la Ley Federal del Trabajo y precisar la amplitud de dicha doctrina, exponiéndose los siguientes argumentos:

Se dijo que estaba expresamente permitido por la ley, la realización de transacciones y convenios con el único requisito de que se celebraran o ratificaran ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Que el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo

(8) Buen. Nestor de, ob cit.. pág. 744.

disponía que todo acto de compensación, liquidación, transacción y convenio que hubiese sido celebrado entre patrón y trabajador, para que tuviera validez, debería otorgarse ante las autoridades correspondientes y que a su vez, el artículo 585 decía, que todo lo que dispusiera la ley sobre la ejecución de los laudos comprendía a las transacciones, siempre que fueran celebradas en autos ante las Juntas o en convenios que serían ratificados por las partes ante las mismas Juntas.

Entendiéndose de lo anterior que el artículo 123, en su fracción XXVII de la Constitución expresaba que serían nulas y no obligarían a los contratantes, aunque se expresaran en el contrato las que estipularan jornada inhumana, un salario no remunerador y cualquier otra que implicara renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero; derivándose de lo anterior, que la Constitución sólo prohibía la celebración de contratos en los que se fijaran condiciones de trabajo inferiores a las consagradas por la ley sin prohibir de ninguna forma la transacción, de lo anterior se dedujo que el trabajador renunciaba a una disposición legal, violando la fracción XXVII, siendo esto una renuncia anticipada que tenía por efecto no permitir que naciera el derecho. Por lo tanto la transacción, preconcebida y permitida por los ya citados artículos 98 y 585 de la Ley no se referían a condiciones de prestación de servicios, sino a posibles derechos que eventualmente hubiesen ingresado al patrimonio del trabajador; la cláusula que determinara, en el momento de crearse la relación de trabajo, que

el trabajador renunciaba al derecho de percibir indemnización en caso de que resultara víctima de algún riesgo profesional sería nula: no así. el convenio mediante el cual el trabajador aceptara darse por pagado de la indemnización por accidente que pudiera o no ser profesional, era completamente válido. es esta situación se cedía un derecho posible o incierto.

A pesar de que dicha argumentación parecía ser muy sólida. fue la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación la que demostró su inconsistencia, mediante ejecutoria del 25 de noviembre de 1936. Toca 2206/36/2a.. Cía. Minera "Dos Carlos", S.A.

Dicha ejecutoria se refería a la interpretación del inciso "h" de la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional. ya que el quejoso sostenía que el precepto era muy claro al referirse a la renuncia hecha por los trabajadores en los contratos. pero no así a los convenios y transacciones que se celebraran posteriormente. situación infundada, en primer lugar. porque. no era preciso que a través de una interpretación gramatical se llegara a concluir que esta fracción hiciera referencia únicamente a las renunciaciones que se asentaran en los contratos por manifestar: "Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes. aunque se expresen en el contrato". refiriéndose sólo a las que se precisaran en el contrato. Por lo que al tomarse en cuenta la primera parte que dice: "Serán

condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes" se le dio un valor general, refiriéndose no sólo a las renunciaciones llevadas a cabo en los contratos: sino cualquier otra que se pudiera realizar en cualquier tiempo que durara el prestación de servicios. Negándole valor a toda interpretación gramatical que se le diera a la multicitada fracción y sosteniendo que si se empleara ese método de interpretación, el derecho del trabajo perdería su característica de imperatividad, debiéndose interpretar en consonancia con el espíritu que tiene el derecho del trabajo para garantizar al trabajador una vida digna, esto es, la real percepción de prestaciones a que tiene derecho y no la simple declaración de las mismas.

Se consagra el principio de imperatividad del derecho del trabajo, es decir, que realmente se cumplan los ordenamientos legales, cuyos efectos se lleven a cabo aun en contra de lo que los particulares quieren: impidiendo que se convengan cláusulas que lleven implícita la renuncia de preceptos contenidos en la ley sin que existan más fraudes a la misma.

B) DOCTRINA CIVILISTA DE LA RENUNCIA DE DERECHOS LABORALES.

En el mes de diciembre de 1940 al cambiar de integración de la Sala del Trabajo de la Suprema Corte de Justicia, también cambió la jurisprudencia que se había estado contemplando y fue

autorizada la renuncia de derechos así como la transacción, pasando sobre la imperatividad que caracteriza al derecho del trabajo.

Surgió así la Doctrina Civilista de la Renuncia de Derechos Laborales, en virtud de que, en ella fue tratada la renuncia de derechos laborales en términos semejantes al Derecho Civil, en donde se planteaba la cuestión de que los trabajadores podían renunciar a todas las consecuencias que, en su provecho, derivan de la prestación real de sus servicios, salvo, que concurra algún vicio de la voluntad, lo anterior nos indica que se retoma la idea de la libertad formal de los trabajadores y patronos y a la imperatividad del principio de la autonomía de la voluntad.

Esta corriente situó al derecho del trabajo dentro de los límites del derecho civil y burló los triunfos obreros, conseguidos a base de mucho esfuerzo, dejando fuera las razones por las que el derecho del trabajo había adquirido autonomía y características jurídicas propias, otorgándole un valor solamente formal en donde sólo interesa que no se incorporen afirmaciones que contraríen la ley, sin importar que la ley no se cumpla.

C) INTERPRETACION DEL ARTICULO 123. FRACCION XXVII CONSTITUCIONAL Y DE SUS NORMAS COMPLEMENTARIAS.

Al tratar de dar una interpretación al artículo 123 Constitucional en su fracción XXVII y a los artículos 15 y

y 22 fracción V de la Ley Federal, se partió del principio de imperatividad del derecho del trabajo que rige desde el momento en que se inicia la relación de trabajo y consiste en impedir la convención de cláusulas que impliquen renuncia de preceptos legales de trabajo, es decir, que tales normas deben cumplirse durante el desarrollo de la relación y no en el hecho de redactar un documento que contenga cláusulas convenientes para el trabajador, para que después se deje a elección de las partes el cumplimiento de las mismas, sino que sólo realicen aquello que ordena el derecho.

Tal principio es el que proporciona las bases del por qué no se permite al trabajador que renuncie a los derechos que la ley le otorga.

Es la Suprema Corte de Justicia de la Nación quien, siguiendo la Doctrina Civilista de la Renuncia de Derechos Laborales, manifestó que el derecho del trabajo tiene un valor formal, siendo suficiente que en los documentos en los que consten las condiciones de trabajo no se incluyan afirmaciones que contraríen disposiciones legales, aunque en realidad no se lleve a cabo el cumplimiento de las mismas; al citar el artículo 15 de la Ley federal del Trabajo expresa que lo que se prohíbe es la renuncia anticipada que contiene el documento en que constan las condiciones de trabajo. Finalmente descuida lo que dicen los artículos 6o. y 8o. del Código civil, al referirse, el primero

a la observancia de las leyes y no hablar de renuncia en los documentos en que se hagan constar los contratos.

"Art. 6o.- La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla y que sólo pueden renunciarse los derechos privados que no afecten directamente al interés público".

Por otra parte, el artículo 8o. declara la nulidad de actos que se ejecuten contra el tenor de las leyes prohibitivas o de interés público.

Siguiendo este principio y citando el texto del artículo 15 al cual hizo mención la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a la letra decía: "en ningún caso serán renunciables las disposiciones de la ley, que favorezcan a los trabajadores", se comprobó que era contrario a lo afirmado por la Sala, ya que, tomando en cuenta la frase -en ningún caso- puesto que lo que se prohibía expresamente era todo lo que pudiera beneficiar al trabajador.

Y considerando lo expresado por los artículos 6o. y 8o. del Código civil, la imperatividad del derecho se manifestó cuando se determinó que los derechos del trabajador representan un alto interés público.

"Creemos que en el supuesto de que no existiera la fracción XXVII del artículo 123 y sus normas complementarias, el artículo 8o. en relación con el 91 de la Ley, produciría la nulidad de la renuncia o transacción sobre derechos del trabajador". (9)

Ahora bien, tomando en cuenta las doctrinas citadas con anterioridad, fue necesario analizar, ya desde entonces, los alcances de la conciliación que fue permitida por la Constitución Política, y de la transacción que fue manejada por la Ley Federal del Trabajo; lo anterior, debido a que surgió la siguiente interrogante ¿Cómo era posible la conciliación si los trabajadores no podían transigir en sus derechos?, confundiendo así la transacción del derecho civil con la conciliación consagrada en el artículo 123, siendo diferentes, ya que la primera depende de la voluntad de las partes y en la segunda se da la intervención del tribunal, porque una de las partes entabla la acción que cree corresponderle, para proponer una fórmula justa en la cual el trabajador no obtiene siempre aquello que le corresponde.

La posibilidad de realizar convenios que implicaran renuncia a derechos obreros dio lugar a numerosas controversias en la práctica forense mexicana; por lo que se pretendió hacer una síntesis de principios tendientes a determinar una teoría adecuada

(9) Gracidas, Carlos L., ob cit., pág. 59.

de los convenios que envolvieran renuncia de derechos del trabajador. La regla a seguir fue la que enmarcaban los artículos 98 y 585 de la Ley Federal del Trabajo.

1) Se determinó que los convenios celebrados en el período de conciliación ante las Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje tenían plena validez, siempre y cuando no se infringieran disposiciones contenidas en el artículo 123 Constitucional.

2) Que la transacción obrero-patronal que no se celebrara en un procedimiento de conciliación estaría sujeta a determinadas reglas:

a) Sería nula la renuncia de derechos obreros, así lo disponían la Constitución y la Ley Federal del Trabajo: se hablaba de que, sería factible la celebración de convenios y transacciones que, por ser bilaterales, eran distintos a la renuncia que es unilateral.

b) Era nula la transacción que se celebrara con perjuicio de lo que había obtenido el trabajador mediante laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues se configuraría una renuncia unilateral que estaba permitida por el derecho civil, no así por el derecho del trabajo.

c) Todo convenio que encerrara una transacción tendría que someterse a lo que disponía el artículo 91 de la Ley, que señalaba los casos en que podría retenerse, descontarse o deducirse el salario y en virtud de que la transacción significaba una retención, estaba afectada de nulidad.

La validez de lo expuesto con anterioridad resultó de plantear la siguiente situación. Es bien cierto que según el derecho civil, los actos que se ejecutasen en contra del tenor de las leyes prohibitivas o de interés público, son nulos; también lo es que, el artículo 91 es una norma prohibitiva y de interés público, por lo tanto, toda transacción que viole esta disposición es nula.

Los convenios realizados entre trabajadores y patronos, por disposición del artículo 98 y 585 de la Ley necesitan para su validez, el que sean celebrados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo tanto sólo serán nulos aquellos que impliquen renuncia al mínimo de derechos que correspondan al trabajador, debido a que la aprobación otorgada por la Junta no purga los vicios de nulidad.

La nulidad se hacía valer por el trabajador, acudiendo

ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y reclamar la nulidad del convenio y el cumplimiento de las prestaciones a que tenía derecho, siempre y cuando se aprobara la existencia del derecho al que se renunció. siendo el efecto de la nulidad, la declaración de que el empresario se obligaría a cumplir las prestaciones objeto de la renuncia o transacción.

C A P I T U L O I I

CONCEPTOS GENERALES AFINES.

2.1 TEORIA DE LAS NULIDADES EN EL DERECHO CIVIL.
GENERALIDADES.

Es un fenómeno psicológico muy claro el que, el ser humano imprima a los objetos de su mundo exterior atributos y elementos semejantes a los que encuentra en su propia naturaleza. El ser humano nace, crece, se reproduce y fallece.

"Este proceso biológico se refleja en lo jurídico, ya se verá cómo en cada acto y en cada institución, la ley y la doctrina establecen una serie de elementos de existencia, requisitos de validez o de eficacia, a semejanza de la vida misma del ser humano". (10)

La norma jurídica es elaborada para conducir las conductas humanas, sólo en los casos que el propio Derecho estima que tales conductas producen consecuencias; no todas producen consecuencias jurídicas, pero hay ciertos hechos naturales que

(10) Gutiérrez y González. Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Editorial Cajica, México 1971. pág. 124

al relacionarlos con seres humanos, el derecho les imputa determinadas consecuencias jurídicas.

Se toma como principio, que todas las obligaciones tienen su origen en hechos jurídicos en su doble visión: actos jurídicos y hechos jurídicos stricto sensu.

Al respecto, se han elaborado diversas doctrinas que expliquen que son los hechos jurídicos; sin embargo sólo estudiaremos la Teoría Francesa, que fue la que inspiró el texto civil en vigor.

Esta teoría considera que conjuntamente a los fenómenos naturales que no originan efectos de derecho, se encuentran los hechos jurídicos que son los que si producen consecuencias jurídicas, consistentes en crear, modificar, transmitir o extinguir obligaciones y derechos, llamados hechos jurídicos lato sensu; y que a su vez se clasifican en Actos jurídicos y Hechos jurídicos stricto sensu.

Para efectos del Derecho Civil, según Bonnecase, se debe entender por acto jurídico la manifestación exterior de voluntad que se hace con el fin de crear, transmitir, modificar o extinguir una obligación o un derecho, y que produce el efecto deseado por su tutor, porque el derecho sanciona esa voluntad. De lo anterior

se desprende que el acto jurídico se encuentra formado por elementos esenciales sin los cuales no existiría:

- 1.- La voluntad.
- 2.- Un objeto posible.
- 3.- Forma solemne que exterioriza esa voluntad.

1.- La Voluntad.

Elemento esencial del acto jurídico que desde antaño ha sido considerado como importante, se ha afirmado que el hombre nace libre y sólo pierde esa libertad por las restricciones que voluntariamente se imponga. En un plano económico se dijo que permitir la libre actividad del individuo sería la mejor manera de obtener el beneficio común.

Así, retomando esas ideas se consagró el principio de libertad contractual que el Código civil francés llamó "Teoría de la autonomía de la voluntad", la cual permitiría al individuo crear, a su arbitrio, los contratos y obligaciones que de manera libre decidiera, principio que a la fecha existe, aunque más limitada, pues se encuentra restringida por intereses de la sociedad. Nuestro Código civil la consagra pero le impone limitaciones dictadas por la protección de los intereses sociales.

La voluntad es el motor principal para celebrar un acto, se le llama también, consentimiento: reunión de dos querer y

constituye una voluntad común. Dicho consentimiento puede ser expreso o tácito.

2.- Objeto posible.

El objeto, en esencia, es la obligación, en otras palabras, es a lo que se obliga un deudor y que puede consistir en un dar, un hacer o un no hacer.

El objeto puede ser directo o indirecto. El directo es el crear o transferir derechos y obligaciones, en tanto que el indirecto es la cosa misma que se da. Además de ser posible física y jurídicamente, pues de lo contrario el acto no llega a existir.

Al hablar de posibilidad física, nos referimos a que éste debe encontrarse en la naturaleza, que sea real; y cuando decimos que debe ser jurídicamente posible, significa que deberá encontrarse en el comercio y ser determinable o determinado en cuanto a su especie y cantidad. Si el objeto no reúne estas características no existirá el acto.

3.- La Solemnidad.

"La importancia social o económica de ciertos actos

impone la necesidad de que su exteriorización se realice con determinados ritos que son condición para su existencia". (11)

La solemnidad es un elemento de existencia que puede ser eventual, es decir, que no siempre se requiere de ella para realizar un acto.

"Es el conjunto de elementos de carácter exterior, sensibles, que rodean o cubren a la voluntad de los que contratan y que la ley exige para la voluntad del acto". (12)

Una vez constituido el acto jurídico con todos los elementos de existencia, tendrá que reunir además, requisitos de validez para que se perfeccione y produzca plenos efectos jurídicos.

Según el artículo 1795 de Código civil son los siguientes:

a) La forma exigida por la ley para exteriorizar la voluntad.

(11) Bejarano Sánchez. Manuel. Teoría de las Obligaciones. 3a. ed., Ed. Porrúa S.A., México 1969, pág. 79.

(12) Gutiérrez y González. Ernesto, ob cit., pág. 241.

- b) El objeto, motivo o fin lícito.
- c) La ausencia de vicios en la voluntad.
- d) La capacidad.

1.- La forma.

Es la manera en que se exterioriza la voluntad y que puede ser verbal, escrita, mediante mímica (signos inequívocos), o bien, por una conducta o comportamiento tendiente al cumplimiento de la obligación, en otras palabras, será expresa o tácita.

La forma va encaminada a conservar un medio de prueba de la realización de un acto y éste sea plenamente válido, su ausencia no impide que se crea un acto, pero una vez constituido es causa de nulidad.

2.- El Objeto, motivo o fin lícito.

Es el propósito o razón que se tiene para celebrar un acto, el por qué de una obligación, y que no debe contrariar las disposiciones de la ley o del interés público.

3.- Ausencia de vicios en la voluntad.

La voluntad por ser un elemento fundamental del acto jurídico debe ser cierta y libre, es decir, real y espontánea.

Si tal voluntad es obtenida por engaños (dolo), proviene de una creencia equívoca (error) o mediante amenazas (violencia), estaríamos hablando de una voluntad viciada, defectuosa o incompleta que anularía el acto.

Como vicios de la voluntad podemos señalar los siguientes:

- Error.- es la falsa apreciación de la voluntad que se tiene de la realidad.

- Dolo.- es el empleo de sugerencias o artificios que tienden a inducir al error a la persona.

- Mala fe.- consiste en mantener en el error o disimulación a una persona.

- Violencia.- es el empleo de la fuerza física o moral empleada sobre una persona, debilitando su ánimo y obtener así una declaración de voluntad no deseada.

- Lesión.- es el aprovechamiento. lucro excesivo o ganancia, que se obtiene de una persona, por su ignorancia, inexperiencia o apuro pecuniario.

4.- Capacidad.

Por último, para que el acto jurídico se perfeccione y sea válido es necesario que las partes sean capaces.

"La capacidad suele ser definida como la aptitud que una persona tiene de ejercitar los derechos cuyo disfrute le corresponde". (13)

De lo anterior, se aprecia que existen dos clases de capacidad:

a) de goce, que es la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones, se adquiere desde la concepción y se pierde con la muerte.

b) de ejercicio, que es la aptitud de hacer valer derechos y ejercitar obligaciones por sí mismo, se adquiere con la mayoría de edad.

Ahora bien, una vez vistos, de manera general, los elementos de existencia y requisitos de validez del acto jurídico, pasaremos a determinar los efectos que se producen con la falta de

(13) García Maynez, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, 3a. ed., Editorial Porrúa S.A., México 1988, pág 412.

alguno de ellos.

2.1.1 INEXISTENCIA.

CONCEPTO.

"La hay cuando al acto jurídico le faltan uno o todos sus elementos orgánicos o específicos, o sea, los elementos esenciales de definición". (14)

En otras palabras la inexistencia es la ausencia de los elementos que por su naturaleza hacen imposible que se origine un acto jurídico.

Rafael de Pina, en su Diccionario de Derecho, la define como la "No existencia del acto que, habiéndose realizado con la pretensión de darle validez jurídica, se encuentra afectado por falta de algún requisito esencial".

CARACTERISTICAS.

- a) No produce ningún efecto, cualquiera que éste sea.
- b) No es confirmable.

(14) Gutierrez y González, Ernesto, ob cit., pág. 150

c) No prescribe.

d) Sólo se hace valer por el interesado, no es necesaria la declaración judicial, llegado el caso de que la persona la invoque, el juzgador sólo la constatará.

CONSECUENCIAS.

Si bien es cierto que un acto jurídico cuando no reúne los elementos esenciales que le permiten tener vida, no puede considerarse como acto jurídico y por lo tanto no engendra consecuencia jurídica alguna, también lo es que, como hecho material si puede producir ciertas consecuencias de derecho.

2.1.2 NULIDAD ABSOLUTA.

Hay nulidad cuando un acto jurídico se ha llevado de manera imperfecta, es decir, que la voluntad, el objeto, la forma, si se encuentran presentes pero afectados de ciertos vicios al momento de celebrarse.

El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, define a la nulidad como la "ineficacia de un acto jurídico como consecuencia de la ilicitud de su objeto o fin, de la carencia de los requisitos esenciales exigidos para su realización

o de la concurrencia de algún vicio de la voluntad en el momento de su celebración".

Tanto la legislación como la doctrina, hacen una doble clasificación de la nulidad y hablan de: Nulidad Absoluta y Nulidad Relativa.

CONCEPTO DE NULIDAD ABSOLUTA.

Se origina con el nacimiento del acto cuando éste va en contra de lo que manda o prohíbe una ley imperativa o prohibitiva, es decir, una ley de orden público.

CARACTERISTICAS.

- 1) Puede invocarse por cualquier interesado o un tercero.
- 2) No desaparece por convalidación.
- 3) No prescribe.
- 4) Necesita ser declarada por la autoridad judicial.

CONSECUENCIAS.

Los efectos surten provicionalmente, una vez declarada retrotrae los efectos al momento de la celebración y destruye el acto.

2.1.3 NULIDAD RELATIVA.

Según Bonnacase, por un método de exclusión la enuncia de manera simple al decir: es relativa toda nulidad que no corresponde rigurosamente a la noción de nulidad absoluta.

De lo anterior podemos decir que la nulidad relativa se produce cuando un acto jurídico se encuentra viciado, vicio que contraría una disposición legal que favorece y protege a personas determinadas.

CARACTERISTICAS.

- a) Puede convalidarse si se cumplen las obligaciones.
- b) Es prescriptible.
- c) Sólo la puede hacer valer al interesado.
- d) Necesita ser declarada por la autoridad judicial.

CONSECUENCIAS.

El acto, mientras no sea declarado, surte sus efectos de manera provisional; una vez declarada por la autoridad judicial es integral y retroactivamente destruido, restituyendo a las partes sus obligaciones.

2.2 LAS NULIDADES EN LA LEGISLACION LABORAL.

2.2.1 CONSIDERACIONES GENERALES.

En México, el Código civil vigente en el Distrito Federal, así como la mayoría de los estudiosos, siguen la doctrina tradicional.

A continuación realizaremos un resumen de los diversas clasificaciones que se han tomado en cuenta.

a) Clasificación Francesa.

Señala que los hechos jurídicos se dividen en dos categorías: Hechos jurídicos en sentido estricto y acto jurídico. Los primeros no dependen de la voluntad del hombre y consisten en "acontecimientos naturales o accidentales que entrañan consecuencias jurídicas".

Los actos jurídicos, por el contrario, son los actos realizados por la voluntad del hombre con la intención de generar, modificar o extinguir derechos.

El principio que predomina en los actos jurídicos, según la teoría tradicional, es el precepto de la autonomía de la voluntad, que en el artículo 1134, párrafo primero del Código civil

expresa: "Los convenios legalmente celebrados tienen fuerza de ley entre quienes los han hecho", sin que el alcance de la voluntad haya sido absoluto, ya que se encuentra limitada por el orden público y las buenas costumbres. No teniendo nada que hacer en el derecho laboral.

b) Clasificación Alemana.

Según esta teoría, los acontecimientos que originan efectos jurídicos son los hechos y los actos jurídicos. Los hechos forman el elemento principal del supuesto normativo y son definidos como aquellos hechos que por sí o junto a otros determinan un efecto jurídico; siendo los más importantes los actos humanos, compuestos de la vida del espíritu y los hechos externos.

Por lo que respecta a los actos jurídicos, éstos son, la exteriorización de la voluntad humana, pudiendo ser positivos y negativos.

c) Clasificación Italiana.

De manera general coincide con la teoría alemana, con algunas variantes, ya que ésta manifiesta que los acontecimientos que jurídicamente tienen relevancia se denominan hechos jurídicos, por lo que es difícil encontrar hechos que no sean jurídicos.

Los hechos se dividen en naturales y voluntarios, éstos últimos llamados "actos"; la voluntad juega un papel muy importante en el acto jurídico, así pues, si la voluntad va dirigida a la realización de un fin que es tutelado por el ordenamiento jurídico, dicho acto recibirá el nombre de "negocio jurídico", toda vez que, la voluntad actúa de conformidad con la disposición normativa que origina determinadas consecuencias, que coinciden con los fines queridos por el individuo.

En los casos en los que la voluntad no persigue un fin jurídico determinado, sino un fin práctico, estaremos hablando de los llamados actos jurídicos puros y simples, en los que el resultado se origina independientemente de que sea querido o no.

Los estudiosos del derecho laboral, han intentado formar una teoría general de la relación de trabajo, refiriéndose únicamente al contrato individual de trabajo o la relación individual de trabajo sin mostrar mayor preocupación por integrar una teoría del acto jurídico laboral.

En la Nueva Ley de 1970 se ha determinado el concepto de "relación de trabajo" que había sido incorporado, con anterioridad, en el texto de la ley a partir de la reformas de 1962, haciéndolo sin subestimar el concepto contractual antiguo. Efectivamente, en el artículo 20 se incluyó la definición de una y otro y en el mismo artículo, para ser precisos, en su párrafo tercero se afirma que

"producen los mismos efectos".

Al lado del contrato y la relación individual de trabajo, se sitúan en el derecho del trabajo una infinidad de actos cuya valoración técnica esta por realizarse.

En realidad la preocupación por calificar y clasificar a los sucesos que tienen relevancia jurídica, es decir, que originan una modificación de la realidad jurídica anterior, es relativamente moderna.

2.2.2 CLASIFICACION DE LOS ACTOS JURIDICOS LABORALES.

En el derecho laboral el estado de necesidad es el fundamento principal de la superestructura jurídica que el estado ha creado para suavizar los efectos del capitalismo; ya que en la medida en que, en estado de necesidad, los trabajadores aceptaban cualquier condición, el Estado creó una política de mínimos y máximos legales y determinó la nulidad absoluta de las renunciaciones que hicieran los trabajadores de cualquier derecho (artículo 123 "A", fracción XXVII de la Constitución y artículos 5o. y 33 de la Ley Federal del Trabajo).

Sin embargo, es lamentable que aun habiéndose tomado ese tipo de medidas, las relaciones de trabajo suelen originarse bajo

el imperioso estado de necesidad, a tal grado que. la voluntad libre que consagra el derecho civil no es tomada en cuenta en estas relaciones, siendo sustituida por la conducta. En el enganche de un trabajador las consecuencias jurídicas nacen, no de la voluntad que consagran las leyes civiles, sino del hecho de prestar el trabajo. es decir. lo que se llama relación de trabajo.

Surgen así, dos corrientes: La Contractualista y la de la Relación de Trabajo.

Los seguidores de la doctrina Contractualista sostienen que independientemente al principio de la autonomía de la voluntad, el trabajador al seguir siendo un hombre libre para expresar su consentimiento de vincularse con el patrón. puede incluir prestaciones superiores a las legales o a las del contrato colectivo que rija en la empresa. Sostentan que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, aun cuando una se considere tácita, y que cuando el acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico se llama Contrato.

Los partidarios de la doctrina de la Relación de Trabajo, llamada también de la Incorporación, se inclinan a decir que en el momento en que el trabajador empieza a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones para el trabajador y para el patrón, siendo intrascendente que se hubiera celebrado un contrato de trabajo o no. Sostienen que la relación de trabajo, primeramente se contempla

en el campo contractual, saliendo , después, de este ámbito para abrigar aspectos fuera del vínculo contractual.

A pesar de lo anterior, nunca han afirmado que no pueda existir o que no exista un acuerdo previo de voluntad para la formación de la relación.

La Ley Federal del Trabajo ha pretendido incluir los dos conceptos en el artículo 20, separándose de los sistemas señalados por la doctrina, al definir la relación de trabajo como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dio origen incluyendo a continuación la definición de un contrato de trabajo.

La esencia de la doctrina nueva consiste, por una parte, en que el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación, y por otra, que ese acuerdo de voluntades no podrá ser, forzosamente, el rector de la vida de la relación.

"Es de mencionarse que aun cuando la ley otorga los mismo efectos a la relación de trabajo y al contrato de trabajo,

no son lo mismo. en razón de que la relación es un acto informal y el contrato es un acto formal; puede haber relación sin contrato. pero no contrato sin relación y ésta da vida al contrato ". (15)

En el siglo XIX y gran parte del XX, el derecho civil rigió todas las formas de prestación de trabajo.

Pero no toda actividad del hombre para otro está regida por el estatuto laboral. razón por la cual surge la imperiosa necesidad de señalar cuál o cuáles son los caracteres que permiten determinar si una prestación de trabajo está regida por nuestro estatuto o si permanece dentro del marco del derecho privado.

La Ley se refirió a la condición de trabajo subordinado como principal y más importante característica para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicio.

La ley anterior hablaba de dos conceptos: dirección y dependencia. situación que se prestó para que los tratadistas especularan acerca de que la dirección se refería a la facultad del patrono para ordenar como debía hacerse el trabajo y cómo realizarlo y la dependencia que tenía un sentido económico. en virtud de que a través del salario. el trabajador dependía del

(15) Bailón Valdovinos, Rosalio, Legislación Laboral. 5a. ed., Editorial Limusa S.A. de C.V., México 1992. pág. 39.

patrono; razonamientos que resultaron incorrectos, pues el individuo podía prestar servicio a diferentes patronos y la dependencia económica no podía atribuirse a uno de ellos. Tampoco podía tratarse de la dirección solamente, ya que el patrono no es un mero maestro, sino que necesita que el obrero quede sujeto a su autoridad.

La redacción del artículo 20 de la ley nueva, señala una primera diferencia que nos inicia en el problema de la naturaleza de la relación de subordinación, mientras que la Ley vieja mencionaba: "la prestación de un servicio personal bajo la dirección y dependencia de otro". la nueva definición expresa que el trabajo protegido por la Ley es el subordinado.

La relación de subordinación es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

La siguiente tesis de la Suprema corte de justicia, tiene gran importancia por precisar las características de la subordinación jurídica.

SUBORDINACION. CONCEPTO DE. Subordinación significa, por

parte del patrono, un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta un servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad están subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo".

(Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.-Apéndice 1917-1985.- Pág. 267.- Quinta Parte.- Tesis 998.)

Razón por la cual, no es posible que el ejercicio libre de ciertas profesiones como la abogacía, y la arquitectura, que son también prestaciones de trabajo para otro, quedaran sometidas a las disposiciones del derecho laboral.

La esencia de la relación de trabajo estriba en que el patrón se encuentra, en todo momento, en la posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros, según convenga a los fines de su empresa.

Ahora bien, algunos autores como Cabanellas y Deveali reconocen la existencia de zonas grises dentro del derecho del trabajo y aconsejan que cuando se trate de determinar

si un contrato tiene el carácter de laboral o no, además de tomar en cuenta la característica principal, que es la subordinación jurídica, se estudien además, las labores, salarios, horas de trabajo y demás relaciones del supuesto trabajador con el supuesto patrón para poder determinar si se trata de un verdadero contrato de trabajo.

RELACION LABORAL. CARACTERISTICAS DE LA. Para que exista relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrono y el trabajador, a cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines. Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble aspecto: jurídico y real. En cuanto al primero, el patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y éste está obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que,

precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales existe la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón pueda ir de un máximo a un mínimo. Por consiguiente para determinar si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patronal.

(Semanario Judicial de la federación. Séptima Epoca. Vol. IX. Pág. 55)

En virtud de lo anterior, la "subordinación" es contemplada como la cualidad esencial de la relación de trabajo, de tal manera que en aquellos casos en que la prestación remunerada de un servicio no implicara el poder de mando y el deber de obediencia dentro de los límites legales y contractuales se podría considerar que no existe la relación de trabajo.

De conformidad con lo anterior podemos decir que en el derecho del trabajo se pueden presentar los siguientes acontecimientos que producen consecuencias jurídicas.

1) Hecho jurídico.- que es todo hecho natural que produce

consecuencias de derecho. Pudiendo citar dentro del derecho laboral como ejemplos: el embarazo, la muerte, la incapacidad, entre otros.

2) Acto jurídico.- se puede definir como la conducta humana que produce consecuencias de derecho sin que concurra necesariamente la voluntad. Ejemplos: accidentes de trabajo, delitos, etc., aquí la voluntad, eventualmente, puede jugar en ellos y alterar las consecuencias a favor o en contra de su autor.

3) Acto jurídico en sentido estricto.- está constituido por la exteriorización de la voluntad, que va dirigida a producir efectos materiales y a los que la ley atribuye consecuencias jurídicas.

4) Acto necesario.- es la manifestación de la voluntad para que se produzcan determinadas consecuencias de derecho, como resultado de una exigencia material inaplazable. el sujeto llega a su realización por la necesidad de saciar un imperio material.

Estos, en general, se producen en el establecimiento de relaciones laborales individuales, frecuentemente por parte de los trabajadores y eventualmente del lado patronal.

6) Negocio jurídico, puede definirse como la manifestación de la voluntad que va dirigida a producir determinados efectos de derecho, previstos en el ordenamiento

jurídico. Es éste, la voluntad allegada de todo tipo de garantías, actúa de manera libre para realizar un fin aceptado y sancionado por la ley; y tiene como característica esencial, que podrá ser analizado únicamente por sujetos capaces que acordarán lo que convenga respecto de un objeto lícito y adecuado a las buenas costumbres: son poco frecuentes en el derecho laboral.

7) Actos procesales privados.- son actos dirigidos a la aplicación de un estatuto sindical, a través de la decisión mayoritaria de los que integran el sindicato, tienen como finalidad la suspensión en sus derechos o la expulsión definitiva, de aquéllos miembros que hayan violado las disposiciones estatutarias, con la participación de los trabajadores interesados y mediante la observancia de las garantías de legalidad y audiencia.

2.2.3 ESTRUCTURA DEL ACTO JURIDICO LABORAL.

Por regla general, la doctrina, así como los Códigos civiles, sólo consideran la estructura del contrato, como negocio jurídico típico.

Pero antes es necesario reafirmar los conceptos tradicionales sobre la materia, recordando así que en el negocio jurídico en materia civil pueden advertirse los elementos siguientes:

A) Elementos esenciales.

1) Voluntad o consentimiento.

2) Un objeto lícito.

3) Eventualmente la forma solemne.

De éstos depende la existencia del negocio jurídico.

B) Supuestos de validez.

1) La capacidad

2) Ausencia de vicios en la voluntad.

3) Licitud en el objeto, motivo o fin del acto.

4) Forma.

Requisitos indispensables para la producción de los efectos del negocio jurídico y cuya omisión determinará la anulabilidad o anulación del mismo.

C) Requisitos de eficacia.

1) Condición suspensiva o resolutoria.

2) Plazo suspensivo o resolutorio.

Requisitos que recaen al iniciarse o extinguirse los efectos jurídicos del negocio, es decir, de éstos depende la aptitud de producir los efectos jurídicos.

Lo anterior proyectado al terreno del derecho laboral, podemos señalar lo siguiente:

ACTO JURIDICO.- aquí la voluntad viene a ser secundaria, así que sólo se invoca a la conducta como elemento integrador de estos actos. No intervienen en él, los supuestos de validez ni los requisitos de eficacia.

ACTO JURIDICO EN SENTIDO ESTRICTO.- son actos que deben satisfacer en general, los requisitos del negocio jurídico, aunque pueden producir consecuencias indirectas, sin la voluntad y más aún en contra de la voluntad del o de los participantes.

ACTO DEBIDO.- la diferencia que existe aquí con respecto al negocio jurídico radica en que su celebración origina una obligación para alguno de los destinatarios de la norma, la voluntad únicamente juega en un marco limitado sin tener la opción, respecto a la posibilidad de celebrar o no el acto y suele hacerse bajo presiones materiales, por lo que habrá de satisfacer los presupuestos de validez y sólo de manera eventual las partes podrán determinar modalidades sujetas a limitaciones precisadas por la ley.

ACTO NECESARIO.- los elementos se integran en la misma forma que en el negocio jurídico, la diferencia radica en el papel que juega la voluntad, no es jurídicamente sino metajurídicamente, se habla de un estado de ánimo, es decir, la extrema necesidad, que en el derecho laboral no tiene mayores consecuencias, ya que el legislador creó el sistema de máximos y mínimos.

ACTO PROCESAL PRIVADO.- tiene las siguientes características:

- a) Se trata de un acto colectivo.
- b) Debe satisfacer las garantías de legalidad y audiencia.
- c) La comparecencia a la asamblea debe ser estrictamente personal.
- d) El consentimiento requiere de una mayoría calificada.
- e) Aunque la ley no lo señala, se entiende que es un acto formal, pues de lo contrario, tendría que levantarse acta debidamente autorizada que acredite el cumplimiento de los requisitos legales y estatutarios.

Por último tenemos el Negocio Jurídico, cuyos elementos integradores son éstos:

- 1) Elementos esenciales.
 - a) Voluntad que se transforma en consentimiento en los negocios bilaterales (Contrato) y los plurilaterales (Constitución de un Sindicato).
 - b) Objeto posible.
- 2) Presupuestos de validez.
 - a) La capacidad.

- b) Ausencia de vicios en la voluntad.
 - c) Licitud en el objeto.
 - d) Forma (excepcionalmente).
- 3) Requisitos de eficacia.
- a) Condición suspensiva o resolutoria.
 - b) Plazo suspensivo o resolutorio.

2.2.4 ELEMENTOS DEL NEGOCIO JURIDICO.

ELEMENTOS ESENCIALES.

- a) El Consentimiento.

Es el acuerdo de voluntades para crear una relación individual de trabajo. se manifiesta de dos formas: expresamente si las partes en forma verbal o por escrito proponen y aceptan mutuamente las condiciones; tácitamente cuando las partes llevan a cabo una serie de hechos que presumen la aceptación.

Al respecto, cabe hacer mención cuál es el momento en que se perfecciona la relación laboral cuando se trata de una proposición realizada entre ausentes. En este caso, por no existir regla alguna, se aplicará la regla contenida en el artículo 1807 del Código civil que manifiesta "el contrato se forma en el momento en que el proponente recibe la aceptación, estando ligado por su oferta, según los artículos precedentes". Así también, otra cuestión importante es aquella en la que se plantea

si es suficiente el consentimiento para que surjan los derechos y obligaciones que se derivan de la relación laboral o si es necesario que se inicie ésta. En este sentido creemos que el acuerdo de voluntades es suficiente para crear derechos y obligaciones, sin que de hecho se integre la relación laboral, lo anterior se desprende de lo dispuesto en el artículo 20 segundo y tercer párrafo, en el primero se manifiesta que "contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario" y se precisa en el segundo párrafo que "la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

b) Objeto posible.

En lo referente al objeto, tenemos que distinguir entre el objeto directo y objeto indirecto. El primero constituye la creación o transmisión de obligaciones. En cambio el objeto indirecto es la cosa o conducta sobre la que recae la obligación.

Desde luego será indispensable que la cosa objeto de la obligación de DAR exista en la naturaleza, esto es, que sea físicamente posible y se encuentre en el comercio.

Por lo que se refiere a las obligaciones de HACER y NO HACER, éstas tendrán que ser posibles y lícitas, entendiéndose

por posibles que se encuentren tanto en la naturaleza como en el campo de lo jurídico. En este sentido de "posibilidad" en la Ley Federal del Trabajo se menciona relativamente en el artículo 50., fracción III que prohíbe una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo" y en el artículo 27 cuando se menciona que "si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mis género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento".

Es importante determinar que del contrato de trabajo surgen tres clases de obligación, tanto para la parte patronal como para los trabajadores.

DE DAR.

1) Pagar a los trabajadores los salarios o indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento (art. 132 II).

2) Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo (art. 132-III).

3) Proporcionar local seguro para la guarda de instrumentos y útiles de trabajo (art. 132-IV).

DE HACER.

1) Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación de conformidad con las leyes y reglamentos a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores (art- 132-XIII).

2) Organizar cursos de capacitación (art. 132-XV).

3) Instalar los talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene (art. 132-XVI).

4) Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos, de los cuotas sindicales ordinarias (art. 132-XXII) y de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y cajas de ahorro (art. 132-XXIII).

DE NO HACER.

1) No intervenir en cualquier forma en el régimen interno del Sindicato (art. 133-V).

2) No hacer colectas o suscripciones en los lugares de trabajo (art. 133-VI).

3) No hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento (art. 133-X).

4) No portar armas dentro del establecimiento, si está ubicado dentro de una población (art. 133-X).

5) No presentarse en los establecimientos en estado

de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes (art. 133-XI).

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

DE DAR.

1) Restituir al patrón los materiales no usados (art. 134-VI).

2) Pagar las deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento (art. 110-I).

3) Pago de rentas (art. 110-II).

DE HACER.

1) Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables (art. 134-I).

2) Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón

o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo (art. 134-III).

3) Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo (art. 134-VIII).

4) Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones (art. 134-XII).

DE NO HACER.

1) No sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada (art. 135-III).

2) No presentarse al trabajo en estado de embriaguez (art. 175-IV) o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante (art. 135-V).

3) No portar armas (art. 135-VI).

4) No hacer colectas en el establecimiento o lugar

de trabajo (art. 135-VIII).

PRESUPUESTOS DE VALIDEZ.

a) La capacidad.

Se entiende que es la aptitud de ser sujeto de relaciones jurídicas. Es importante señalar que si el sujeto sólo puede ser titular de derechos, se afirma que únicamente tiene capacidad de goce; y si además puede por sí solo disponer de derechos y adquirir obligaciones también tendrá capacidad de ejercicio, la cual se adquiere con la mayoría de edad.

Ahora bien, por lo que respecta a la CAPACIDAD DE GOCE LABORAL, la disposición jurídica que primero la señala es la insertada en el artículo 5o., fracción I de la Ley Federal del Trabajo que prohíbe el trabajo para niños menores de catorce años, en otras palabras, manifiesta que los menores de catorce años carecen de capacidad de goce laboral, es decir, que no pueden ser sujetos de una relación de trabajo, pero como de hecho lo son, independientemente de la responsabilidad administrativa en que incurre el empleador, el menor tiene derecho de recibir el salario.

Por otra parte, la CAPACIDAD DE EJERCICIO LABORAL, ésta se obtiene a los dieciséis años, así lo dispone el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo al expresar "Los mayores de dieciséis

años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en la ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de éstos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector de trabajo o de la Autoridad Pública".

b) Libre albedrío.

Con esta expresión queremos dar a entender que nos referimos a la ausencia de vicios en el consentimiento como lo son el dolo, la mala fe, el error, la violencia y la lesión: aunque desde nuestro , muy particular, punto de vista consideramos como vicios de la voluntad, el error, el miedo y el estado de necesidad.

En el derecho laboral no existe disposición alguna, relativa a los vicios del consentimiento, la ley sólo admite la factibilidad de que un contrato, o bien , la relación de trabajo se origina en condiciones no debidas, sin darle importancia a la indole del sujeto que aprobó dichas condiciones, basándose sólo en el dato objetivo de la estipulación ilegal, declara su nulidad, es decir, que el derecho del trabajo omite el estado anímico del trabajador y observa únicamente las obligaciones estipuladas entre las partes; situación que puede perjudicar al trabajador que hubiese aceptado condiciones inconvenientes, por lo que de manera colateral la ley faculta al trabajador para dar solución

al problema. Una de las soluciones la encontramos precisada en el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo que limita a un año la duración del contrato de trabajo en favor de los trabajadores, para que éstos, puedan darlo por terminado al fin del término de un año sin que exista responsabilidad alguna. La otra solución es aquella que le permite proyectar la modificación de sus condiciones de trabajo, determinada en el artículo 57 del ordenamiento jurídico en cita.

c) Licitud en el objeto.

En este aspecto, por lo que se refiere a nuestra materia, damos más importancia al objeto del negocio jurídico que a la voluntad misma y es por ello que encontramos dentro del marco jurídico laboral una relación de objetos ilícitos, sin que se hable de los vicios en la voluntad.

La ilicitud en el objeto, puede declarar la nulidad de alguna cláusula pactada, o bien, derivada de la incapacidad, un ejemplo claro lo señala la fracción I del artículo 5o. que determina la nulidad de la cláusula en que se pacte el trabajo para los menores de catorce años.

Concluyendo que lo ilícito en cualquier convención obrero-patronal derivará de afectar los "derechos, beneficios y prerrogativas" del trabajador. Sin embargo cabe señalar que puede

ser posible, en excepcionales circunstancias, que las partes convengan modificaciones en las disposiciones de trabajo sin que esto implique una conducta ilícita y nula, situación que podemos contemplarla desde dos puntos de vista.

Si se refiere a las relaciones individuales se aplicará lo establecido en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le de". Y en su segundo párrafo que precisa: "Todo convenio o liquidación para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él, será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores".

d) La forma.

En principio, el contrato de trabajo no se encuentra sujeto a formalidad alguna, por el contrario, en la práctica suele ser consensual, es decir, verbal; pero formal sólo ad probationem, de acuerdo con lo que establece el artículo 24 de la ley.

La ley no se limita a establecer que el contrato o

las condiciones de trabajo tengan que constar por escrito: la falta de forma no invalida el negocio laboral y en todo caso el trabajador tiene todos los derechos que se deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados sin perjuicio de responsabilidad del patrón por esa omisión.

Ahora bien, las formalidades que en nuestro país establecen algunos estatutos profesionales para la perfección del contrato, no tienen por fin la determinación de una forma para el contrato del trabajo sino la de fiscalización de las normas laborales, que por ser de orden público son obligatorias.

REQUISITOS DE EFICACIA.

Este tipo de requisitos, suele afectar la creación de efectos jurídicos, esto significa que los efectos del negocio jurídico pueden estar restringidos a circunstancias determinadas que al originarse pueden permitir que empiecen a surtir o que dejen de hacerlo, siendo válido en cualquiera de los casos, independientemente de los efectos.

La doctrina acostumbra determinar como requisitos de eficacia bajo el rubro genérico de "modalidades de las obligaciones" al plazo y a la condición, ambos, acontecimientos futuros.

Sin embargo, aunque no existe libertad plena para fijar la duración, ésta no podrá exceder de un año en perjuicio del trabajador. por el contrario no podrá pactarse tiempo determinado en beneficio del patrón.

Al respecto, la ley únicamente se refiere a la duración del contrato en cuanto a la extinción de su eficacia y no dice nada acerca de plazos o condiciones que afecten al inicio de la relación laboral; sin embargo, esto no impide que un contrato pueda ser sujeto de un término suspensivo o una condición suspensiva.

Concluyendo de lo anterior, se podrá celebrar un contrato de trabajo de las siguientes maneras.

- 1) A término suspensivo.
- 2) A condición suspensiva.
- 3) A término resolutivo.
- 4) A condición resoliativa.

En general, el tema de las nulidades en el campo del derecho constituye uno de los problemas más complejos, aunque en el derecho del trabajo con menos frecuencia.

"La doctrina extranjera y la nuestra, que desarrollamos en el derecho mexicano del trabajo, ejecutó los más extraordinarios

malabarismos para adaptar las exposiciones civilistas al derecho del trabajo". (16)

"En la técnica jurídica, NULIDAD, constituye tanto el estado de un acto o contrato que se considera no sucedido o no celebrado como el vicio que impide que el uno o el otro surtan sus efectos. La nulidad puede originarse en las partes, en su declaración de voluntad, en la esencia del acto, en la observancia de las formas o por decisión legal". (17)

Los actos jurídicos, en general, pueden ser nulos de nulidad absoluta o de nulidad relativa. Nulos Absolutamente son aquéllos en los que el juez puede declarar la nulidad aun sin petición de la parte, es decir, cuando aparece patente el acto y tal nulidad no es susceptible de confirmación; en tanto que los actos Relativamente Nulos son aquéllos en los cuales la nulidad no puede ser declarada por el juez si no es a petición de parte, no cabe pedir su declaración por el Ministerio Público, fundado en el exclusivo interés de la ley, no es alegable, salvo por los beneficiarios en las leyes respectivas.

Pese a las coincidencias con la Teoría General.

(16) Cueva, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 13a. ed., Editorial Porrúa S.A., México 1993, pág 206.

(17) Cabanellas, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral T. I. Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires 1968, pág. 426

la nulidad de los contratos presenta las siguientes características:

A) La nulidad no necesita ser declarada, ni siquiera reconocida por la autoridad, esta expedita en todo momento la acción del trabajador sin necesitarse previo reconocimiento o declaración para exigir el cumplimiento de la cláusula legal como si no existiera pacto alguno.

B) La nulidad de una o varias cláusulas no producen la nulidad del contrato, a menos que sea en perjuicio del trabajador, toda vez que lo que importa es mantener la vida del contrato o la relación de trabajo que es la situación que favorece al mismo.

C) La nulidad actúa retroactivamente en favor del trabajador, esto es, en el sentido de que puede exigir la compensación correspondiente al tiempo que hubiese durado la prestación del servicio. Dicho de otra manera, el principio de la retroactividad imperante en el derecho común, según el cual la nulidad pronunciada por los jueces vuelve las cosas al mismo o igual estado en que se hallaban antes del acto anulado, no puede ser invocada por el empleador, en razón de que la actividad cumplida por el trabajador es por su naturaleza consumible e insusceptible de serle restituida; y como no es posible dejar que aquél se aproveche de esa situación, porque entonces los efectos de la retroactividad serían

unilaterales y beneficiarían exclusivamente al empleador.

D) También la prescripción obra de manera especial, pues el transcurso del tiempo no convalida la cláusula nula, por el contrario cabe alegar la nulidad en cualquier momento; aunque si pueda prescribir el derecho del trabajador una vez dejado ese trabajo.

E) El trabajador puede negarse a cumplir el pacto nulo, como la jornada semanal superior a las 48 horas o el trabajo sin descanso durante semanas y semanas.

En el código civil el dilema de las nulidades ha sido resuelto pero no del todo bien; la Ley Federal del Trabajo de 1931 acogió la terminología tradicional con algunas reservas y utilizo los conceptos de inexistencia y nulidad pero sin establecer diferencias entre la relativa y la absoluta; aunque tenían un tratamiento diferente. La nulidad relativa de un contrato que se había celebrado por error, dolo o intimidación prescribía en un mes (art. 329-I), en tanto que la absoluta era imprescriptible (art. 22).

La Nueva Ley, según el profesor Mario de la Cueva ha tratado de apartarse a los riesgos de la nulidad y la ha eliminado, ya sea sin razón de peso, como causa de terminación de la relación individual de trabajo.

El artículo 123 "A". fracción XXVII, consigna las razones más importantes en el derecho mexicano, estableciéndolas de la siguiente manera.

"Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Los que entrañen obligaciones directas o indirectas de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario por concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen

renuncia de algún derecho consagrado a favor en las leyes de protección u auxilio de los trabajadores".

Así mismo en el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo se acogen estas mismas disposiciones, agregándole las siguientes:

- a) Trabajo para niños menores de catorce años.
- b) Una jornada mayor permitida por la ley.
- c) Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años.
- d) Un salario inferior al mínimo.
- e) Un salario menor que el que se pague a un trabajador de la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.
- f) Trabajo nocturno industrial, o en establecimientos comerciales después de las veintidós horas, para los menores de dieciséis años.

Dichas estipulaciones no producirán efecto legal, ni impedirán el goce y ejercicio de los derechos, por ser de orden público: en tal caso se aplicará supletoriamente la ley, en lugar de las cláusulas nulas.

Respecto de la inexistencia, la ley sólo contempla

la de la huelga (arts. 444, 459, 929, 930 y 932).

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo, así como señala casos determinados de nulidad, también considera otros, que generalmente derivan de la violación de una norma prohibitiva, que son calificados como actos dudosos en virtud de que, si la nulidad es una sanción, podría tomarse en cuenta el principio "no hay nulidad sin texto", esto significa que por faltar una disposición que establezca la sanción, los actos que se ejecutaran en contra de disposiciones prohibitivas expresas o implícitas, serían ilícitos, pero no nulos.

Lo cierto es que no se puede poner en duda que si la ley laboral prohíbe algo, es porque en ello hay un interés superior, por lo que tendrá que ser declarado nulo el acto que se lleve a cabo por violación a lo prohibido. En el derecho laboral existen actos prohibitivos cuya violación no produce nulidad, siendo aquéllos en que no está en juego un negocio jurídico.

2.2.5 CLASIFICACION DE LAS NULIDADES LABORALES.

La teoría clásica de las nulidades tuvo la inquietud por determinar cada una de las esferas que agruparían las diversas maneras de comportarse un acto jurídico frente a la ausencia de un elemento esencial, la ilicitud en el objeto, en caso de ser

contrario a las buenas costumbres, a la presencia de vicios en la voluntad, falta de forma; creando de esta manera los conceptos de inexistencia, nulidad absoluta y nulidad relativa o anulabilidad.

"Así pues, tenemos que la INEXISTENCIA corresponde al acto jurídico, al que le falta un elemento esencial, o sea, la voluntad o consentimiento, o el objeto posible física y jurídicamente". (18)

Este concepto ha sido referido, por lo menos en nuestra materia, cuando se trata de huelgas, término que consideramos erróneo debido a que la huelga no es un negocio jurídico, sino un acto jurídico en sentido estricto y además porque la inexistencia sería contradictoria al fenómeno real de la suspensión de trabajo en la empresa. Podría pensarse en una posible inexistencia en los casos en que se inventa una persona jurídica que carece de sustantividad.

NULIDAD ABSOLUTA.

Produce la nulidad absoluta de un negocio jurídico, el hecho de que sea ilícito o contrario a la moral o las buenas costumbres. La Ley del trabajo abunda en situaciones de nulidad

(18) Buen. Nestor de, Derecho del trabajo T. I . 8a. ed.. Editorial Porrúa S.A., México 1991, pág. 533

absoluta (art. 5o.), siguiendo el criterio del artículo 127 inciso a) fracción XXVII.

NULIDAD RELATIVA.

En este tipo de nulidad interviene únicamente el interés de los particulares. Siendo escasos los ejemplos referentes a esta clase de nulidad, uno de ellos es el previsto en el artículo 390 relativo al depósito del contrato colectivo de trabajo y la que establece el artículo 393 que exige que a todo contrato colectivo de trabajo se acompañara el tabulador de salarios, para que pueda producir efectos como tal.

Es de señalarse aquí, que el contrato de trabajo no se identifica ni confunde con los contratos de derecho común, ya que el primero posee caracteres muy peculiares que hacen que se le otorgue cierta autonomía.

NULIDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO.

Los contratos laborales nulos han sido clasificados de la siguiente manera:

a) **POR RAZON DE LAS PARTES.**- los celebrado entre cónyuges, entre padres e hijos y relaciones asimilables.

b) POR EL CONTENIDO.- aquéllos en que la labor del trabajador consista solamente en la influencia que deba ejercerse sobre los poderes políticos. los que violen la reglamentación de las profesiones y los opuestos a las leyes de trabajo.

c) LOS QUE ATENTEN CONTRA LA INTEGRIDAD CORPORAL.- la dignidad de las personas o la independencia de las partes.

d) LOS QUE VAYAN CONTRA EL ORDEN PUBLICO EXTRANJERO.

e) POR RAZON DEL ESTABLECIMIENTO.- los contratos que deban ejecutarse en lugares ilícitos o inmorales.

Cuando la nulidad laboral sea absoluta y no haya habido principio de ejecución, no se perfeccionó. Pero si la prestación que constituya el objeto de un contrato se encuentra en curso, aunque deba cesar, permite exigir los beneficios recíprocos otorgados, especialmente en cuanto al salario.

En caso de anulación del contrato de trabajo, las relaciones entre patrono y trabajador serán extracontractuales, es decir, fuera de un vínculo jurídico válido, con la peculiaridad de producir ciertas consecuencias:

1) El patrono esta obligado a respetar las disposiciones legales referentes a la reglamentación del trabajo.

2) El trabajador, en la prestación de sus servicios, aun cuando el contrato sea nulo, se encuentra colocado en estado de subordinación.

3) Los salarios percibidos por el trabajador no serán restituidos por éste, pero el patrono se encuentra en la obligación de abonarlos, en caso de no haberlo hecho, como contrapartida de la prestación ya realizada.

Cuando la nulidad del contrato procede del incumplimiento culposo de alguna de las partes, caerá sobre ella la responsabilidad y deberá sufrir los perjuicios consiguientes.

2.3 CONCEPTO DE RENUNCIA.

"La renuncia constituye un acto jurídico unilateral por el cual el titular de un derecho se despoja de él". (19)

Es el acto jurídico individual, libre y definitivo, mediante el cual la persona que es titular de un derecho, bien o cargo se desprende de él de manera voluntaria.

(19) Cabanellas Guillermo. Introducción al Derecho Laboral, Vol. I. Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires 1960, pág. 573

"La renuncia en el derecho del trabajo sería pues, el acto voluntario del empleado por el cual desistiría de un derecho a él asegurado por las fuentes creadoras de derecho, dentro de los límites de la acción de ésta". (20)

Es un negocio unilateral y como todos los negocios jurídicos está destinado a producir un efecto correspondiente a la voluntad que lo determina: tal efecto es el desistimiento de un derecho, del cual el renunciante se quiere despojar.

Por lo tanto, para que la renuncia produzca el efecto que se desea por el renunciante son necesarias dos condiciones:

1.- Que dicha renuncia no se refiera a un derecho inalienable.

2.- Que no este prohibida por disposición expresa de la ley o se presente, en esencia, contraria al contenido de una disposición de orden público.

TIPOS Y FORMAS DE RENUNCIAS.

La doctrina establece tres tipos de renuncia.

(20) Lacerda, Dorvalde. Renuncia-Relación de trabajo. Editorial Max Limond LTDA., Río de Janeiro 1970. pág. 91

a) LA TRASLATIVA.- implica la transferencia que el renunciante hace de su derecho a otro, y es realizada en favor de persona determinada.

b) LA EXTINTIVA.- consiste en la voluntad de perder un derecho ya adquirido, sin tener la intención de transferirlo a otro, es simplemente el hacer que cese un derecho.

c) LA DECLARATIVA.- acto unilateral mediante el cual se declara el no querer adquirir un derecho que sería posible.

Desde el punto de vista formal, la renuncia, según la enumeración tradicional puede ser:

1) BAJO JURAMENTO: corresponde al derecho canónico, en la actualidad no tiene más eficacia, pues el juramento individual no prevalece sobre una disposición legal expresa.

2) SOLEMNE Y NO SOLEMNE: lícitamente operada tiene siempre el mismo valor, para el caso a que se refiera. Estas dos primeras no revisten gran trascendencia.

3) EXPRESA: es aquélla que resulta de una declaración

hecha por el poseedor del derecho, con miras a desistimiento del mismo. Es la manifestación directa de la voluntad.

4) TACITA: ésta presume la manifestación libre de la voluntad de renunciar al derecho, se deduce de un acto que el titular de derecho realiza para renunciar al mismo, es decir, es inducida de la necesidad de los acontecimientos, los cuales son más elocuentes que las propias palabras.

2.4 CONCEPTO DE CONVENIO.

Etimológicamente, la palabra convenio proviene del vocablo convenir y éste, a su vez, del latín convenire, de ser un mismo parecer, ajuste o concierto entre dos o más personas.

El Código civil en su artículo 1792 expresa que: "Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones".

Cabe hacer mención que los convenios que producen o transfieren las obligaciones toman el nombre de contratos (art. 1793). Por exclusión, los que modifican o extinguen derechos y obligaciones se llaman convenios en sentido estricto.

Por su parte, Guillermo Cabanellas en su Diccionario Enciclopédico define al convenio como "El concierto de voluntades. expresado en convención, pacto, contrato, tratado o ajuste".

Ahora bien, en el campo del Derecho del Trabajo, la Ley Federal del Trabajo admite la validez de los convenios entre los trabajadores y patrones, siempre y cuando cumplan con los requisitos que la misma les impone.

C A P I T U L O I I I

LA REGULACION NORMATIVA DE LAS RENUNCIAS Y CONVENIOS EN
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

3.1 LAS RENUNCIAS DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

3.1.1 ORDEN PUBLICO.

Por demás equívoco y sutil es el concepto de orden público desde un enfoque jurídico general.

Cuando hablamos de orden público no nos referimos al de la policía, es decir, al orden material y exterior que contraviene al desorden y perturbación. Tampoco al significado político de situación y estado de legalidad en el cual las autoridades ejercitan sus atribuciones que son respetadas y obedecidas por los ciudadanos. No obstante, esta idea nos lleva al concepto que nos importa.

En una estricta apreciación jurídico legal, por orden público se entiende " el conjunto de normas positivas absolutamente obligatorias, donde no cabe la transigencia ni tolerancia, por afectar los principios fundamentales de una sociedad o a las

garantías precisas para su existencia". (21)

El orden público se apoya en el interés general que en esferas o circunstancias determinadas no cede a las intenciones de los particulares, ni aun constando la conformidad o acuerdo de los interesados.

"Son disposiciones de orden público aquellas en las que prevalece el interés general sobre el de los particulares". (22)

En materia laboral merece destacarse la importancia que tiene el concepto de "orden público", ya que se trata de un concepto de difícil manejo.

Mientras algunos autores lo reconocen con el interés general o colectivo por contradicción a las cuestiones de orden privado, otros lo identifican como "un conjunto de principios fundamentales en que se cimienta la organización social", o con el "estado de cosas que el legislador tiende a mantener como útil o necesario para la sociedad".

Por lo que, de lo anterior se podría decir que el orden público asume dos formas:

(21) Alcalá-Zamora y Castillo, ob cit., pág. 604

(22) Id.

a) ORDEN PUBLICO DE PROTECCION.- normas que protegen a la parte más débil económicamente y colocan, de esta manera, a los contratantes en un pie de igualdad.

b) ORDEN PUBLICO DE DIRECCION.- es decir, normas que imponen determinada orientación a los contratos privados para que su masa se dirija en determinado sentido, favorable a la economía colectiva.

En este sentido coincidimos en que el orden público del derecho del trabajo es de protección, partiendo de la premisa de la debilidad económica de los trabajadores, asumiendo la tutela de éstos, otorgándole a sus normas índole de inderogabilidad.

Consideramos que "orden", en el sentido que es empleado en el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, corresponde precisamente a "Lugar de clasificación". Al hablar de "orden público" nos referimos a normas que contienen una índole "pública", cualquiera que sea el sentido que se trate de otorgar a esta expresión.

"Lo público en la expresión "orden público", implica que la materia de que se trata, se encuentra excluida del comercio jurídico entre los particulares, en tal virtud, al agredir los

particulares un plano que les está prohibido, se anula el compromiso que hayan podido consolidar". (23)

En la exposición de motivos de la Ley de 1970, el "orden público" equivale a normas de naturaleza imperativa, por lo que son inderogables por la voluntad de las partes: concepto que también es manejado por el artículo 6o. del Código civil al señalar: "La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Sólo pueden renunciarse los derechos privados que no afecten directamente al interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de tercero".

Sin embargo, se nos ocurre que en el derecho del trabajo sería más conveniente hablar de "orden social", dada la relación tan estrecha que existe entre la naturaleza de las normas y el "orden" que ampara.

Del principio de la inderogabilidad y del carácter proteccionista del derecho del trabajo surge otro principio que viene a ser la manifestación más concreta del orden público laboral, el de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, así como el rigor con que se sancionan la simulación y el fraude a las normas laborales.

(23) Cueva, Mario de la, Derecho del Trabajo, 6a. ed., Editorial Porrúa S.A., México 1961. pág 501

3.1.2 CONCEPTO Y DEFINICION DE LA RENUNCIA DE DERECHOS.

En una apreciación extensa, por RENUNCIA DE DERECHOS se entiende "el desprendimiento o dejación de carácter voluntario, libre, unilateral, formal y definitivo de una facultad jurídica que no constituya a la vez un deber". (24)

Constituye un acto jurídico unilateral por medio del cual el titular de un derecho se despoja de él, causa por la cual existen determinadas restricciones, debido a que las normas de trabajo procuran que los respectivos derechos beneficien a aquellas personas sobre las cuales recaen.

"Se entiende por renuncia de derechos, en derecho del trabajo, la dejación de aquellos que la ley otorga en beneficio del trabajador". (25)

No hay necesidad de mencionar que se trata de leyes de orden público, debido a que las leyes laborales tienen esa índole ni que esa dejación se lleve a cabo voluntariamente, ya que lo importante es la dejación de derechos en sí y no la forma o los motivos que la originan.

(24) Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral T. I, Editores Libreros, Buenos Aires 1968, pág. 226

(25) Cabanellas, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral T. I Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires 1960, pág 573

Ahora bien, cabe señalar que la renuncia de derechos se distingue del abandono, de la abstención y de la enajenación aunque puedan generar un igual resultado en todos los casos o circunstancias, que vienen a ser: el desapoderamiento del titular previo, consumado de varios modos cuando otro sucede en el derecho renunciado, abandonado, enajenado o no ejercido.

El abandono se caracteriza por la desidia, dejadez o pasividad; en tanto que la renuncia tiene el carácter expreso de no querer ejercer el derecho, que bien puede concretarse de manera escrita o mediante actos indubitados. La abstención jurídica significa solamente inactividad, que se puede quebrar en cualquier momento, salvo que entre tanto se produzca la caducidad; mientras que la renuncia se desprende del derecho, lo rechaza y produce efectos extintivos apenas se manifieste, salvo que exista arrepentimiento que permita recuperar lo no adquirido todavía por otro. De la enajenación se distingue porque ésta es contractual y a favor de persona determinada; al contrario de la renuncia, ya que en ésta, el renunciante no señala sucesor, simplemente se limita a hacer una declaración que distinga su patrimonio o su potestad jurídica.

"Como fundamento de la actitud restrictiva ante la renuncia de derechos laborales se expresa que, dictadas por razones de orden público y al servicio de los trabajadores, para establecer así la igualdad en la contratación, y evitar la

explotación de la necesidad del que ha de ganar el sustento diario prestando sus servicios a un extraño, las leyes laborales se estiman con rara unanimidad, irrenunciables". (26)

La esencia de este principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores se basa en la afirmación de que las normas laborales que comprenden el orden público laboral se impone a las partes aun más allá de su voluntad, en razón de que han sido creadas y dictadas para protegerlo, de ahí que la renuncia no sea admisible por parte del trabajador.

La disposición de los derechos del trabajador está limitada en variadas formas, porque no sería coherente que el ordenamiento jurídico laboral tutelara al trabajador, que es la parte económicamente débil y necesitada, y posteriormente dejara sus derechos a plena merced suya o de sus acreedores.

"Más amplia es la tutela imperativa del trabajo respecto de los actos de disposición a favor del empresario de los derechos de los trabajadores que para aquél se derivan en normas inderogables". (27)

(26) Alcalá-Zamora y Castillo, ob cit., págs 605 y 606

(27) Santoro -Passarelli, ob cit., pág. 242

Así pues, podemos decir que los derechos del trabajador son inalienables e irrenunciables, por ser un mínimo de garantías que concede la ley del trabajo para proteger la vida, honor, forma y seguridad del trabajador.

3.1.3 RENUNCIABILIDAD E IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS.

La limitación de la autonomía de la voluntad en la relación laboral demuestra, inequívocamente, que la renuncia de derechos en materia laboral no va sólo contra el interés de terceros, sino contra disposiciones de orden público, como son las leyes laborales, de tal forma que el principio de irrenunciabilidad de los derechos limita la voluntad de las partes.

Luego entonces, podemos decir que las normas jurídicas que emanan de la legislación laboral son imperativas, dictadas por razones de orden público; y aun cuando puedan referirse a intereses individuales o particulares, tienen carácter obligatorio y no cabe su desconocimiento ni su renuncia.

Evaristo Morales Filho manifiesta que, en materia de renuncia de derechos es importante tener en cuenta que las leyes laborales son, esencialmente, leyes de orden público, que no pueden ni ser derogadas, ni renunciado su cumplimiento por simple manifestación de los particulares, estimándose que el orden público lo constituye el conjunto de normas que "El estado juzga

imprescindibles y esenciales para la convivencia de la propia sociedad, constituyéndolo el bien común, la utilidad general".

En el derecho del trabajo, el principio fundamental lo constituye la irrenunciabilidad, que se justifica, por estar comprometido el interés social, en los siguientes argumentos:

a) Por constituir, el trabajo una función social y porque el legislador trata de proteger su desarrollo; y no sería bien vista la legislación que dictara que puede ser renunciada, por sus beneficiarios, en detrimento no sólo de ellos mismos sino también del interés social que existe en el desenvolvimiento normal del trabajador, base de su crecimiento.

b) Porque en el trabajo se arriesgan los intereses personales de los trabajadores, al igual que los intereses de parientes que dependen de él económicamente; motivo por el cual, la renuncia de los derechos conferidos a aquéllos, por las leyes redundaría en perjuicio de ellos y personas que directa o indirectamente se benefician con la prestación de sus servicios.

c) La renuncia de los derechos que son otorgados por la legislación laboral causaría perjuicio a terceros, en virtud de que los otros trabajadores que han obtenido ciertas ventajas por medio de la solidaridad profesional, quedaría destruida al permitir esta renuncia de derechos.

d) Siendo las leyes laborales de orden público, sitúan la forma de desenvolvimiento de la clase trabajadora; ya que ésta se encuentra en un plano de inferioridad y se podría obtener la renuncia de derechos mediante coacciones directas o indirectas, con lo cual desaparecerían los beneficios concedidos a los trabajadores. Por tal causa no resulta admisible que el trabajador aislado se prive de su propia acción, de la protección dispensada por la ley.

Se ha dicho que el principio fundamental en el Derecho Laboral es el de la irrenunciabilidad de derechos; pero es importante declarar que dicho principio no es absoluto.

La renuncia de los derechos que otorga la legislación del trabajo contiene diferentes supuestos; por lo que se han realizado algunas hipótesis acerca de los mismos, así como la solución admitida para cada uno, tomando en cuenta la naturaleza o índole de esos derechos, siendo las más comunes:

1a.- Renuncia general de derechos y renuncia de los derechos laborales: Es inaceptable, toda vez que sólo pueden renunciar a los derechos una vez que los mismos hayan tenido eficacia, en otras palabras, solamente los que se hayan producido.

2a.- Renuncia de derechos particulares: Es admitida en algunas ocasiones, cuando dicha renuncia haya sido realizada

de manera espontánea y siempre y cuando sea para mejorar la situación del trabajador.

3a.- Renuncia de disposiciones que favorecen con exclusividad a los trabajadores: La renuncia anticipada es nula siempre; a menos que se refiera a un derecho ya adquirido que favorecerá al trabajador y además que no contradiga la inspiración que haya tenido el legislador.

4a.- Renuncia de derechos fundamentales: Es inadmisibles en cualquier caso, debido a que existe la presunción de que dicha renuncia haya sido forzada. se toma en cuenta como base, el carácter de orden público que contiene la ley laboral.

5a.- Renuncia de derechos secundarios adquiridos:
Posible.

En los casos en que la propia ley laboral acepte la renuncia de los derechos que otorga. no habrá duda de que se cumple un acto jurídicamente válido, pero no será así cuando la ley lo declare nulo o le niegue efecto. lo cual se producirá, principalmente, cuando se tienda a impedir la aplicación de normas imperativas, cuya renuncia no es permitida.

3.1.4 FORMULAS LEGALES SOBRE VALIDEZ Y NULIDAD DE LA RENUNCIA DE DERECHOS.

En el Código civil español, en su artículo 4o. se establece como principio fundamental que "los derechos concedidos por las leyes son irrenunciables, a menos que la renuncia sea contraria al interés o el orden público o en perjuicio de tercero". Por otra parte, el código civil argentino declara en su artículo 19 que "La renuncia general de las leyes no produce efecto alguno; pero podrán renunciarse los derechos conferidos por ellas, con tal que sólo miren el interés individual y que no esté prohibida su renuncia".

Por lo que respecta a la renuncia de derechos en México, tanto en la Constitución Política como en la Ley Federal del Trabajo se ha planteado la cuestión relativa al significado de la imperatividad del derecho del trabajo.

Así tenemos que en la fracción XXVII, apartado "A" del artículo 123 Constitucional, enmarca una serie de circunstancias que ha tomado el legislador como condiciones nulas y que no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato.

Es el inciso "H", de manera particular, el que contiene el principio que rige esta materia, es decir, que es nula y no obliga a las partes, cualquier estipulación que implique renuncia por parte del trabajador, de cualquier derecho o prerrogativa que

le sea otorgada por la ley.

El segundo presupuesto corresponde a las ideas del artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca ... XIII la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo".

Aunque dicho artículo alude a diversas consideraciones:

a) Afirma que el derecho del trabajo es derecho de la clase trabajadora, al expresar en una de sus frases que "no producirá ningún efecto la renuncia del trabajador a disposiciones que le sean benéficas: sin prohibir la renuncia que pueda hacer el patrono a lo que pudiera favorecerle.

b) De acuerdo con la terminología empleada, no se habló de renuncia a las leyes o disposiciones legales, toda vez que utiliza un término más amplio al referirse a normas de trabajo, lo cual significa que el mandato constitucional se aplicará en el futuro a la renuncia de disposiciones contenidas en la totalidad de las fuentes formales, incluidos los contratos colectivos.

c) La nulidad a la que se hace alusión, es la que

la doctrina llama absoluta, al expresar que "En todos los casos de renuncia se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

La ley menciona de manera exclusiva la renuncia de los derechos de los trabajadores, en razón de que el derecho del trabajo es el estatuto de la clase trabajadora, y porque contiene los derechos mínimos de los trabajadores.

De acuerdo con los principios de la Declaración de los Derechos Sociales y el contenido de los artículos 33 y 99 de la Ley Federal del Trabajo, se pone de manifiesto que la prohibición de la renuncia de los derechos de los trabajadores abarca dos situaciones:

1) la renuncia a requerir o demandar el cumplimiento de las normas de trabajo.

2) la renuncia para reclamar el pago de las prestaciones devengadas o adquiridas.

Dualidad que se encuentra determinada en los preceptos anteriores.

La doctrina acepta que la renuncia de derechos, una vez terminada la relación de trabajo, puede surtir plenos efectos. Esta es la opinión de OLIVIEIRA VIANNA, ya que sostiene

"que, satisfechas ciertas condiciones de autonomía de la voluntad, es lícito al trabajador renunciar, siempre que se trate de derechos adquiridos, esto es, ya incorporados a su patrimonio, como consecuencia del propio contrato o disposición legal".

La nulidad de la renuncia anticipada parte de la presunción de que el trabajador carece de libertad para una sincera renuncia, por la situación de inferioridad en que lo coloca su dependencia económica con respecto al patrono y no tiene posibilidades que le hagan libre en el ejercicio del derecho de renuncia a sus acciones. La coacción se mantiene aquí como consecuencia de esa dependencia, y toda renuncia anticipada se presume como forzada, falta de esa espontaneidad caracteriza el régimen de libertad jurídica.

Por el contrario, la renuncia posterior a la relación laboral es válida, cuando haya habido una compensación suficiente.

En todo caso deberá la renuncia ser apreciada en sus motivos por la autoridad competente, que decidirá sobre la espontaneidad de la misma y sobre la validez del consentimiento prestado.

Por supuesto, toda la renuncia previa es admisible en las contadas excepciones que las leyes reconozcan. En cuanto a las posteriores no todas las renunciaciones son válidas, ya que derivan

de la condición misma del trabajador o son consubstanciales de la ruptura de la relación laboral.

La situación debe encararse en relación a si la renuncia se hace durante la vigencia de la relación o una vez terminada ésta. En tal sentido se ha sostenido que "los acuerdos celebrados durante el contrato y que tengan por objeto reducir los derechos del trabajador no son válidos", ya que el trabajador no puede "durante la relación de empleo, renunciar anticipadamente a los derechos que le son garantizados por la ley".

Nuestra opinión es que incluso, una vez extinto el contrato de trabajo no todos los derechos son susceptibles de renuncia, ya que aquéllos que han sido conferidos por la ley en forma indeclinable no cabe sean renunciados, como tampoco los que derivan de la condición de trabajador o son consecuencia de la misma ruptura del contrato de trabajo.

Es necesario señalar que al respecto, la jurisprudencia además de requerir espontaneidad en el trabajador, considera la renuncia como excepcional y su interpretación sometida a restricciones, a fin de evitar que se burlen derechos absolutamente irrenunciables e inderogables preceptos de orden público. Así pues, la transgresión, la formulación prematura o la obtención coactiva de esos principios vician la nulidad de la renuncia, cuya declaración se discute si es absoluta o relativa

esto es, si se puede decretar sin necesidad de que los interesados la pidan o se debe considerar la anulabilidad del acto previa petición del interesado. Prevalciendo la opinión de que la nulidad es relativa, salvo que por la naturaleza del derecho deba decidirse lo contrario.

3.2 LA RENUNCIA AL TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS LEGALES.

Así como, para la constitución de la relación laboral se necesita la voluntad concurrente de las partes, también será necesaria esta voluntad para dar por terminada dicha relación.

"A la espontánea separación laboral del trabajador, con la disolución del vínculo contractual por propia y exclusiva voluntad, se llama renuncia o dimisión". (28)

Mediante la renuncia de su trabajo, el trabajador expresa su deseo de poner fin al vínculo contractual sin existir, aparentemente, alguna causa que imposibilite la subsistencia del nexo pactado.

Por lo regular la renuncia del trabajador obedece a cambiar de ocupación, ante la preferencia, casi siempre

(28) Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. T. I. Editores Libreros. Buenos Aires 1968. pág. 719

económica.

Existen infinidad de razones personales que conducen a dejar el trabajo:

1.- la renuncia por cambio, es decir, cuando el trabajador ha obtenido una colocación preferible por mejor retribución, horario menor, una proximidad mayor a su domicilio, mayor adaptación a una especialidad, un trato con perspectivas de ascenso y progreso a corto o mediano plazo.

2.- la renuncia por cesación de actividades, ésta se debe a cansancio laboral en combinación que permite esa holganza, estos medios pueden provenir de ingresos fortuitos. En este sentido es notoria la situación de la mujer ante el matrimonio, cuidado del hogar que le impiden llevar a cabo sus actividades de trabajo.

3.- la renuncia por evolución social y retributiva, en la actualidad es la más común y se plantea en el orden natural de la vida, ésta proviene de una baja laboral en combinación con elementos voluntarios y forzosos al entrar en el régimen de las clases pasivas por alcanzar el límite máximo de edad para proseguir en la prestación.

La terminación de la relación laboral puede obedecer a diversos motivos, algunas son anticipadas y determinadas desde el mismo momento en que se conformó la relación. Otras son naturales

como sucede con la incapacidad y muerte del trabajador.

Por último. la terminación puede darse como resultado del acuerdo de las partes. sobrentendiéndose que no debe encubrir reducciones o renunciaciones a derechos adquiridos al trabajador, que se encuentren precisados por la ley o mediante convención; o bien. mediante decisión unilateral del trabajador: renuncia al trabajo.

"A pesar de que la ley sanciona con la nulidad todas las renunciaciones que los trabajadores hagan de sus derechos laborales. en realidad. admite la renuncia al derecho de seguir laborando". (29)

La decisión unilateral del trabajador. para poner término a la relación laboral es un acto jurídico válido. que en principio. por encontrarse permitido por la ley no requiere la aceptación: pero que se convierte en bilateral cuando hay un acuerdo de voluntades para dar por terminado el vínculo laboral.

3.2.1 VALIDEZ Y NULIDAD DE LA RENUNCIA AL TRABAJO.

En algunas legislaciones. la renuncia del trabajador. necesita para su validez determinados requisitos como acto notarial. realizarse ante autoridad judicial o administrativa

(29) Buen. Nestor de. Derecho del Trabajo T. I. 4a. ed.. Editoria: Porrúa S.A., México 1981. pág 574

o por medios que revelen de manera fehaciente que fue formulada voluntariamente.

Es cierto que en la mayoría de los casos las renunciaciones son en realidad despidos injustificados. El patrón o el representante de éste, presiona al trabajador para que renuncie y a cambio se le da una gratificación muy por debajo de las indemnizaciones establecidas en la ley.

El profesor Mario de la Cueva afirma que en la vida real se obliga a los trabajadores a firmar un documento en el que se habla de una terminación por mutuo consentimiento, pero que es igualmente real que suscriben otros en los que declaran que se separan del trabajo por libre decisión. Y que la única solución a esta maniobra es la educación, apoyo sindical y por última instancia la demanda formulada ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La Ley Federal del trabajo no ignoró la situación real, en la cual se obliga a los trabajadores a que firmen un documento en el cual se habla de una terminación por mutuo consentimiento; es decir, que la renuncia obedece a una petición por parte del patrón, por lo cual se tendrá que determinar si la renuncia se encuentra viciada.

Por otra parte, la renuncia al trabajo no constituye

un convenio ni liquidación. motivo por el cual no necesita para su validez que sea ratificada ante los Tribunales de Trabajo; pues la renuncia al trabajo no presume la renuncia de derecho alguno derivado de la ley o adquirido por motivo de prestación de servicios, más bien constituye una simple manifestación de voluntad para dar por terminada la relación de trabajo. por lo que desde luego, surte efectos y corresponderá al trabajador. en caso de querer objetarla por algún vicio en el consentimiento. demostrar tal extremo para poder obtener su nulidad.

RENUNCIA AL TRABAJO. NO IMPLICA RENUNCIA DE DERECHOS.

Los trabajadores pueden validamente renunciar al trabajo sin que tal acto implique renuncia de derechos en los términos de los artículos 123, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución y 15 de la Ley federal de Trabajo de 1931. pues la renuncia al trabajo no presume la de derecho alguno derivado de la ley o adquirido con motivo de la prestación de sus servicios, sino que constituye una simple manifestación de la voluntad de dar por terminada la relación laboral, manifestación que para su validez no requiere de la intervención de las autoridades del trabajo. toda vez que surte sus efectos desde luego, y corresponde a los trabajadores, cuando pretendan objetarla por algún vicio en el consentimiento. demostrar tal extremo para obtener su nulidad.

Nota: El artículo 15 citado, corresponde al 5o. de la Ley

Federal del Trabajo de 1970.

Sexta Epoca. Quinta Parte:

Vol. LXIII, Pág. 23. A.D. 1655/62. Eliseo González Pitones.
5 votos.

RENUNCIA AL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ NO REQUIERE DE
APROBACION DE LA JUNTA.

Si bien es cierto que de conformidad con lo dispuesto con el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, y su correlativo 33 de la Ley actualmente en vigor, todo acto de liquidación o convenio celebrado entre obrero y el patrón, para tener validez, debe ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, no es menos cierto, sin embargo, que la renuncia presentada por el trabajador no constituye un convenio o algún otro acto de aquellos que conforme a la Ley Federal del Trabajo requieren para su validez hacerse ante la Junta y ser aprobados por ésta, sino que dicha renuncia constituye un acto unilateral del trabajador, que de ese modo decide poner fin a la relación de trabajo que lo liga con la empresa.

Séptima Epoca. Quinta Parte:

Vols. 187-192. A.D. 6341/83. Víctor Manuel Nava Badillo. 5
votos.

TESIS RELACIONADA.

RENUNCIA. La renuncia al trabajo presentada por el trabajador no constituye un convenio o algún otro acto de aquellos que conforme a la Ley Federal del Trabajo requieren para su validez hacerse ante la Junta y ser aprobados por ésta, sino que dicha renuncia constituye un acto unilateral del trabajador, que de ese modo decide poner fin a la relación del trabajo que lo liga con la empresa.

Séptima Epoca, Quinta Parte: Vols. 115-120, Pág. 110. A.D. 2902/78. José Héctor Campos Antunes. Unanimidad de 4 votos.

No obstante lo anterior, la Ley Federal del Trabajo señala la obligación de que las renunciaciones al trabajo sean ratificadas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fundamentalmente para evitar que en las mismas aparezcan renunciaciones a derechos esenciales de los trabajadores y que se manifieste de manera libre la voluntad.

3.2.2 CONSECUENCIAS JURIDICAS DE LA RENUNCIA.

En la teoría general del derecho del trabajo, uno de los temas más preocupantes es el de la responsabilidad, concepto que

vincula tanto al patrón como al trabajador.

El concepto de responsabilidad se asocia con la idea de daño y perjuicio.

Cuando la responsabilidad tiene como origen un negocio jurídico, necesariamente es el resultado del incumplimiento de una deuda, entendiéndose por ésta, la obligación de dar, hacer o no hacer.

En el derecho del trabajo, por tener como objetivo principal la protección de la clase trabajadora, resulta difícil determinar normas que establezcan algún tipo de responsabilidad por parte de los trabajadores. No obstante existe la necesidad de imponer ciertos límites a las conductas contrarias a derecho que puedan cometer los trabajadores.

El trabajador puede renunciar en cualquier momento. Su única limitante surge del hecho de que, en todo caso, estará obligado a prestar sus servicios hasta por un año, así lo establece el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo; y en caso de que éste se retirara, sin justa causa, antes del término marcado por la ley, incurrirá en responsabilidad civil.

En nuestro derecho laboral este concepto aparece de

manera constante: en el artículo 32 se menciona la responsabilidad civil en que incurre el trabajador cuando no cumple las normas de trabajo, es decir, cuando se origina la violación a un deber.

Por lo tanto, la responsabilidad que se deriva del hecho de abandonar el empleo, si es por tiempo indeterminado o eventual, con duración de un año, antes de que éste se cumpla, será sólo el resarcimiento de los daños y perjuicios que se originen, ya sea directa o indirectamente de tal abandono.

3.2.3 FORMA Y PRUEBA DE LA RENUNCIA.

La Ley Federal del Trabajo, no requiere de formalidad alguna para su validez, aunque el trabajador, puede formular por escrito su voluntad de dar por terminada la relación laboral, lo anterior para efectos de prueba.

Por regla general en el escrito se hará constar un mutuo finiquito de obligaciones y responsabilidades, si la renuncia es aceptada por el patrón; porque de lo contrario, el trabajador se colocaría en la pésima situación de abandono de empleo, quedando expuesto a ser despedido sin otorgarle la indemnización correspondiente. Además cabe hacer mención, que el recibo de pago no tiene eficacia cuando en él se trata de fundar una renuncia de derechos obreros.

RENUNCIA AL TRABAJO. ES NECESARIO QUE CONCURRA LA ACEPTACION DEL PATRON.

En los casos en que existe un contrato que delimita derechos y deberes recíprocamente entre los contratantes es indudable que para que la renuncia al trabajo no implique incumplimiento a sus obligaciones por parte del trabajador y traiga como consecuencia la actualización a su favor del derecho a percibir determinadas prestaciones establecidas en el contrato colectivo de trabajo correspondiente para esos casos, es indispensable que concurra la voluntad del patrón aceptando esa renuncia, puesto que es lógico que la decisión unilateral del trabajador no puede crear las referidas obligaciones a cargo del patrón, ni libera por sí misma al trabajador de las responsabilidades en que pueda incurrir si de inmediato deja el trabajo.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 3. Pág. 111. A.D. 7924/68. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 votos.

Algunos autores señalan que incluso puede acreditarse a través de testigos, pero aun así, hay que llevar al juzgador el convencimiento de la existencia de dicha renuncia.

3.3 LOS CONVENIOS DE TRABAJADORES Y PATRONES.

"La doctrina y el ordenamiento jurídico-laboral han designado bajo el nombre de modificación de la relación de trabajo a la transformación de los derechos y deberes del vínculo laboral". (30)

Dentro de los procesos que modifican los derechos y deberes de la relación se encuentran los convencionales, por suscitarse las cláusulas que contienen las condiciones de trabajo.

De igual manera, sabemos que las condiciones que se encuentran establecidas en la Constitución y en la ley son los beneficios mínimos y las normas que los contienen son imperativas.

La factibilidad de celebrar convenios que impliquen renuncia de los derechos obreros y sobre todo de las retribuciones que pertenecen a los trabajadores por prestar sus servicios es un problema de gran relevancia.

Nadie puede decir y tal vez nunca se sabrá cuantas decenas o centenas de convenios y liquidaciones son celebrados

(30) Muñoz Ramón, Roberto, Derecho del Trabajo, T. II, Editorial Porrúa S.A., México 1983, pág. 292

diariamente en la República, en los que se lleva implícita la renuncia que los trabajadores hacen de sus derechos.

La situación que planteamos ahora es diversa: suponemos una relación de trabajo válida y admitimos que en la misma no existe cláusula que viole las normas de protección al trabajo. Por lo que es necesario plantear cual es el valor que tienen los convenios no al clausulado de la relación de trabajo sino a las prestaciones determinadas que se originan de la prestación de un servicio ya cumplido, es decir, determinar si existe la posibilidad de convenir la renuncia del trabajador a las prestaciones devengadas, esto es, salarios por servicios realizados, o bien, indemnizaciones que les pertenecen por riesgo profesional, suspensiones injustificadas del trabajo, etc.

En los artículos 33 y 34 de la Ley Federal del Trabajo se encuentran indicados los procesos convencionales que modifican la relación de trabajo, que bien pueden ser ejecutados por:

- 1.- Los trabajadores y el patrón.
- 2.- Los sindicatos y el patrón.

En lo referente a los procesos convencionales que son ejecutados por los trabajadores, tendremos que distinguir entre aquellos convenios en los que se mejoran las condiciones de trabajo

y los que disminuyen las mismas.

Así tenemos que los convenios en que los trabajadores renuncian a las prestaciones devengadas a que tienen derecho, no son válidos. El párrafo primero del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo dispone al respecto que:

"Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados cualquiera que sea la forma o denominación que se les de".

Pese a lo anterior, en el segundo párrafo del artículo en cita se dispone:

"Todo convenio o liquidación para ser válida deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores".

El párrafo segundo precisa los requisitos que deben reunir los convenios y liquidaciones para que tengan plena validez, debiendo hacerse:

- a) Por escrito, requisito sin el cual no existiría.
- b) Contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él.
- c) Que se ratifiquen ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará, siempre y cuando no contenga renuncia de derechos de los trabajadores.

FINIQUITO LIBERATORIO. DEBEN ESPECIFICARSE CIRCUNSTANCIALMENTE LOS CONCEPTOS QUE COMPRENDA.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33 de la ley Federal del Trabajo, todo convenio o liquidación para ser válido, deberá contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él: de manera que, si a un finiquito liberatorio no se especifican circunstancialmente los conceptos y no se determina el período ni la prestación a que los mismos corresponden, es obvio que no se cumplieron los requisitos a que se refiere el artículo 33 invocado.

Amparo Directo 812/86.- Cordemex. S.A. de C.V. - 5 votos Séptima Epoca; Volúmenes 205-216, Quinta Parte. Pág. 29 4a. Sala Jurisprudencia 889. Apéndice 1917-1988. Segunda Parte, Pág. 1463.

Al referirnos a que serán ratificados por la Junta, no

se trata de una simple ratificación. la ley no lo expresa de manera literal, pero se refiere al análisis que se llevará a cabo de lo expuesto en el convenio. es decir, las explicaciones y aclaraciones que serán requeridas tanto al trabajador como al patrón y posteriormente a la aprobación o rechazo que la Junta le de al mismo.

Lo anterior es consecuencia natural de las funciones que tienen las juntas de Conciliación y Arbitraje, toda vez que les corresponde la defensa del trabajo contra todo acto de despojo que se pretenda realizar aprovechando la falta de preparación escolar y el desconocimiento de los derechos.

Ahora bien, los convenios en los que se tiende a mejorar las condiciones de trabajo, debido a que son en beneficio de los trabajadores, indudablemente que serán válidos, sin que en los mismos se reúna requisito alguno, es decir, sin que necesariamente se celebren por escrito, se expongan o aclaren los hechos que motivaron al mismo y sin la necesidad de ser ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o bien, que sean aprobados por ésta.

CONVENIOS EN MATERIA DE TRABAJO.

El artículo 98 de la Ley Federal de Trabajo de 1931, debe interpretarse como un precepto establecido en beneficio de los trabajadores, con el objeto de protegerlos contra la

celebración de convenios perjudiciales y lesivos a sus intereses, porque pretende evitar que renuncien a sus derechos en beneficio del patrono; de manera que en tanto que no exista un perjuicio para aquéllos, el convenio es válido, aun cuando no haya sido aprobado por la junta respectiva.

Nota: El artículo 98 citado corresponde al 33 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Tomo LXII. Pág. 2491. Sindicato de Ferrocarrileros de la República Mexicana.

"Si bien es cierto que un convenio es el único elemento de convicción para demostrar la terminación o modificación de la relación laboral, también que lo que se pretende al exigir la forma escrita a un convenio laboral y su ratificación ante la junta es evitar que se consignen renunciaciones a derechos de los trabajadores, cuando no se demuestre lo anterior carece de importancia la falta de formalidad". (31)

Como ya se mencionó con anterioridad, que los convenios

(31) Ramos, Eusebio. Nociones de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Editorial Pac S.A.. México 1986. pág. 33

en los que se renuncia a prestaciones devengadas son nulos y por otro lado, los que tienen por objeto mejorar las condiciones de trabajo no necesitan reunir requisito alguno para su validez, sólo nos resta decir que las condiciones anteriores se refieren a los convenios que disminuyen las condiciones de trabajo.

En tal caso, en la celebración de dicho convenio se explicarán circunstanciadamente las condiciones que motivan tal disminución, para que la Junta las analice y las tome en cuenta para resolver si es aprobado o no.

Los convenios en los que se lleve a cabo la disminución de las condiciones de trabajo, no deben ser en beneficio del patrón; pero tampoco en perjuicio ni lesión de los intereses del trabajador, por el contrario, deben beneficiar a éste.

Sancionados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en términos del artículo 33 de la Ley Laboral, no constituyen cosa juzgada, por lo que al aprobarlos la junta no resuelve como órgano jurisdiccional las cuestiones sometidas a su conocimiento en arbitraje, sino que sólo se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes". (32)

(32) Id.

CONVENIOS. CARACTERISTICAS DE LOS.

Los convenios que llevan a cabo los trabajadores con sus patrones para poner fin a un juicio laboral, ya sea por medio de una transacción o por reconocimiento del patrón de las prestaciones exigidas, debidamente sancionados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje como lo dispone el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, no constituye cosa juzgada, porque al aprobarlos esas Juntas no resuelven como órgano jurisdiccional las cuestiones sometidas a su conocimiento en arbitraje, sino que sólo se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes.

Séptima Epoca. Quinta Parte:

Vols. 127-132. Pág. 18. A.D. 3129/79. Alfonso Cigarros Cueto. 5 votos.

En lo que respecta a los convenios celebrados entre los sindicatos y el patrón, también se distinguen aquéllos en los que se renuncia a prestaciones devengadas por los trabajadores, convenios en los que se mejoran las condiciones de trabajo y convenios en los que se disminuyen las mismas.

Los convenios celebrados, en los que existe renuncia o prestaciones devengadas, se encuentran regulados en la fracción I del artículo 34 que dispone que no podrán efectuar las prestaciones

ya devengadas, dicho de otra manera, este tipo de convenios son nulos frente al derecho adquirido por el trabajador.

Por otra parte, en lo concerniente a los convenios que se lleven a cabo entre sindicatos y trabajadores, en los que se mejoren las condiciones de trabajo, éstos se pueden celebrar sin que se reúna requisito alguno.

En cuanto a los convenios en los que existe una disminución de las condiciones de trabajo, el propio artículo 34 determina que deben reunirse las siguientes condiciones:

- a) regirán únicamente para el futuro.
- b) no podrán referirse a trabajadores individualmente determinados.
- c) cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará tomando en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean separados los de menor antigüedad.

Además, por aplicación analógica deben reunirse las condiciones requeridas para los convenios entre trabajadores y patrones.

3.3.1 LA TRANSACCION.

GENERALIDADES.

Según el Diccionario de la Academia, la palabra transacción proviene del verbo transigir que quiere decir "consentir en parte con lo que no se cree justo, razonable o verdadero, a fin de llegar a un ajuste o concordia, evitar algún mal, o por mero espíritu de condescendencia", y también "ajustar algún punto dudoso o litigioso, conviniendo las partes voluntariamente en algún medio que componga y parta la diferencia de la disputa".

"Sea judicial o extrajudicial, la transacción es una concesión que se hace al adversario, del que algo se obtiene también, para concluir una disputa, causa o conflicto, aunque se esté cierto de la razón o justicia propia". (33)

Dentro del Derecho Civil, la transacción integra un contrato civil con proyecciones procesales y un substitutivo de la sentencia; en virtud de que puede poner fin a un pleito en curso, teniendo efectos de cosa juzgada entre las partes que intervienen. Esencial es la mutua adquisición o renuncia que haya, pues se trata

(33) Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral T. I. Editores Libreros. Buenos Aires 1968. pág. 229

de que no haya vencedores ni vencidos: pues si una parte obtuviera cuanto reclama, se estaría ante una renuncia unilateral.

La transacción se hace sinónimo de conciliación, aunque sean diferentes en lo procesal, lesiona la causa de la justicia estricta, aunque por otra parte hace que triunfen la equidad y las buenas relaciones humanas.

En su contenido, más que un derecho, se renuncia a una esperanza o expectativa, en trueque debido a una eventualidad.

Es indivisible, ya que anulada alguna de sus cláusulas, todo el acto queda sin efecto, debido al encadenamiento que se establece entre las concesiones. Además se interpreta de manera estricta, abarcándose a los puntos sobre los cuales hay una real intención de transigir.

Todo lo manifestado para la transacción, en general, rige para la conciliación laboral, con la más importante limitación, derivada en la restricción existente para la renuncia de derechos por parte del trabajador.

LA TRANSACCION EN MATERIA LABORAL.

Ya desde el antiguo derecho romano no se podía transigir sobre determinadas materias en las que se encontraban involucradas

la moral, las buenas costumbres o el orden público.

Deduciéndose de lo anterior que en todo tiempo y en diferentes órdenes del derecho, la transacción ha sido concebida como un derecho absoluto de las partes.

El principio general que rige es que, cualquiera de las partes está en libertad de renunciar a los beneficios otorgados por la ley, siempre y cuando no esté comprometido el orden público, que la disposición no haya sido declarada irrenunciable y se trate de derechos propios; excepción básica al considerar irrenunciables los beneficios otorgados al trabajador, en virtud de ser éstos incuestionables, incontrovertibles y considerados de orden público.

De lo anterior podemos decir que si se llega a considerar la admisión de la transacción en el derecho Laboral caería, el trabajador, en una situación jurídica inferior.

La doctrina establece los siguientes supuestos en que interviene la transacción:

1.- Por razón del momento en que se celebra.

a) antes de dar inicio a la relación laboral no hay transacción posible, y en tal caso habría renuncia de derechos.

la cual resultaría nula, por ser irrenunciables los derechos no adquiridos aún y porque además cualquier renuncia general de derechos es ilegal.

b) la transacción realizada encontrándose en vigor la relación laboral no es admisible, ya que significaría considerar la posibilidad de renunciar a derechos que emergen de las normas laborales.

c) finalizada la relación laboral si es admitida. En tal situación tanto el patrón como el trabajador han recobrado su totalidad de acción, puesto que ya no existe vínculo alguno que los una. ;

Ahora bien, surge la interrogante de cual es la razón para no admitir la transacción. La razón fundamental es la de que el legislador intenta impedir que el trabajador pierda los derechos mínimos que la ley le otorga debido a la situación de inferioridad en que se encuentra. Observándose las siguientes situaciones:

1.- que los derechos que se pretenden transigir formen parte del patrimonio del trabajador: y

2.-que los derechos transigibles sean futuros.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia ha declarado

que en ningún caso son renunciables los derechos del trabajador, estén o no incluidos dentro de su patrimonio y que el juzgador no puede hacer distinciones en donde la ley no las hace; aunque manifiesta que puede resultar posible dicha distinción y puede ser admitida válidamente, siempre con reserva de los puntos siguientes:

2.- Por razón de la naturaleza jurídica de la acción, puede referirse:

a) accidentes de trabajo.

b) a derechos que derivan de la rescisión arbitraria del contrato de trabajo como horas extraordinarias, diferencias de trabajo, traslados, etc.

3.- Por razón de forma puede ser:

a) libremente consentida, se perfecciona con el simple consentimiento de partes, teniendo valor la forma escrita sólo para efectos probatorios.

b) formal, imponiéndose la solemnidad, por la ley, como un requisito indispensable para la validez.

Es más conveniente la última forma, pues permite lograr

mayor garantía hacia las partes y mayor fiscalización por la autoridad, evitando así, eludir el cumplimiento de la ley.

4.- Por razón del sistema legislativo:

a) Legislaciones que no citan para nada la renuncia de derechos ni la transacción. Sistema que resulta lesivo debido a las consecuencias que esconde y el estado de indefensión en que sitúa al trabajador.

b) Legislaciones que, de manera expresa prohíben la renuncia de derechos por parte del trabajador; pero que no mencionan en ningún momento la posibilidad de transacción entre trabajador y patrón. Se estima que la sola prohibición de renuncia de derechos significa la prohibición de la transacción, pero admiten como excepción de previo y especial pronunciamiento y de carácter perentorio la transacción.

c) Legislaciones que admiten la transacción, exigiendo determinadas solemnidades para que surta efectos. Este sistema es el más preferible, aumenta la posibilidad de lograr un resultado que favorezca a las partes e impide que sean burladas las leyes laborales en su cumplimiento.

Siendo el juez quien tiene la facultad de rechazar el acuerdo cuando las condiciones pactadas atenten contra los derechos

del trabajador. se obliga al juzgador a examinar las circunstancias que anteceden al acto antes de ser aceptado. Este sistema tiene algunos inconvenientes:

I.- en determinados casos el trabajador estaría en la creencia de que la transacción había sido aprobada por el juez con el objeto de evitarse los trámites judiciales y la sentencia correspondiente.

II.- existiría una falta de conocimiento por parte del juzgador de las circunstancias en que se encuentra el trabajador.

Estos inconvenientes tienen solución con la creación de tribunales destinados, de manera exclusiva, para avenir a las partes en litigio, tanto en conflictos individuales como colectivos, existiendo la posibilidad de rechazar la aprobación de aquéllas que no reunieran las condiciones de seriedad necesarias.

Ahora bien, quien se encarga de determinar si la transacción que extingue obligaciones litigiosas o dudosas reviste un mínimo de seriedad y no es un acto cumplido al solo efecto de aludir el cumplimiento de la ley ocasionando, con esto, un fraude a la ley, es la autoridad ante la cual se realiza la transacción.

En derecho laboral aceptar la transacción significa enfrentar la realidad. El recurso que se utiliza es que el

trabajador "reajuste su demanda" y el patrón acceso a la misma, lo que constituiría mancha al tribunal que la aceptara, colocando al trabajador en una situación de inferioridad.

3.3.2 VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LA TRANSACCION.

La transacción así como la conciliación tienen la ventaja de dar solución, de manera rápida las discrepancias entre las partes. Pero ninguna de estas figuras va en contra de lo que se considera justo. Por tal motivo la conciliación que fue obtenida por temor a un pleito largo y costoso, aun por la parte que resulte vencedora, se encuentra viciada en el consentimiento expresado en esas condiciones.

La transacción, significa un asalto a la justicia, ya que es obtenida mediante coacción surgida de la evidencia de los hechos. Se transige por el deseo de obtener más rápidamente un beneficio, al ser reconocida en parte su demanda, bien sea, por carecer de elementos probatorios que acrediten la exactitud de los hechos base de su petición; pero es evidente que se realiza en menoscabo de sus propios intereses, dañando así la justicia y normas de derecho positivo, dictadas para aplicarse con rigor, dando a cada uno lo que le pertenece.

En la transacción predomina la autonomía de la voluntad, la que en derecho laboral ha sido delimitada por el legislador, por

muy poderosas razones.

E. del Corral Fernández expresa: "la conciliación, como la transacción, no tienen por fin conferir a las partes nuevos derechos, sino únicamente conocer los que tienen o pretenden tener sin violación de ley alguna, y consolidarlos".

En la conciliación, la decisión dictada, *jure imperii*, por el magistrado, muy difícilmente satisface a ambas partes y muy a menudo los deja inconformes ya que, como cada uno se encuentra muy interesado y por consiguiente unilateral para conseguir un equilibrio que le de oportunidad de valorar de forma serena los elementos de controversia y la conveniencia de una solución que implicaría un sacrificio parcial.

El argumento de valor para no permitir la transacción dentro del derecho laboral consiste en que el derecho de los patrones y de los trabajadores así como sus obligaciones, se encuentran definidos de manera absoluta en las leyes, siendo imposible aceptar que alguna de las partes renunció a los beneficios adquiridos plenamente, otorgando su consentimiento a aquello que les sea perjudicial.

La transacción es una renuncia de derechos litigiosos o dudosos que hacen las partes; una vez obtenida la transacción, si la parte trabajadora pide su nulidad por considerar se ha sido

forzado su consentimiento, o bien, que hizo renuncia de sus derechos, pondrá al patrón en una difícil situación.

3.3.3 CARACTERISTICAS DE LA TRANSACCION Y DIFERENCIAS CON LA RENUNCIA.

La transacción además de ser un acto jurídico bilateral a través del cual los interesados, por mutuas concesiones, extinguen obligaciones litigiosas o dudosas exige determinados elementos.

a) dos personas que se encuentren vinculados por una relación jurídica de la que se originan derechos y obligaciones.

b) que exista inseguridad referente a determinados derechos y obligaciones.

c) duda respecto a derechos incorporados al patrimonio de una de las partes.

En esencia, la transacción es la cesión de determinados derechos que cada parte presume existen en su favor y en consecuencia un sacrificio de los mismos; y aun cuando algunos

autores consideran que no es una renuncia de derechos: desde nuestro punto de vista sí lo es, en virtud de que se renuncia, no de manera absoluta pero sí de forma parcial de ciertos derechos considerados dudosos o litigiosos.

3.3.4 LIMITACIONES DE LA TRANSACCION.

La libertad transaccional tiene ciertas limitantes, se encuentra limitada la autonomía de la libertad por razones poderosas, causa por la que sólo se concilian situaciones litigiosas y no aquéllas en las que es evidente que surja el derecho de alguna de las partes.

Las conciliaciones en materia laboral, logradas ante autoridad judicial, tienden al cumplimiento de las leyes y disposiciones impuestas por los tribunales del trabajo.

3.3.5 EFECTOS DE LA TRANSACCION Y LA CONCILIACION.

Los estudiosos del derecho consideran que ambas figuras son válidas, toda vez, que no equivalen a renuncia de derechos, sino que sólo hay una cesión por ambas partes debido a la inseguridad que hay respecto a sus derechos.

Por razones de orden público, la renuncia o limitación

a derechos otorgados por la ley laboral está restringida, por lo cual se invalida todo acto cumplido por el trabajador en el que aparezca su voluntad disminuida en su libre expresión, afirmándose de esta manera que, debido al orden público de las leyes laborales se hace "ineficaz" toda transacción que trate de consolidar renunciaciones o limitaciones a beneficios que la misma ley otorga al trabajador.

La idea de la transacción entró en conflicto con el principio de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, pues, según su definición, es un contrato en el que cada parte hace una concesión a la otra; equivale a renunciar, en parte, a derechos otorgados por la ley.

"La transacción no es el reconocimiento de que no se tiene el derecho reclamado o el de que no se le tiene en la proporción propuesta, una idea totalmente distinta a la de hacer una concesión a cambio de otra".(34)

Al respecto, la Corte no estableció jurisprudencia firme, toda vez que, sus resoluciones eran contrarias unas con otras. La Cuarta Sala de la época cardenista no aceptó, ya desde

(34) Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T. I. 13a. ed., Editorial Porrúa S.A., México 1993. pág. 381

entonces, convenio alguno o transacción que llevara implícita la renuncia total o parcial del derecho a percibir el salario y demás prestaciones devengadas por el trabajo realizado.

En el artículo 98 de la Ley de 1931 fue analizado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien razonó de la siguiente manera:

En la vida del derecho del trabajo, la transacción se refiere a derechos de los trabajadores, salarios devengados, monto de indemnizaciones o prestaciones en especie: no te adeudo lo que pides, sino bastante menos, por lo que te propongo una transacción, lo que significa que son los derechos del trabajador los que en encuentran en juego; siendo suprimida dicha figura por ser contraria al principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

Es a partir del año de 1941, cuando se cambió la integración de la sala, que se hace patente la posibilidad de la transacción.

3.4 PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

3.4.1 CONCEPTO DE PRESCRIPCIÓN.

Dentro del derecho común existen normas que son

aplicables a las diferentes ramas del derecho que pretenden el equilibrio en lo referente a las relaciones humanas, mediante la extinción de determinados derechos por el solo transcurso sin que hayan sido ejercitados, con la consiguiente liberación de obligaciones correlativas.

Nunca, antes, se había pensado en la posibilidad de hallar un concepto de prescripción que fuera adoptado por el derecho del trabajo y que fuera diferente al manejado por el derecho civil.

El concepto de prescripción es un concepto difícil. La doctrina ha empleado mucho tiempo y espacio para su estudio, sin que a la fecha el resultado sea satisfactorio; ya que, por un lado surge la problemática de determinar si la prescripción es sólo extintiva o adquisitiva.

La doctrina clasifica a la prescripción de dos maneras: la adquisitiva, también conocida con el nombre de usucapión o prescripción positiva, que consiste, según el Código civil, en la adquisición de bienes; y la extintiva, llamada también literal o prescripción negativa que consiste en la liberación de obligaciones.

De las dos formas de prescripción antes señaladas, el derecho del trabajo conoce solamente la segunda, institución

conocida con el nombre de prescripción negativa o liberatoria. Por eso la Ley federal del Trabajo en sus artículos 516 y siguientes regula la forma en que opera la prescripción de derecho.

Lo primero es saber que debemos entender por prescripción extintiva, al respecto, algunos autores la definen como "un modo de extinción de los derechos resultantes del silencio de la relación jurídica de que emanan durante el tiempo marcado por la ley". Definición que envuelve una serie de cuestiones.

Primeramente se manifiesta si la prescripción extingue los derechos o es sólo la presunción de dicha extinción. la cuestión, a simple vista, parece poco interesante, pero si lo es, toda vez, que el fundamento de la extinción por medio de la prescripción no sólo es la presunción de que el derecho se ha extinguido.

Como segundo término se pretende determinar cual es el objeto, esto quiere decir, si se refiere a la extinción del derecho, la acción o la exigencia.

Creemos que se extingue el derecho mismo; y como la acción no es otra cosa que el derecho mismo, luego entonces, cuando se extingue la acción se extingue el derecho.

Por último, en cuanto a los elementos de la prescripción

extintiva, tradicionalmente los requisitos que se necesitan para que ésta tenga lugar, son los siguientes:

- 1) inacción del acreedor.
- 2) transcurso del plazo señalado por la ley.

En relación al primero de los elementos que conforman a la prescripción extintiva, algunos autores manifiestan que el concepto de "inacción" no es exacto que, debería sustituirse por el de "no ejercicio del derecho". En cambio otros más lo rechazan, diciendo que la inactividad del titular no se refiere al ejercicio de la exigencia, sino a la ejecución de determinadas medidas de seguridad, que la ley considera como causas de interrupción, formando un medio de conservación de la exigencia más allá del plazo de la prescripción, pese a su continuado "no ejercicio".

Debido a la dificultad que surge debido al multicitado término de "no ejercido" De Buen y Ramos proponen que se diga que "prescripción es la extinción de una exigencia a consecuencia de no haber ejercitado durante un cierto tiempo ninguno de los actos considerados por la ley como causas de interrupción".

Las consideraciones anteriores son tomadas en cuenta por

Alas, De Buen y Ramos, quienes manifiestan lo siguiente:

A) el concepto de "no ejercicio del derecho", dicen ellos, no abarca los tres hechos que considera el Código civil español como causas de interrupción y que son:

I. el ejercicio ante los tribunales

II. la reclamación extrajudicial del acreedor (no admisible en nuestro derecho)

III. cualquier acto de reconocimiento del deudor

B) la frase "silencio del titular" no es admitida por contravenir con la tercera (segunda condición en nuestro derecho). es decir, con el reconocimiento del derecho por parte del deudor.

C) es necesario encontrar una expresión que implicara las dos hipótesis.

3.4.2 CONSTITUCIONALIDAD DE LA PRESCRIPCIÓN.

Con el propósito de entender la importancia de este tema, partiremos de las siguientes consideraciones:

Primero.- el derecho del trabajo, como ya vimos, es un derecho imperativo, razón por la cual su cumplimiento no va a depender de la voluntad de los obligados ni del tiempo que transcurra desde el momento en que debió dar su cumplimiento y el momento en que se está reclamando su aplicación.

Segundo.- la relación por ser de tracto sucesivo, permite separar claramente el acto en que se formó dicha relación y los efectos que se producirán con el tiempo.

Tomadas en cuenta las consideraciones anteriores, encontramos que es necesario determinar la naturaleza de los derechos que se encuentran asentados en la Declaración, la Ley, los Convenios Internacionales y en los Contratos Colectivos; así como la situación de los derechos concretos que adquiere el trabajador por el trabajo prestado. Lo anterior, en virtud de que la prescripción no se puede aplicar a los primeros, sólo a los segundos.

"La prescripción extintiva, sin lugar a dudas, es una institución injusta en virtud de que determina una solución particular para quienes son titulares de derechos, que quebranta el principio de generalidad de la ley". (35)

(35) Buen. Nestor de. ob cit., 8a. ed., pág. 626

Ahora bien, desde el estricto punto de vista del derecho laboral, es una institución contraria al espíritu que conforma el artículo 123 Constitucional y a la legislación del trabajo. Contradice al principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, previsto en el inciso g) de la fracción XXVII, apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, así como también, contraviene la naturaleza "de orden público" que atribuye el artículo 5o. a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Si consideramos a la prescripción desde el punto de vista del patrón, resulta un medio mediante el cual, por el transcurso del tiempo deje de cumplir las obligaciones que le impone la ley.

Por otra parte, si la examinamos desde el punto de vista el trabajador surge como un abandono de las acciones que le corresponden en contra del patrón, abandono que en realidad es una renuncia de derechos que las leyes le conceden.

Ahora bien, poniendo en relieve lo arriba manifestado y sabiendo además que, la renuncia a los derechos de los trabajadores está prohibida, así como lo establece el artículo 123 fracción XXVII de la Constitución: prohibición que no solamente se refiere a la renuncia que los trabajadores hagan respecto a las cláusulas del contrato, sino también a aquella renuncia de prestaciones concretas que se deriven de prestar sus servicios, siendo clara la contradicción a los propósitos de la legislación

del trabajo.

Autores como Gustavo Radbruch, justifican la prescripción en la medida que satisface el fin de la seguridad jurídica, es decir, del saber a que atenerse. Otros como Trueba Urbina son enemigos declarados de la prescripción de derechos laborales.

Aunque los autores manifiesten que si no estuviera reglamentada la prescripción, como lo está, las relaciones laborales serían intolerables y se produciría un fenómeno pernicioso para la estabilidad entre las empresas y para los propios trabajadores. En el fondo existe una contradicción entre aceptar la prescripción y las finalidades proteccionistas y tutelares que pueden reconocerse, a los derechos de los trabajadores.

3.4.3 EFECTOS DE LA PRESCRIPCION.

En cuanto a sus efectos, puede referirse únicamente a prestaciones concretas, derivadas de la relación de trabajo, pero nunca podrá tener por efecto convalidar una cláusula nula.

3.4.4 TERMINOS DE LA PRESCRIPCION.

La Ley de 1931 en su artículo 328 decía: "las acciones

que nazcan de la Ley o del contrato de trabajo prescribirán en un año"; pero no determinaba el momento a partir del cual corría la prescripción, situación que dio la pauta para que determinadas personas propusieran a los porteros, les otorgaran poder judicial para demandar a los propietarios el pago de salarios que les habían dejado de pagar a partir de la fecha de ingreso, fundándose en lo dispuesto por el artículo 1161 del Código civil, según el cual, la prescripción de sueldos o salarios devengados corre a partir del día en que el trabajador sea separado o se separe del trabajo.

Ejemplo de lo anterior, es una sentencia que condenó al pago de salarios de casi cuarenta años, a partir de 1899, que fue ratificada por la Suprema Corte de Justicia. Esta situación provocó inquietud, la precaria situación financiera en que colocó a muchas empresas incitó a la Cuarta Sala a modificar la jurisprudencia en la brillante ejecutoria de 12 de febrero de 1936, Toca 3660/36/2a., Tomasa Godínez. Después del cuidadoso estudio de las disposiciones de la ley de 1931 sobre la materia pretendía un principio propio, diferente del señalado en materia civil, diciendo que la prescripción inicia a partir del momento en que la obligación es exigible.

Los plazos de la prescripción extintiva, que a contrario sensu pueden convertirse en términos de prescripción adquisitiva, son relativamente breves.

"Acertadamente se dice en la exposición de motivos de la Ley nueva que las normas, relativas a la prescripción, se modificaron únicamente para alcanzar una mayor precisión y para evitar la pérdida de los derechos por la brevedad de algunos plazos". (36)

"La regla general en materia de Derecho del Trabajo es que dichas acciones prescriben en el término de un año, salvo los casos de excepción expresamente indicados". (37)

1.- Principios Generales: La prescripción general se encuentra prevista en el artículo 516, que a la letra dice:

"Las acciones de trabajo prescriben en un año a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes".

Principio que se encuentra constituido por tres elementos o principios.

A) el término general, que se aplica a todos los casos para los que no exista una norma especial.

(36) Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo. Ed. 17a., Editorial Porrúa S.A., México 1990, pág 297

(37) Cueva, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. 13a. ed., Editorial Porrúa S.A., México 1993, pág. 605

B) dicho término se cuenta a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.

C) existen términos más cortos o más largos, que son excepciones al principio general, son interpretados de manera restringida y no pueden aplicarse por simple analogía.

2.- Términos Especiales: Las prescripciones especiales de un mes, dos meses y dos años fueron establecidas en función de necesidades particulares.

PRESCRIPCION DE UN MES.

I. Prescripción de acciones en los casos de disolución de relaciones de trabajo:

Al respecto, la ley insertó una diferencia entre la facultad del patrono o del trabajador para disolver la relación de trabajo. Cuestiones que se encuentran previstas en el artículo 517. La prescripción de un mes opera en dos casos:

a) respecto de las acciones de los patronos para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios.

En la primera hipótesis, el término de la prescripción es el lapso dentro del cual el patrono puede despedir al trabajador y éste separarse del trabajo y exigir la indemnización correspondiente, actos denominados acción, consistentes, no en ejercitar una acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, sino en un hecho material como resultado de una determinación unilateral de dar por terminada la relación laboral.

La propia ley señala que el término empezará a correr desde el día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa que origino la separación, es decir, que no se tomará en cuenta el día en que produjo la falta sino la fecha en que el patrón tuvo conocimiento de ella.

II. Prescripción de las acciones para imponer medidas disciplinarias y efectuar descuentos en los salarios de los trabajadores: esta prevención se complementa en el párrafo del mismo artículo, cuando dice que en esos casos la prescripción corre desde el día siguiente al que se tenga conocimiento de la falta, que amerita medida disciplinaria, o desde el momento en que se comprueben los errores cometidos o las pérdidas o averías que sean imputables al trabajador o a la fecha en que la deuda sea exigible.

III. Prescripción de las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo: acción que exige.

previamente a su ejercicio. que se haya dado la separación. Término que correrá a partir de la fecha en que el patrón haya dado motivo a la rescisión. no pudiendo ser ejercida sin. la antes mencionada. separación previa del trabajador.

PRESCRIPCION EN DOS MESES.

Plazo que constituye una novedad de la Ley de 1970. pues en la ley anterior el artículo 329. fracción III disponía sólo de un mes respecto las acciones a los trabajadores que eran separados de su trabajo.

Se trata de una medida justa. ya que el término de un mes resultaba excesivamente corto.

En este caso. la prescripción empezará a correr a partir del día siguiente de la fecha de separación. En esta hipótesis el trabajador se encuentra colocado delante del hecho material y el problema consiste en ejercitar la acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. bien para ser reinstalado o para que le fuera otorgado el pago de la indemnización correspondiente.

PRESCRIPCION DE DOS AÑOS.

Es la má larga de todas. tiene lugar en dos años

y se puede hacer valer en los casos que expresa el artículo 519 de la Ley federal del trabajo.

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo.

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo.

Cuando el trabajador sabe que a consecuencia de un accidente o enfermedad profesional, le surgió una incapacidad, es el momento a partir del cual empieza a correr el plazo de los dos años para el reclamo de la correspondiente indemnización.

III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los convenios celebrados ante ellas.

Para que se pueda realizar el cómputo del plazo, se deberán tomar en cuenta el siguiente día en que hubiese quedado notificado el laudo o aprobado el convenio. Si el laudo impone la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar a la Junta que le fije al trabajador un término, que no rebasará los treinta días, para que éste vuelva al trabajo y lo apercibirá que de no hacerlo, el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo.

"El propósito de esta disposición, es el buscar la estabilidad en las relaciones de trabajo y el suponer que si una persona adquiere el derecho de ser reinstalada en su puesto y no ejerce la acción respectiva, con ello esta justificando la falta de interés en ocupar el puesto y, por lo mismo, conviene a los intereses de todos dar por terminado el contrato o la relación laboral". (38)

3.4.5 CASOS EN QUE NO CORRE LA PRESCRIPCIÓN.

El principio general es que la prescripción no corre contra el incapacitado ni el impedido.

En el artículo 520, se determinan las circunstancias en que no puede empezar a correr la prescripción.

I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela, conforme a la ley.

II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

Este principio fue adoptado por la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que no se puede decir que los incapacitados

(38) Guerrero, Euquerio, ob cit., pág. 300

mentales tengan conocimiento consciente de su derecho para ejercitarlo. Motivo por el cual no opera la prescripción, sino hasta que exista un representante legal que tenga conocimiento de causa y actúe en defensa de su tutelado. Así como para los obreros reclutados al servicio militar, respecto de cualquier acción contra su patrón.

Además de los supuestos ya mencionados, la prescripción tampoco correrá en los casos en que se encuentra suspendido el contrato o la relación de trabajo. Situación que contempla la ejecutoria siguiente.

3.4.6 INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION.

Consiste en la posibilidad de que se lleven a cabo ciertos acontecimientos que señalen la intención de ejercitar la acción que se tenga, o bien, el reconocimiento expreso de quien puede ser beneficiado con la prescripción.

El artículo 521 de la Ley federal del trabajo dispone que la prescripción se interrumpe:

I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la junta sea incompetente.

Un ejemplo claro sería el que, un día antes de transcurrir los dos meses de haber despedido a un trabajador, la junta recibe la demanda presentada por éste, se interrumpe inmediatamente la prescripción.

II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquélla contra quien prescribe, de palabra, por escrito o mediante hechos indudables.

Por ejemplo, si el patrón da a conocer al trabajador que reconoce el riesgo profesional y después de haberse determinado la incapacidad, está dispuesto a pagar la indemnización, se interrumpe la prescripción.

3.4.7 COMPUTO DE LOS PLAZOS.

Según el artículo 522, los plazos se contará, por días naturales, es decir, los meses se contarán por número de días que tiene cada uno; el primer día se contará completo aunque no lo sea, pero el último siempre deberá ser completo, si éste es feriado se tomará en cuenta el primer día hábil siguiente.

CONCLUSIONES

De lo analizado y expuesto con anterioridad, podemos concluir lo siguiente:

1.- Debido a la gran importancia que adquirió el derecho laboral durante el presente siglo, se han formulado diferentes declaraciones de derechos laborales, incluyéndose en textos constitucionales debido a que son esenciales para la vida y seguridad del ser humano.

Desde los tiempos más remotos, con la finalidad de salvar las contiendas entre la clase trabajadora y patronal, así como reivindicar al trabajador, fue propuesto un estatuto de trabajo en el cual se enunciaron y definieron derechos que consagran las leyes en favor del trabajador.

2.- Tanto la legislación como la doctrina extranjera sufrieron un importante cambio y es con posterioridad a la primera guerra mundial que empiezan a manifestarse cambios y modificaciones en el derecho del trabajo y se empieza a restringir la posibilidad de celebrar convenios y transacciones que llevarán oculta una renuncia de derechos que se encontraran consagrados en textos constitucionales y laborales.

3.- Son los países europeos como Francia, España e Italia, los que destacan por su marcha a una mejor protección de los trabajadores, es sin embargo, Francia quien lleva la dirección e iniciativa teniendo como antecedente la inmortal Declaración de los Derechos del Hombre: le siguen en este movimiento países americanos como Costa Rica, El Salvador, Perú y Cuba, entre otros, que también se preocuparon por reglamentar y prohibir el sacrificio realizado por el trabajador al renunciar a los derechos surgidos por la relación laboral determinada por la ley, ejerciendo una gran influencia el derecho mexicano del trabajo, en la formación de este tipo de disposiciones para los pueblos de América.

Sin embargo, se puede ver claramente que sólo algunas naciones como Italia, en Europa y Cuba en América, las que mantiene una posición categórica y han resuelto las dudas que existían en relación a la renuncia de derechos, llevada a cabo por los trabajadores.

4.- Por lo que respecta a nuestro país, es en el año de 1916, en el Congreso Constituyente en donde se plantea la posibilidad de incluir en el texto constitucional las bases de tipo laboral así como su contenido.

Una vez conformado el derecho del trabajo, surgen en México la problemática relacionada con la posibilidad de celebrar convenios o transacciones que implicaran renuncia total o parcial de derechos obreros en razón de la interpretación a la fracción

XXVII del artículo 123 Constitucional en consonancia al texto de la Ley Federal del Trabajo; emergiendo así dos tipos de doctrinas, la llamada Pura Laboral y la Civilista, opuestas entre sí, pero compartiendo una misma finalidad, es decir, reglamentar las situaciones de hecho que implicaran renuncia de derechos obreros la primera disponía que la renuncia de derechos consagrados por las leyes o los originados por la prestación de servicios era nula prohibiendo la transacción por constituir ésta, una renuncia parcial de derechos. En tanto que la segunda, retomaba la idea de la libertad formal de las partes y el principio de la autonomía de la voluntad, autorizando tanto la renuncia de derechos como la transacción, pisoteando así, el principio de imperatividad característico del derecho del trabajo.

5.- Es la Suprema Corte de Justicia quien siguiendo el criterio establecido por la Doctrina Civilista, al tratar de dar una interpretación al artículo 123 Constitucional y a sus normas reglamentarias permite nuevamente la posibilidad de celebrar pactos o convenios en los que se llevara a cabo renuncia de derechos, olvidándose de lo establecido por los artículos 6o. y 8o. del Código Civil, al referirse a la observancia de las leyes y a la posibilidad de renuncia sólo a los derechos que no afecten directamente al interés público, criterio que contraría lo establecido por las disposiciones de carácter laboral consistente en impedir la convención de cláusulas que implique renuncia

de derechos.

6.- Retrocediendo un poco al surgimiento de las corrientes radicales expuestas con anterioridad, es importante que se plantee que a pesar de la oposición existente entre ambas, el Derecho Civil tiene gran relevancia, debido a que es el tronco del que procede el derecho del trabajo, pues siempre ha existido una íntima relación entre ambos, en virtud de que la Teoría General de las Obligaciones Civiles es proyectada en el campo del derecho del trabajo, adoptando este último, dentro de su terminología conceptos afines con el propósito de elaborar una clasificación de los actos jurídicos laborales y explicar cuales son las consecuencias de derecho que éstos producen, pretendiendo de este modo adquirir un carácter de autonomía científica y legislativa que en ocasiones los contraponen sin que se separen de este principio que comparten.

7.- Cuando hablamos de los conceptos afines nos referimos particularmente a los expuestos a continuación: Inexistencia, Nulidad Absoluta, Nulidad Relativa, Renuncia y Convenio. de los cuales estos cuatro últimos mantienen una estrecha relación ya que no habrá nulidad absoluta o relativa si no hay materia sobre que ejercerla, es decir, una renuncia o un convenio.

8.- Para lo anterior debemos aclarar que la renuncia y el convenio juegan un papel muy importante dentro del derecho del trabajo; el primero debido a que nos permite hablar de la renuncia que puede hacer el trabajador a los derechos que la ley consagra en su favor, o bien, de la renuncia que el trabajador hace a su trabajo con todas las consecuencias legales que ésta implica, sin confundir que la renuncia al trabajo implica renuncia de derechos o a la inversa.

El segundo en razón de que exista la posibilidad de celebrar pactos en los que el trabajador lleve a cabo la renuncia de algún derecho, que por su naturaleza es irrenunciable.

9.- De lo anterior se deriva que no existe la nulidad absoluta, debido a que la ley se encuentra compuesta por normas prohibitivas, facultativas, definitivas e interpretativas, motivo por el cual podemos afirmar que la nulidad que se maneja en el derecho del trabajo no es absoluta sino relativa.

10.- En materia laboral y sobre todo en lo referente a la renuncia de derechos, las disposiciones laborales, son en esencia, normas de orden público, siendo su máxima expresión el principio de irrenunciabilidad, fundado principalmente en la posición de desigualdad económica, social y cultural del trabajador en relación al patrón; motivo por el cual no deberían ser

renunciables e intransigibles en su cumplimiento.

11.- Mediante la figura de la renuncia, el trabajador da por terminada la relación de trabajo en cualquier momento, con la única limitación, consistente en prestar sus servicios por el término de un año, haciéndose acreedor, en muy determinados casos, a la responsabilidad civil, si no cumple con esta disposición, sin justa causa. No obstante lo anterior, para que la relación de trabajo se de por terminada deberá ser resultado del acuerdo de ambas partes, pues de lo contrario implicaría incumplimiento a las obligaciones que establece la ley tanto a la parte patronal como a los trabajadores, trayendo como consecuencia que el trabajador no perciba las prestaciones a que tiene derecho, o bien, que las que se le otorguen estén muy por debajo de las establecidas en la ley. De lo anterior se deriva que aunque la Ley Federal del Trabajo determina que la renuncia al trabajo que se lleve a cabo por cualquier trabajador no requiere de formalidad alguna para su validez, ésta deberá constar por escrito para efectos de prueba, pues de lo contrario el trabajador se situaría en el hecho de abandono de empleo exponiéndose a ser despedido sin que le fuera otorgada la indemnización de ley.

12.- La regla de la disposición más favorable para

el trabajador no sólo se refiere a las leyes, sino que, también se aplica a todas las disposiciones laborales, dentro de los que se encuentran los convenios o pactos laborales celebrados entre el patrón y el trabajador, que constituyen un proceso de modificación de la relación laboral.

La celebración de convenios, según el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo es una cuestión de gran relevancia, debido a que en ellos se encuentran contenidas las condiciones de trabajo, que vienen a ser los beneficios mínimos que establece la ley en favor de los trabajadores, motivo por el cual serán nulos aquéllos que contengan renuncia de derechos, debiendo reunir determinados requisitos cuando se trate de disminución a las condiciones de trabajo y válidos cuando se trate de beneficiar al trabajador.

13.- Lo anterior implica que los convenios son acuerdos que se llevan a cabo entre la clase trabajadora y patronal, mediante los cuales se pretende beneficiar al trabajador, pues en teoría los derechos que consagra la ley son irrenunciables.

Sin embargo, desde el momento en que surge la figura de la transacción, por ser ésta una concesión que se hace al adversario con la finalidad de dar término a una disputa se lesionan sin lugar a dudas los derechos del titular que la realiza, por constituir de manera forzosa una renuncia parcial de derechos.

14.- De tal modo que, a quien en realidad se esta beneficiando es la parte patronal teniendo la Ley Federal del Trabajo las dos caras de la moneda mostrando a una parte la que aparentemente le conviene, cuando en realidad ambas caras benefician a la clase patronal, pues no habrá convenio o transacción, sino que en realidad se va a convenir una transacción.

Lo cual significa que el trabajador es el único que cede una parte de sus derechos, en tanto que el patrón no cede, sino que gana al otorgarle al trabajador una parte de los derechos que por ley le corresponden.

15.- La prescripción surge como un medio de extinción de ciertos derechos, mediante el transcurso del tiempo con la correspondiente liberación de las obligaciones que, según la teoría satisface el fin de seguridad jurídica e impedir que las relaciones laborales se vuelvan intolerables y lleguen a producir inestabilidad en las empresas y en los trabajadores, es decir, que en primer instancia surge para aplicación de ambas partes.

Pese a lo anterior, el derecho del trabajo, al tratar de dar seguridad a las relaciones laborales instituye la figura de la prescripción extintiva como medio de liberación de las obligaciones correlativas a ciertos derechos, que se extinguen por el transcurso del tiempo; atentando, así, contra lo que dispone la Constitución y legislación laboral, por ser, como anteriormente se dijo, un medio a través del cual el patrono deja de dar cumplimiento

a las obligaciones que, en favor del trabajador le impone la ley; y a la vez aparece como un abandono que el trabajador hace de las acciones que tiene en contra del patrono, implicando renuncia de derechos consagrados por la ley.

16.- Para dar por concluida esta serie de reflexiones expresaré la idea global que acoge esta investigación, es decir, la nulidad como factor determinante en los convenios y renunciaciones de los derechos de los trabajadores, sobre todo cuando es manejada por la ley de manera utópica al plantear que las normas de derecho laboral son imperativas, por lo tanto, inderogables e intransigibles por constituirse como normas de orden público, hablando aquí de una nulidad absoluta.

Pero a pesar de este propósito, en la práctica empresarial mexicana se omite este principio, ya que continuamente se llevan a cabo pactos o convenios en los que el objeto, motivo de la convención, son precisamente los derechos que debiesen prevalecer, pero que sin embargo son cedidos en beneficio de la parte patronal, teniendo esta nulidad la variante de ya no ser absoluta como se pretende, sino relativa. Es aquí donde nos percatamos que los legisladores desviaron el espíritu proteccionista de la Ley para con la clase trabajadora ya que la autoridad no funge de manera activa, sino que sólo ratifica el acuerdo al que las partes llegan siendo que deberían ser lo contrario siguiendo el principio de imperatividad, característico del derecho del trabajo.

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

- ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires 1972.
- ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. 5a. Ed., Editorial Ariel. Barcelona España 1975.
- ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del Trabajo. Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones. Madrid 1980.
- BAILON VALDOVINOS, Rosalio. Legislación Laboral. 5a. Ed., Editorial Limusa S.A. de C.V., México 1972.
- BEJARANO SANCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles. 3a. Ed. Editorial Harla S.A. México 1984.
- BRICERO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla S.A. México 1985.
- BUEN, Nestor de. Derecho del Trabajo Tomo I. 4a. Ed. Editorial Porrúa S.A. México 1981.
- BUEN, Nestor de. Derecho del Trabajo Tomo I. 8a. Ed. Editorial Porrúa S.A. México 1990.
- CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral Volumen I. Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires 1960.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral Tomo I. Editores Libreros. Buenos Aires 1968.
- CUEVA, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. 6a. Ed. Editorial Porrúa S.A. México 1961.
- CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. 13a. Ed. Editorial Porrúa S.A. México 1993.

- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. 8a. Ed. Editorial Porrúa S.A. México 1988.
- DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Editorial Porrúa S.A. México 1977.
- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al estudio del Derecho. 3a. Ed. Editorial Porrúa S.A. México 1988.
- GRACIDAS, Carlos L. Esencia Imperativa del Artículo 123 Constitucional. Unión Linotipográfica de la República Mexicana. México 1848.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 17a. Ed. Editorial Porrúa S.A. México 1990.
- GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Editorial Cajica. México 1971.
- KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. 3a. Ed. Ediciones Depalma. Buenos Aires -1987.
- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa S.A. México 1983.
- SANTORO-PASSARELLI, Francesco. Nociones de Derecho del Trabajo. 14a. Ed. Editorial Diana. Madrid 1963.
- SIDAQUI, Alberto. Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Editorial México EL y SAN S.A. México 1946.
- SOTO ALVAREZ, Clemente. Prontuario del derecho del trabajo. Editorial Limusa. México 1985.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Editorial Porrúa S.A., México 1978.

L E G I S L A C I O N

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 10a. Ed..
Editorial Porrúa S.A., México 1993.

Ley Federal del Trabajo comentada por Trueba Urbina Alberto y
Trueba Barrera Jorge. 65a. Ed.. Editorial Porrúa S.A.,
México 1991.

O T R A S F U E N T E S

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual,
Tomos I, II y VII. 17a. Ed. Editorial Heliasta, Buenos
Aires 1981.

CASTRO ZAVALETA, Salvador. 55 Años de Jurisprudencia Mexicana
1917-1971. Suprema Corte de Justicia y Tribunal Colegiado
de Circuito Laboral, 3a. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor.
México 1981.

BARRUTIETA MAYO, Francisco. Jurisprudencia a 1990 Comparada a la
1917-1985. Libro Cuarto, Cuarta Sala y Sala Auxiliar. Suprema
Corte. Con Tesis Relacionadas.. Mayo Ediciones. S. de R. L..
México 1991.

OSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y
Sociales. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires 1978.

PINA, Rafael de. Diccionario de derecho. 16a. Ed. Editorial Porrúa
S.A. México 1989.

RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho Jurídico del Trabajo
y de la Seguridad Social. Ediciones Depalma. Buenos Aires
1983.