

329  
25j



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS ARAGON**

**ESTUDIO DE LA RENUNCIA  
DEL TRABAJADOR**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**GISELA NANCY PEREZ PACHECO**

ASESOR: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

MEXICO

1996

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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



**G R A C I A S...**

**A DIOS**

Por darme la vida y la  
maravillosa oportunidad  
de ser.

**A LA U.N.A.M. Y E.N.E.P ARAGÓN.**

Por darme un lugar y un espacio pa-  
ra obtener los conocimientos y ba-  
ses que me conducen a lograr una  
de las metas más importantes de mi  
vida.

**A MIS PADRES. HÉCTOR Y ANGELA.**

Por su apoyo, comprensión y  
cariño que siempre me han  
brindado.

**A MIS ABUELOS**

Catalina Ayúzo. Juventina Bautista.

José Reyes. Manuel Pacheco.

Por ser orgullosamente mis raíces y  
ejemplo vivo de valentía y aplomo  
para enfrentar la vida.

**A MIS MAESTROS UNIVERSITARIOS.**

Porque gracias a sus enseñanzas  
y dedicación, despertaron en mi  
el deseo de superación y el  
anhelo de servir y ser mejor.

**A LA LIC. MARTHA RODRÍGUEZ O.**

Por el gran apoyo que en  
todo momento me brindó, para  
concluir este trabajo.

**A MI TIO AURELIO**

Por su cariño, enseñanzas y  
apoyo incomparables. Gracias  
a ti y a tu familia.

**A MIS HERMANOS**

Jacqueline, Catalina y Hugo.

Por el cariño y respeto que  
nos une.

**A MIS TIOS: Andrés, Leoncio, Donato,  
Elvira, Gloria, Sergio y familias.**

Por ser parte de mí y compartir  
hermosos momentos.

**A MIGUEL Y A RUBÉN.**

Con mucho cariño y afecto,  
de quien les desea que  
sus propósitos se cumplan.

**GRACIAS...**

**A CARLOS VERA.**

Por compartir conmigo  
momentos inolvidables .  
Gracias por estar a mi lado.

**A MIS FAMILIARES.**

Fam. Carmona Sarabia.  
Fam. Galavis Munguia.  
Fam. Brito Reyna.  
Fam. Vera Ballesteros.  
Fam. Revueltas Garcia.  
Fam. Gachúz Ruiz  
Fam. Ortiz Coronel.  
Fam. Pacheco Pérez.

Por el cariño incondicional,  
consejos y apoyo que siempre  
me han brindado.

**A MIS PADRINOS: MODESTO Y BERTHA.**

Por depositar en mí todo su cariño  
y confianza.

**A MIS AMIGOS.**

Por compartir conmigo momentos  
inolvidables y enseñarme lo que es  
la amistad. A todos gracias.

# ESTUDIO DE LA RENUNCIA DEL TRABAJADOR.

## Í N D I C E.

	PÁG.
INTRODUCCIÓN.....	V

### CAPÍTULO I MARCO CONCEPTUAL

1.1 DERECHO DEL TRABAJO.....	1
1.2 RELACIÓN DE TRABAJO.....	4
1.3 SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	6
1.3.1 PATRÓN.....	6
1.3.2 TRABAJADOR.....	7
1.4 DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO:.....	9
1.4.1 DURACIÓN POR OBRA DETERMINADA.....	11
1.4.2 DURACIÓN POR TIEMPO DETERMINADO.....	12
1.4.3 DURACIÓN POR TIEMPO INDETERMINADO.....	14
1.5 RESCISIÓN.....	15
1.6 TERMINACIÓN.....	21

### CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

2.1 LEYES ANTERIORES A LA CONSTITUCIÓN DE 1917.....	24
2.2 CONSTITUCIÓN DE 1917.....	29
2.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	33
2.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	39

### CAPÍTULO III. NATURALEZA FUNDAMENTO Y OBJETO DE LA TERMINACIÓN.

3.1 NATURALEZA JURIDICA DE LA TERMINACIÓN.....	42
3.2 CAUSAS DE TERMINACIÓN INDIVIDUAL Y ANALISIS AL.....	47
ARTÍCULO 53 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	

	PÁG.
3.3 LA VOLUNTAD DE LAS PARTES.....	51
3.4 EFECTOS E INDEMNIZACIÓN POR CAUSAS DE TERMINACIÓN.....	53

CAPÍTULO IV.

LA RENUNCIA COMO CAUSA DE TERMINACIÓN INDIVIDUAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

4.1 CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA DE LA RENUNCIA.....	63
4.2 EFECTOS PRINCIPALES DE LA RENUNCIA.....	688
4.3 ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA.....	77
4.4 DIFERENCIA ENTRE RETIRO VOLUNTARIO Y RENUNCIA.....	85
4.5 PROPUESTA DE MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 53 DE LA LEY FEDERAL.....	92
DEL TRABAJO Y NECESIDAD DE ADICIONAR PRECEPTOS QUE REGULEN LA RENUNCIA DEL TRABAJADOR.	

CONCLUSIONES.....	98
-------------------	----

BIBLIOGRAFÍA.....	101
-------------------	-----

ANEXOS.

## I N T R O D U C C I Ó N .

El Derecho del Trabajo surge como regulador supremo de las relaciones obrero-patronales, y tiene que moderar la forma en que éstas se manifiesten; buscando el justo equilibrio entre los intereses de los distintos grupos sociales.

En nuestro país, es bien sabido que actualmente el principio de estabilidad en el empleo, se ha visto fracturado por la realidad cotidiana que experimenta la clase trabajadora, es por ese motivo que el Estado crea y promueve una serie de estatutos encargados de regular las relaciones laborales, a través de diversos organismos que asigna para mejor lograr su función.

Todo ser humano requiere del trabajo para sentirse socialmente útil y subsistir; para lograrlo necesita tener la certeza de su trabajo y un estímulo económico que le asegure condiciones de vida digna para sí y para su familia.

En un sistema económico, como en el que estamos inmersos, donde los dueños de los medios de producción se encuentran en una situación de ventaja muy importante sobre aquellos que sólo poseen su fuerza de trabajo; el objetivo principal para nuestro derecho, será equilibrar la circunstancia en que ambos se encuentran, legislando para que las relaciones entre ellos sean equitativas y justas.

Con tal objeto, partimos de la idea de que el trabajador en su estado de mayor indefensión, es quien requiere del apoyo de nuestras leyes para que sus derechos se respeten indiscutiblemente, ante esta situación adquiere trascen-

dental importancia la duración de las relaciones de trabajo, y en su caso la terminación de las mismas; ya que son el medio a través del cual se puede presentar la renuncia del trabajador como una figura jurídica que le asegura a la clase trabajadora la salvaguarda de sus intereses.

A pesar de que nuestra legislación proclama una serie de derechos de los trabajadores, basándose en el principio de irrenunciabilidad, es importante conocer que también permite la renuncia al trabajo, si ésta es producto de un acto unilateral de voluntad o inclusive de un acuerdo de voluntades, en el cual no se puede obligar al trabajador a continuar con la prestación del servicio, si no es su voluntad.

De primordial importancia resulta el conocer en qué casos se está ante la renuncia del trabajador, y de ser así, los efectos que produce, con la finalidad de que ésta en ningún momento sea el resultado del menoscabo o violación de los derechos de las partes.

•

C

A

P

f

T

U

L

O

I

•

•

# ESTUDIO DE LA RENUNCIA DEL TRABAJADOR.

## CAPÍTULO I

### MARCO CONCEPTUAL

#### 1.1 DERECHO DEL TRABAJO.

Todo hombre, por ley propia de la naturaleza ha de trabajar para poder subsistir. El trabajo es la profesión universal del hombre, constituye el empleo natural de sus fuerzas y aptitudes, complementando la vida.

Tras milenios de esclavitud o servidumbre, así como de explotaciones inhumanas, el trabajo es libre a consecuencia de la tenacidad y heroísmo de organizaciones de trabajadores, desde mediados del siglo XIX, al proclamar sus derechos de igualdad auténtica en la contratación y dignificación, que adoptaron sucesivamente todos los pueblos civilizados, a través de los sindicatos y la política para con las masas de trabajadores organizados, o asociándose a una comprensiva legislación laboral, hasta alcanzar las posiciones constitucionales u oficiales de diversos Estados, que con sinceridad, sitúan al trabajo en la cumbre de sus desvelos y como supremo título para gozar de derechos y bienestar.

El Derecho del Trabajo, ha sido definido por varios tratadistas, los cuales hacen resaltar los diferentes elementos que componen nuestra disciplina. Entre los que podemos mencionar; los fines, la naturaleza jurídica, los sujetos, el objeto, la relación, etc.

La importancia principal que hace de nuestra disciplina jurídica un Derecho incomparable, radica en la salvaguarda de los derechos de las clases que viven del producto de su trabajo, a las que les dá la seguridad de que velará por su dignidad y respeto. Es por ello que comenzaremos por estudiar las definiciones de algunos tratadistas, tal es el caso del autor Cabanellas que dice: " El derecho del trabajo es el que tiene como fin principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación del servicio, y también en lo relativo a las

consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral ".<sup>1</sup>

Esta definición hace resaltar una finalidad principal; que es la regulación de las relaciones jurídicas, entendiéndola como un factor de equilibrio entre las clases, poseedora y desposeída; es decir patrón y trabajador, ambos en armonía, motivados por ver florecer la justicia social.

El maestro Mario de la Cueva, dice: "El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".<sup>2</sup> Se observa en esta definición un elemento importante; la "Justicia Social", indispensable en nuestra materia, entendiéndola como el conjunto de normas que dignifican y reconocen el trabajo humano, como socialmente útil.

Para Trueba Urbina el Derecho del Trabajo "Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".<sup>3</sup>

Trueba Urbina, incluye los principios e instituciones que protegen a la clase trabajadora, y en su concepto, nos habla de un destino histórico, que es; "socializar la vida humana", entendiéndolo como el logro de una plena armonía entre las clases que integran a la sociedad, sin que alguna de ellas abuse de las circunstancias que en dado momento le favorecen. Finalidad que se puede lograr humanizando al hombre y haciéndolo más sensible y consciente, para que pueda de ese modo ver a sus semejantes como seres dignos de valor y respeto.

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VIII. T-Z. Vigésimoprimer. Edición. Editorial Heliasta. S.R.L. Buenos Aires. 1989., p 131.

<sup>2</sup> Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Cuarta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1977. p 85.

<sup>3</sup> Trueba, Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Editorial Porrúa. S.A. México. 1977., p 135.

Por otra parte, Néstor de Buen nos define la materia diciendo: "Derecho del Trabajo, es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es conseguir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".<sup>4</sup>

El anterior tratadista, en su concepto, no se limita mencionando las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación, difundiendo aún más nuestro derecho del trabajo, sin olvidar el equilibrio de los factores trabajo y capital, cuyo fin común es la realización de la justicia social.

De las definiciones aportadas por algunos doctos en la materia, se observa el propósito de lograr la "Justicia Social".

En nuestro concepto debemos entender por Derecho del Trabajo: "Un conjunto de normas y principios en desarrollo, que regulan las relaciones individuales y colectivas que surgen de la prestación libre, subordinada y remunerada que se da entre trabajadores y patrones, cuyo fin es la realización de la Justicia Social".\*

En el concepto anterior, utilizo la palabra "desarrollo", para recordar que a nuestra disciplina le falta aún mucho camino por recorrer, antes de considerarla una disciplina ya concluida en cuanto a sus metas incluyendo sus propósitos, por lo tanto está sujeta a los cambios que demande la clase trabajadora y nuestro país.

En adelante al hablar de derecho del trabajo, hacemos referencia al concepto del maestro Néstor de Buen.

---

<sup>4</sup> Buen, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo I. Cuarta Edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1981., p 131.

Este concepto, es una idea personal; por lo tanto está sujeta a críticas y aportaciones.

## 1.2 RELACIÓN DE TRABAJO.

La palabra relación, proviene del vocablo "relatio", que significa; conexión de una cosa con otra, correspondencia o enlace.

La lucha que desató la nueva idea en 1938, giró en torno a dos cuestiones: la primera consistía en la decisión respecto de si la naturaleza del trabajo humano podía quedar sometida a la idea del contrato; la segunda se refería a si en la vida de las relaciones de trabajo de los países capitalistas tiene que existir un acuerdo de voluntades, sin el cual, la prestación del trabajo no podía cobrar existencia jurídica.

Al respecto podemos decir, que el problema no consiste en decidir si la relación de trabajo emana de un contrato o no, sino en resolver si puede estar sujeta al régimen de los derechos y de las obligaciones y de los contratos. Como se sabe, la prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva, que no existe con anterioridad a la que conocemos por relación de trabajo: en el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes, depende de un acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automáticamente el derecho objetivo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 expresa "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario

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

"La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

Del anterior precepto se entiende que para efectos jurídicos, es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente del acto que la origine.

El maestro Mario de la Cueva nos dice: "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contrato Ley y de sus normas supletorias".<sup>5</sup>

Roberto Muñoz Ramón define la relación de trabajo como: "El vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, el patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí".<sup>6</sup>

Al respecto Guillermo Cabanellas dice: "Con la locución relación de trabajo se expresan especialmente dos cosas distintas: una innegable, por la consistencia del evidente hecho en la conexión indispensable, en los vínculos, en el trato, en la cooperación que existe entre quien presta un servicio y aquel a quien se le presta. En este sentido, en todo contrato laboral surge una relación de trabajo, entre el trabajador que lo ejecuta y el empresario que de modo directo o, a través de alguno de sus gestores se beneficia de las tareas realizadas, en las que también interviene, al menos en la fase de dirección".<sup>7</sup>

El concepto al que posteriormente referiremos al hablar de Relación de Trabajo, es el que establece el maestro Mario de la Cueva.

---

<sup>5</sup> De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo. Tomo I. Décimotercera Edición. Editorial Porrúa. S.A. México. 1993., p 187.

<sup>6</sup> Muñoz, Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa S.A. México. 1983., p 44.

<sup>7</sup> Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VII. R-S. Vigésimoprimer Edición. Editorial Heliasta. S,R,L. Buenos Aires., p 116.

### 1.3 SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Partiendo de la idea, de que en toda relación de trabajo siempre participan dos o más sujetos, los cuales son imputables de derechos y obligaciones recíprocas, se dice que el objeto de nuestra materia es regular dichos atributos.

En el Derecho del Trabajo, a ambos sujetos se les denomina con un calificativo: a uno de ellos se le asigna el de patrón y al otro el de trabajador. Incluso, nuestra legislación así los menciona.

Esto no implica que en toda relación de trabajo solo participen dos sujetos, sin limitar a otras figuras jurídicas, tales como: patrón sustituto, trabajador de confianza, intermediario, trabajador doméstico, sindicatos, etc, por lo que el presente tema se limitará a tratar los sujetos de mayor trascendencia, tales como patrón y trabajador.

Debemos recordar, que nuestro derecho del trabajo, nació para proteger al que más lo necesita, en este caso nos referimos a la clase trabajadora, a quien se le garantizan sus derechos y valora su único medio de subsistir, es decir su fuerza de trabajo. Todo esto inclinado a lograr una justicia social.

#### 1.3.1 PATRÓN.

Una figura importante para nuestra materia, es la de patrón. Palabra que deriva del latín *pater onus*, que quiere decir carga o cargo del padre y era el nombre que generalmente se asignaba a cuantas personas tenían alguna obligación protectora con respecto a otras aún siendo inferiores a sus derechos o potestades. Actualmente en nuestro idioma, a más de patrón se emplean los términos de patrono, empresario, empleador, dador de trabajo, acreedor de trabajo y capitalista. En el lenguaje corriente, se utilizan los vocablos de amo, dueño, jefe, propietario, responsable, casero, etc.

El término aceptado por nuestra legislación mexicana es el de patrón, y la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 nos dice: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

"Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".

Al respecto la Ley acepta como patrón a una persona moral, puede serlo una sociedad civil o mercantil.

En la doctrina mexicana, Sánchez Alvarado nos da su concepto de patrón, definiéndolo como "La persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada".<sup>8</sup> En la presente definición, se distingue la actividad material de la intelectual, siendo que ambas están unidas en mayor o menor grado, por lo que no apoyamos esta distinción.

Por su parte, Néstor de Buen, en su concepto nos dice "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".<sup>9</sup>

Sin lugar a dudas, el patrón puede ser una persona física o moral que recibe los servicios del trabajador, obligado a retribuirlos económicamente.

### 1.3.2 TRABAJADOR.

El trabajador, es toda persona que cumple un esfuerzo físico o intelectual con objeto de satisfacer una necesidad económica. Al mismo tiempo que realiza una labor socialmente útil y contribuye con su función al desarrollo económico social y cultural de su país.

Al trabajador se le ha denominado de diversas formas, entre las que podemos mencionar algunas como; operario, obrero, jornalero, deudor de trabajo, acreedor de salario, asalariado, etc, de las cuales la que acepta nuestra legislación es la de trabajador, y así lo define la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 que menciona: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

---

<sup>8</sup> Sánchez, Alvarado, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano. Tomo I: Volumen I: Editorial Porrúa S.A. México 1967., p 36.

<sup>9</sup> Buen, Néstor de. Ob. Cit., p 453.

"Para los fines de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana , intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

De lo escrito, es indispensable remarcar, que es trabajador sólo la persona física, no así la moral, el cual sí puede prestar sus servicios a otra persona física o moral, que es el patrón. Esta prestación de trabajo la debe de desarrollar el mismo trabajador, ya que de no ser así, lo estaría desempeñando por conducto de otra persona y en ese caso estaríamos hablando de otra figura del trabajo, que es; el intermediario.

El servicio será prestado de manera subordinada; con lo que distinguimos dos formas de trabajo, la primera en la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos, principios y técnicas que juzgue aplicables, y los que deben realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa.

Nuestra legislación, en su precepto, al definir lo que se debe entender por trabajador, omite mencionar la "Remuneración", que es el elemento indispensable que figura como la contraprestación que debe darse a la persona que con base en su esfuerzo realizó un determinado trabajo.

Al respecto Manuel Alonso dice: "Trabajador es aquel sujeto del contrato de trabajo que se obliga a prestar un servicio o (ejecutar una obra) por cuenta de uno o varios empresarios o de una persona jurídica de tal caracter, bajo la dependencia de estos, mediante una remuneración".<sup>10</sup>

Al darnos su opinión Guillermo Cabanellas expresa: "Trabajador es la persona física que por contrato se obliga con la otra parte, patrono o empresario a prestar subordinadamente y con cierta continuidad un servicio remunerado".<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Alonso, García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Editorial Ariel. España. 1975., p 342.

<sup>11</sup> Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Tomo VIII. T-Z ., p 124.

En una definición muy concreta, el autor Trueba Urbina nos dice: "Trabajador, es aquel que presta un servicio personal a otro mediante remuneración".<sup>12</sup>

Después de analizar los distintos conceptos del vocablo Trabajador, nos concretamos a decir que; "Es la persona física que realiza un trabajo de manera personal y subordinada, a determinado patrón, para obtener una remuneración".

#### 1.4 DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La duración de la relación de trabajo juega un papel importante en el derecho del trabajo.

Encontramos íntimamente ligado al problema de la duración de la relación laboral, el tema de estabilidad en el empleo, por lo que en breve trataremos de ello.

La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin autor, y como una idea destinada a dar seguridad a la vida obrera.

En principio las instituciones del derecho mexicano del trabajo, rompieron los principios del derecho civil, que dejaban al libre juego de la autonomía de las voluntades el lapso de duración de las relaciones de trabajo. La estabilidad en el empleo no apoyaba esa idea, por lo que surge algo distinto que propuso la legislación de 1931 y se concretó mejor en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Debido a que el principio de la estabilidad en el trabajo ha despertado distintos puntos de vista de los doctrinarios, es importante establecer algunos de ellos.

---

<sup>12</sup> Trueba, Urbina, Alberto. Ob. Cit., p 184.

Al respecto el maestro Mario de la Cueva dice: "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación".<sup>13</sup>

El licenciado Francisco Ramírez Fonseca establece: "Tratándose de la estabilidad en el empleo, el derecho del trabajo es imperativo, y por ende, no tiene cabida la autonomía de la voluntad".<sup>14</sup>

El autor Guerrero Euquerio nos dice: "Las ideas sobre seguridad social y la realidad laboral exhiben que la estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral".<sup>15</sup>

Guillermo Cabanellas establece: "Se tipifica, en materia laboral por el expreso reconocimiento legal de que un trabajador subordinado no puede ser contratado con carácter permanente o indeterminado, despedido sin justa causa o, de no concurrir o no probarse, sin la indemnización correspondiente".<sup>16</sup>

Menciona Dávalos Morales José: "Son muchas y muy hermosas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría construirse el derecho del trabajo nuevo: la certeza del presente y del futuro dignifican al trabajador, porque aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia é-

---

<sup>13</sup> De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimotercera Edición. Editorial Porrúa. S.A. México. 1993., p 219.

<sup>14</sup> Ramírez Fonseca, Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda Edición. Editorial Pac. México. 1985., p 20.

<sup>15</sup> Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Novena Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1977. p 108.

<sup>16</sup> Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III. D-E. Vigésimoprimer Edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires.1989., p 560.

tica y con el interés de su familia."<sup>17</sup>

De lo antes dicho, entendemos a la estabilidad en el trabajo como un principio creador de un derecho para el hombre y en especial para el trabajador, que le proporciona certeza en el mañana y lo estimula a cumplir con sus obligaciones. Siendo este, la fuente más importante de ingresos en su familia, de modo tal, que le permite a base de su trabajo obtener los elementos indispensables para subsistir. Por medio de esa seguridad, el trabajador cuenta con una fuente de ingresos estable.

De acuerdo con el principio de estabilidad en el trabajo, la regla general es la existencia de un contrato por tiempo indeterminado.

Por su duración, la relación de trabajo se clasifica en:

- a) Por obra determinada.
- b) Por tiempo determinado.
- c) Por tiempo indeterminado.

#### 1.4.1. DURACIÓN POR OBRA DETERMINADA.

Roma tuvo una concepción unitaria de *locatio* o arrendamiento. La *locatio-conductio operis* y *locatio-conductio operarum*, ambas cobran valor y categoría necesaria para levantar un principio de continuidad que enlazara con el propio contrato de trabajo actual.

"La *locatio-conductio operis*, era un contrato en virtud del cual una persona se comprometía a ejecutar una obra por precio total, asumiendo el riesgo derivado de dicha ejecución. En la *locatio-conductio operarum* o arrendamiento de servicios, al beneficiario del trabajo solo le interesaba el servicio pres-

---

<sup>17</sup> Dávalos, Morales, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Segunda Edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1988., p 139.

tado . Ea así como surge la diferencia principal entre locatio-conductio operis y locatio-conductio operarum, ya que en primer caso, se contrataba resultado y no actividad y en el segundo actividad y no resultado".<sup>18</sup>

El concepto de "obra determinada", trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto, de tal forma que al extinguirse este, cesa en sus efectos la relación, v. gr: la empresa Cobre de México S.A. contrata los servicios del trabajador Guillermo Luna, para que efectúe la instalación de escaleras eléctricas en el inmueble. En este supuesto, la duración de la relación perdurará mientras exista el objeto posible, elemento esencial del negocio jurídico, es decir, al quedar realizado el objeto por falta de este elemento esencial, el negocio jurídico dejará de existir.

Al respecto el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo dice: "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

Es decir; para que una relación de trabajo se considere para obra determinada, es indispensable, que efectivamente conforme a la naturaleza del trabajo se trate de esta clase de relación laboral, ya que de no tener esta característica, el contrato se considerará celebrado por tiempo indeterminado, obteniendo el trabajador todos los beneficios que deriven de este supuesto.

Como lo confirma nuestra Ley Federal en su artículo 35, que a la letra dice: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado".

#### 1.4.2 DURACIÓN POR TIEMPO DETERMINADO.

Esta forma de contrato obedece a la idea de que toda relación laboral deberá estar predeterminada. El cual tiene su explicación, por la naturaleza misma de los trabajos que van a realizarse.

---

<sup>18</sup> Alonso, García, Manuel. Ob. Cit., p 56.

En el contrato por tiempo determinado operan las modalidades del negocio jurídico; es decir, el plazo y la condición, v. gr. Al celebrar un contrato, La razón social Bodega Aurrera S.A. con la trabajadora Ana María Medina Morales, durante el periodo de las fiestas navideñas, que abarca del 1<sup>o</sup> de diciembre de 1996 al 10 de enero de 1997. En este supuesto se observa un plazo al que está sujeto el término del contrato, siendo el día 10 de enero de 1997. En cambio se tratará de una condición cuando la duración de la relación esté sujeta a un acontecimiento futuro de realización incierta.

Si vencido el término, subsiste la materia del trabajo que le dio origen a la relación laboral, ésta se prorrogará por el tiempo necesario.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 37 dice: "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

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

La fracción primera del anterior artículo considera un tiempo determinado, el cual, sólo es permitido cuando lo exige la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

En su fracción segunda trata de la substitución temporal de otro trabajador, en el que se produce la hipótesis del contrato sometido a condición resolutoria, con base en que no es necesariamente cierto que regresará el trabajador substituido.

En este contrato, la duración queda limitada y sus efectos cesan al producirse el plazo o la condición, salvo que subsista la materia del trabajo, de acuerdo con el artículo 39 de nuestra legislación laboral, que refiere: "Si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

Con apoyo en el precepto anterior, dado el caso de que el patrón despida al trabajador aun subsistiendo la materia del trabajo, este último podrá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y solicitarle la prórroga de la relación y ejercitar la acción de reinstalación, así como el pago de salarios vencidos desde el despido, hasta la fecha en que sea repuesto en su trabajo.

#### 1.4.3 DURACIÓN POR TIEMPO INDETERMINADO.

Es importante mencionar, que el contrato individual de trabajo, por regla general, manifiesta que la temporalidad será paralela a la vida o aptitud física o mental del trabajador. Esta regla se basa en el principio de estabilidad en el empleo, de modo que lo relativo de la estabilidad traerá como consecuencia una duración limitada de la relación.

Nuestro derecho consagra limitaciones a la estabilidad en la Ley Federal del Trabajo, artículo 49: "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, de acuerdo con el pago de indemnizaciones que se determinarán en el artículo 50, que procede en los siguientes casos:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características del mismo, está en contacto directo o permanente con él y la Junta estima tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales".

Del precepto anterior se observan ciertas limitaciones que juegan en favor del patrón, de manera tal, que éste podrá dar por terminada la relación laboral cubriendo la indemnización correspondiente. Por lo tanto no hay que olvidar que la voluntad de las partes es ley suprema para dar por terminada la relación laboral, cualquiera que sea su naturaleza. (Art. 53-I).

El origen directo del que surge la relación de trabajo por tiempo indeterminado es nuestro artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, que en su último apartado nos dice; a falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado.

Entendamos la idea de "estipulación expresa" como el cumplimiento de aquellos artículos de la Ley que imponen la obligación de consignar por escrito las condiciones de trabajo, por lo tanto la falta de éste requisito se imputa al empresario.

Aunque en la mayoría de las situaciones se observa, que la duración de las relaciones de trabajo tienen un periodo de tiempo estipulado de duración; no es muy común que el patrón celebre contratos por tiempo indeterminado, ya que esto le traería como consecuencia una verdadera responsabilidad de dar trabajo con seguridad al trabajador, y como es de suponerse, prefiere que el transcurso del tiempo ponga término a la duración del contrato.

La duración indeterminada de las relaciones de trabajo, tienen sus excepciones, las cuales se encuentran establecidas en los artículos 36, 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo. Al respecto ya hemos referido en temas anteriores, salvo el caso del artículo 38, que estipula la realización del trabajo para la explotación y restauración de minas.

## 1.5 RESCISIÓN.

La Ley de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y de terminación. En la exposición de motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo antecedente inmediato de la Ley de 1931, se lee que: esas denominaciones no son del todo apropiadas, pero la doctrina y la jurisprudencia las convir

tieron en el principio técnico de clasificación de las causas disolventes de las relaciones de trabajo, y de igual forma, la ley nueva adoptó los principios y la terminología de la anterior.

El vocablo "Rescisión" es de abolengo civilista. La terminología laboral del artículo 123, apartado A, fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en las reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido. Asimismo debió sustituirse en el artículo 51 la palabra "rescisión" por la de retiro que es la correcta en derecho del trabajo".<sup>19</sup>

Para continuar, debemos referir sobre la idea de algunos autores, respecto de la rescisión en materia laboral.

Expresa el autor Guillermo Cabanellas: "Rescisión del contrato, es la facultad de dejarlo sin efecto, en virtud del precepto legal que a ello autoriza, o según cláusula estipulada por las partes".<sup>20</sup>

Refiere el maestro Mario de la Cueva: "La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro in cumple gravemente sus obligaciones".<sup>21</sup>

El tratadista Néstor de Buen expone: "En la terminología de la Ley, se entiende por rescisión el acto a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa

---

<sup>19</sup> Ley Federal del Trabajo. Comentada y Concordada por Trueba, Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Sexagésimo octava Edición. Editorial Porrúa. S.A. México 1992., p 46.

<sup>20</sup> Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Tomo VII. R-S. p 177.

<sup>21</sup> De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo-tercera Edición. Editorial Porrúa. S.A. México 1993., p 241.

grave de incumplimiento, imputable al otro sujeto".<sup>22</sup>

Es importante mencionar la principal distinción que existe entre la rescisión en materia civil y materia laboral. En los contratos civiles, la rescisión regularmente se hace valer ante juez, y hasta obtener sentencia favorable opera esta figura. A diferencia de la rescisión laboral, que se torna efectiva de inmediato cuando el trabajador se separa de sus labores, asumiendo el patrón la responsabilidad para el caso de una rescisión injustificada.

Aún cuando existen relaciones individuales y colectivas de trabajo, la rescisión solo opera con respecto a las primeras, pues en nuestro sistema jurídico no existe disposición legal aplicable a la rescisión de una relación colectiva de trabajo, como es el contrato colectivo.

La rescisión como una figura importante del derecho laboral; tiene sus propias características, por lo tanto, algunas de ellas son:

I. Es un acto unilateral; supone la conducta de uno de los sujetos de la relación laboral.

II. Es un acto potestativo; el sujeto a quien corresponde ese derecho puede ejercitarlo o no.

III. Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, de acuerdo con el artículo 47 en sus tres últimos párrafos.

El artículo 46 de nuestra legislación previene: "El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

El mismo ordenamiento en su artículo 47 nos dice: "Son causas de rescisión

---

<sup>22</sup> Buen. Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo I . Editorial Porrúa. S.A. México. 1974., p 542.

de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la única causa del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX . Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, en perjuicio de la empresa;

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

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

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

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que respecta al trabajo.

El patrón deberá dar aviso al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

Las causas de rescisión laboral motivadas por el patrono, las establece la Ley Federal del Trabajo en su numeral 51, que a la letra dice: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón, o en su caso la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que a trabajo se refiere".

Del anterior precepto, se desprenden los supuestos que dan origen a la res

cisión , sin que recaiga alguna responsabilidad sobre el trabajador, debido a que son situaciones que le afectan considerablemente y no esta en sus manos subsanarlas y continuar la relación que hasta ese momento los unía.

La rescisión es el ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, pero, el ejercicio de esa potestad es ta condicionado; dado que el incumplimiento ha de referirse a las obligaciones principales, pues en las relaciones de trabajo, las faltas, los descuidos y los errores en el cumplimiento de las obligaciones secundarias son inevitables, dada la naturaleza humana, y si fuerán consideradas causa suficiente para la disolución de las relaciones, se estaría en contra del principio de la estabilidad en el trabajo.

Nuestra legislación en la mayoría de los casos precisa bajo que supuestos ha de proceder la rescisión de la relación de trabajo; pero, en ocasiones no es muy precisa al exponernos sus ideas, motivo importante para aplicar el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo que expresa: "En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

## 1.6 TERMINACIÓN.

Se dice que la terminación obedece a varias causas. Algunas previsibles, que pueden determinarse desde el momento en que se constituye la relación, otras tantas son naturales; la incapacidad o muerte del trabajador, o simplemente de carácter económico.

En la esencia de la terminación, se encuentra la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo.

La terminación de las relaciones de trabajo se encuentra regulada en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, que establece lo siguiente:

"I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos a que se refiere el artículo 434".

Es relevante establecer los conceptos de algunos autores respecto de la terminación de las relaciones de trabajo.

El laboralista Miguel Borrell Navarro, puntualiza; "Generalmente la terminación se refiere a causas ajenas al cumplimiento de alguna de las partes de la relación laboral por lo que sus consecuencias tienen que ser diversas a las causas de rescisión".<sup>23</sup>

Ernesto Krotoschin establece: "Solo termina cuando la persona del empleador hubiese sido elemento indispensable del contrato o la continuación de la actividad dependiera de un permiso o licencia especial o se presentasen otras circunstancias del vínculo".<sup>24</sup>

Al respecto el autor Briseño Ruiz Alberto dice: "La terminación procede, cuando no hay sujeto al que imputar la causa; esto es, que no puede hacerse responsable al patrón o al trabajador de la extinción de la relación laboral".<sup>25</sup>

El doctrinario Roberto Muñoz Ramón, opina: "Comprendemos bajo el común denominador de terminación a la disolución de la relación de trabajo originada por cualquier causa distinta al despido o al retiro".<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup> Borrell, Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial de Derecho Mexicano del Trabajo, Cuarta Edición. Editorial Sista. S.A. México. 1994., p 167.

<sup>24</sup> Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Tomo I. Cuarta Edición. Editorial Depalma. Buenos Aires. 1987., p 463.

<sup>25</sup> Briseño, Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Harla. México. 1985., p 250.

<sup>26</sup> Muñoz, Ramón, Roberto. Ob. Cit., p 377.

El maestro Mario de la Cueva refiere: "La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación".<sup>27</sup>

En tal virtud, aportamos un concepto personal de la terminación de la relación laboral diciendo: Es una forma de disolución de las relaciones de trabajo, dado el mutuo consentimiento de las partes o por sobrevenir un hecho independiente de su voluntad, que hace imposible la continuación de la relación.

En adelante, al hacer referencia a la terminación individual de las relaciones de trabajo, nos remitimos al concepto que aporta el maestro Mario de la Cueva.

Para concluir el presente punto, recordemos que las figuras de rescisión y de terminación de las relaciones de trabajo, se encuentran establecidas en nuestra Ley Federal del Trabajo, y su principal diferencia radica en que; en la rescisión siempre habrá un sujeto responsable al que se imputa el motivo de que esta se presente, caso distinto el de la terminación ya que, en ella no se atribuye dicha responsabilidad a ninguno de los sujetos de la relación.

---

<sup>27</sup> Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimotercera Edición. Editorial Porrúa. S.A. México. 1993., p 242.

C

A

P

I

T

U

L

O

I I

## CAPITULO II

### ANTECEDENTES DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO.

#### 2.1 LEYES ANTERIORES A LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

Al iniciar el siglo XX, las malas condiciones de trabajo y las nulas prerrogativas de la clase trabajadora contribuyeron a la idea de crear organizaciones que enfrentaran los intereses patronales.

Por lo que, varios gobernadores expidieron algunos decretos para poder solucionar los problemas laborales existentes.

Para cumplir con el propósito de nuestro tema, relativo a la terminación de las relaciones de trabajo, citaremos algunas leyes que regulan en su contenido la forma de terminación del contrato de trabajo.

Al respecto, la Ley de Sirvientes de Flavio Guillen, publicada en el Periódico Oficial del Estado de Chiapas el 14 de diciembre de 1912, por Decreto Número 39, en su Capítulo VIII de Disposiciones Generales, el artículo 27 establece: "Por muerte del sirviente terminará el contrato del servicio, quedando sus bienes, si los tuviere, afectos al pago de adeudo, y expresamente prohibida la transferencia de éste a sus sucesores o parientes".<sup>28</sup>

El Proyecto de Ley de Reformas al artículo 309 del Código de Comercio, publicado en el Diario de los Debates de la Cámara de Diputados el 17 de septiembre de 1913 en su Capítulo II De los Factores, Dependientes, Trabajadores y Aprendices, que en su artículo 2 dice: "Se adiciona el Capítulo II del Título III

<sup>28</sup> Remolina, Roqueñi, Felipe. El Artículo 123. Editorial Ediciones del V Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. México. 1974., p 40.

libro 2<sup>o</sup> del código de comercio, con las disposiciones siguientes: enumera de manera progresiva sus artículos, en resumen solamente retomamos el artículo 2 que expresa: "En los contratos entre el principal y su dependiente, trabajadores y aprendices, se expresará:

I. El servicio o servicios que cada uno de ellos debe prestar;

II. El tiempo que diariamente deben durar esos servicios, el que no excederá de diez horas en el día y de ocho durante la noche, bajo las penas que establecieren los reglamentos administrativos;

III. El sueldo, salario o jornal que se conviniere y los términos en que deba ser pagado;

IV. La duración del contrato;

V. Las demás estipulaciones que las partes estimaren convenientes".<sup>29</sup>

En su numeral 5 establece: "Cuando en el contrato de prestación de servicios no se hubiere fijado el tiempo que debe durar, cualquiera de las partes puede darle término dando aviso a la otra con un mes de anticipación.

Si vencido un contrato, el empleado o trabajador continuare prestando sus servicios, se considerará prorrogado por tiempo indefinido".<sup>30</sup>

En enero de 1915, Venustiano Carranza creó la Confederación Revolucionaria, cuya finalidad era la adhesión de las uniones obreras a favor del constitucionalismo.

La sesión de Legislación social dejó a consideración de Carranza, varios proyectos de Ley; entre los que trataremos el Proyecto de Ley Obrera de Prestación de Servicios, publicada en el Periódico "El pueblo" con fecha 23 de enero de 1915.

---

<sup>29</sup> Ibidem., p 55.

<sup>30</sup> Idem.

En su artículo 1 establece: "El contrato de servicios de los factores, dependientes y trabajadores a que se refiere la parte final del artículo 309, re formado del código de Comercio vigente, deberá constar forzosamente por escrito, que se otorgará por duplicado, quedando un ejemplar en poder de cada parte, haciendo constar en él:

I. Los nombres, apellidos y domicilios de los contratantes.

II. El servicio o servicios que se han de prestar.

III. La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indeterminado, y la fecha en que ha de comenzar a producir sus efectos.

IV. El tiempo que diariamente debe durar el servicio, el cual no podrá exceder de ocho horas en las fábricas, minas y fundiciones, ni de diez en las labores del campo, establecimientos mercantiles o de cualquier otro género, y

V. El sueldo, salario, jornal que habrá de percibir el sirviente".<sup>31</sup>

En su numeral 6 al respecto dice: "Si el contrato no fijare el tiempo durante el cual debe prestarse el servicio, cualquiera de los contratantes podrá ponerle término, dando aviso al otro con un mes de anticipación".<sup>32</sup>

El 12 de abril es Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán Capmany, realizó un Proyecto de Ley sobre el contrato de trabajo. En el que se implantaron los derechos y obligaciones de los patrones y de los obreros, salario mínimo, jornada laboral, contrato colectivo, reglamentos de taller y se estableció lo relativo a los sindicatos.

Nos referimos al Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo presentado al Primer Jefe del Ejército Constitucionalista encargado del Poder Ejecutivo de la Nación, Ciudadano Venustiano Carranza, por el Licenciado Rafael Zubarán Capmany Secretario de Gobernación. Publicado en la Imprenta del Gobierno Constitucionalista, en Veracruz el 12 de abril de 1915.

---

<sup>31</sup> Ibidem., p 72

<sup>32</sup> Idem.

El mencionado proyecto consta de siete capítulos, regulando en el capítulo quinto la terminación del contrato.

En su numeral 52 establece: "El contrato de trabajo termina:

- I. Por las causas estipuladas expresamente en el contrato.
- II. Por la muerte del obrero.
- III. Por conclusión de la obra para la cual se contrató el trabajo.
- IV. Por fuerza mayor.
- V. Por mutuo consentimiento.
- VI. Por retirar el patrono al obrero.
- VII. Por retiro voluntario del obrero".<sup>33</sup>

Artículo 53: "Son casos de fuerza mayor para el efecto de la terminación del contrato, los de incendio, explosión, terremoto, guerra, derrumbe, epidemia y demás semejantes, cuando hagan necesaria la supresión del trabajo por más de treinta días".<sup>34</sup>

En Yucatán, Salvador Alvarado se preocupó por la cuestión obrera y el 14 de mayo expidió una legislación en la que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. Reconoció la huelga como instrumento de defensa del trabajador, legalizó y promovió las organizaciones sindicales.

La Ley del Trabajo de Salvador Alvarado, publicada en el Diario Oficial del Gobierno Constitucionalista del Estado de Yucatán el 15 de diciembre de 1915,

Que en su Capítulo III relativo a Derechos y Obligaciones de los patronos

---

<sup>33</sup> Ibidem., p 91.

<sup>34</sup> Idem.

y obreros y conclusión de los contratos y convenios industriales en el artículo 63 establece: "El contrato de trabajo termina:

- I. Por las causas estipuladas expresamente en el contrato.
- II. Por la muerte del obrero.
- III. Por la conclusión de la obra para la cual se contrató el trabajo.
- IV. Por fuerza mayor.
- V. Por mutuo consentimiento.
- VI. Por retirar el patrono al obrero por causa justificada.
- VII. Por retiro voluntario del obrero."<sup>35</sup>

Artículo 64 "Los convenios industriales terminan por las causas expresadas en los incisos III, IV y V del anterior artículo".<sup>36</sup>

En Coahuila, Gustavo Espinosa Mireles estableció la sección de trabajo; entre sus propuestas estipulaba la conciliación entre obreros y patronos, estimulaba la creación de sociedades cooperativas y la educación para los trabajadores.

Hacemos referencia a la Ley del Trabajo de Espinosa Mirelas, publicada el 27 de octubre de 1916, que en su capítulo V establece la terminación del contrato.

Al respecto el artículo 52 dice: "El contrato de trabajo terminará:

1. Por las causas estipuladas expresamente en el contrato.

---

<sup>35</sup> Ibidem., p 91.

<sup>36</sup> Idem.

2. Por muerte del obrero.
3. Por la conclusión de la obra para lo cual se contrato el trabajo.
4. Por fuerza mayor.
5. Por mutuo consentimiento.
6. Por retirar el patrono al obrero.
7. Por el retiro voluntario del obrero".<sup>37</sup>

Artículo 53 "Son causas de fuerza mayor para el efecto de la terminación del contrato, los de incendio, explosión, terremoto, guerra, derrumbe, epidemia y demás semejantes, cuando hagan necesaria la supresión del trabajo por más de treinta días".<sup>38</sup>

## 2.2 CONSTITUCIÓN DE 1917.

Se dice que al triunfo de los constitucionalistas sobre los convencionistas de Aguascalientes, se consideró indispensable realizar algunas reformas a la Constitución de 1857, por lo que Venustiano Carranza convocó a un Congreso Constituyente, que realizó su primera sesión ordinaria el 1<sup>o</sup> de diciembre de 1916.

En su mensaje y proyecto de Constitución, al referirse a la clase trabajadora Carranza mencionó la necesidad de reformar la Fracción XX del artículo 72 para expedir leyes en materia de trabajo.

..."Con la limitación del número de horas y trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y sí tenga tiempo para el des-

---

<sup>37</sup> Ibidem., p 132

<sup>38</sup> Idem.

canso y el solaz y para atender al culto de su espíritu... con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedades y de vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para sobrevivir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia, y para asegurar y mejorar su situación..."<sup>39</sup>

Los debates en torno al artículo 5<sup>o</sup> fueron determinantes para el surgimiento de la necesidad de crear un apartado dedicado a las relaciones obrero-patronales.

Retirado el dictamen del artículo quinto por la comisión, se reunieron bajo la presidencia del ingeniero Pastor Rouaix todos los diputados que estaban en favor de la proposición de incluir dentro del texto constitucional las disposiciones protectoras a los trabajadores. La Comisión trabajó durante los primeros días de enero de 1917 para formular el artículo 123. El título llevaría como nombre "Del Trabajo y la Previsión Social."

El dictamen se presentó el día 23 de enero y solo la fracción XVIII referente a la huelga, provocó controversia.

El 31 de enero de 1917, Carranza clausuró las sesiones del constituyente y el 5 de febrero promulgó solemnemente la constitución.

El establecimiento de los derechos obreros en la Carta Magna de 1917 marcó el reconocimiento del trabajador como clase socialmente productiva. La clase trabajadora conquistó a través de la Constitución de 1917, un conjunto de demandas económicas que mejoró su nivel de vida. Algunas de ellas fueron: la estabilización del salario mínimo; la jornada máxima de trabajo de ocho horas; la higienización de los lugares de trabajo; la prohibición del trabajo nocturno a

---

<sup>39</sup> Nuestra Constitución. Historia de la Libertad y Soberanía del Pueblo Mexicano. Libro 24. Varios Autores. ,p 51.

mujeres y niños, y estableció jurídicamente el derecho a huelga, entre otras.

Por lo tanto, hacemos referencia al Texto Original de la Constitución de 1917.

#### Título Sexto

#### "Del trabajo y de la Previsión Social"

Artículo 123. "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada re-gión, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo".<sup>40</sup>

De este primer párrafo derivan treinta fracciones, dentro de las cuales referiremos a las fracciones XXI y XXII, para objeto de nuestro estudio.

La fracción XXI dice: "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."<sup>41</sup>

En esta fracción se habla de la terminación del contrato, propiciada por cualquiera de las partes, al negarse a someter sus diferencias al arbitraje o de igual manera al no aceptar el laudo pronunciado por la Junta. Esto le aca-rrea al patrón la consecuencia de indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto.

---

<sup>40</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edición Oficial. Mé-  
xico. 1917., p 93.

<sup>41</sup> *Ibidem.*, p 42.

A este respecto, consideramos importante referir a "La Responsabilidad que derive del conflicto", dado que en la mayoría de los casos, es el patrón quien no desea someter sus diferencias a un arbitraje y como es de suponer, el trabajador casi siempre desconoce los fundamentos legales que pueden servirle para solucionar sus problemas laborales y en ocasiones recurre a contraer deudas y obligaciones con motivo de su agravante situación, que posteriormente le son difícil de cumplir.

El trabajador cuenta con un buen apoyo legal, en caso de conflictos laborales; pero no sostenemos la idea de que necesariamente el contrato de trabajo tenga que terminar. Fundamentándonos, en que aún con la indemnización que se otorge al trabajador, este indiscutiblemente quedará desempleado, y a la luz de la realidad, generalmente tiene una familia que depende de sus ingresos para satisfacer las necesidades básicas apremiantes.

No olvidando el supuesto de que sea el trabajador quien no desea someter sus diferencias, ni aceptar el laudo pronunciado por la Junta, consideramos que este supuesto es muy esporádico a diferencia de la situación del patrón.

Sea el trabajador o el patrón quien se reusa a lo que estipula la Fracción XXI del artículo 123 Constitucional, el contrato terminará, pero dado que las circunstancias son diferentes para ambas partes, hay que tener en cuenta que el patrón por lo regular tiene la posibilidad de contratar de manera más rápida a otro trabajador que sustituya al que dejó de prestar sus servicios a diferencia del trabajador que quedó sin empleo, probablemente tarde mayor tiempo para iniciar sus labores en una nueva empresa.

Es menester recordar, que en este supuesto, se da un trato igual a los efectos del conflicto laboral, el que traerá como lógico fin, la terminación del contrato.

En Derecho hay varios principios que se sustentan, para regir las relaciones obrero-patronales y uno de ellos es el de "dar trato igual a los iguales", considero que en este supuesto, la fracción XXI trata de igual forma al trabajador y al patrón, en lo relativo a la terminación de los efectos del contrato de trabajo.

En un comentario, Néstor de Buen en relación a las fracciones XXI y XXII dice: "Las dos siguientes consagrarían la responsabilidad de las partes en caso de no someterse al arbitraje de las Juntas o de no aceptar el laudo pronunciado por ellas (XXI) y la garantía máxima para los trabajadores, la estabilidad absoluta en el empleo, que les concedía, en caso de haber sido despedidos sin causa justificada" o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita", optar por la reinstalación forzosa para el patrono o la indemnización de tres meses de salario (XXII)".<sup>42</sup>

### 2.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Durante el mes de julio de 1929, se formuló un nuevo proyecto de Código Federal del Trabajo, que se conoce como Proyecto Portes Gil, en honor del entonces presidente en funciones.

Este proyecto fue redactado por una comisión integrada por Alfredo Inarritú, Praxedis Balboa y Enrique Delhumeau, sin que hubiera sido aprobado.

El proyecto de Código fue remitido para su análisis a distintas organizaciones obreras y patronales. Por lo que los empresarios organizaron una convención de Delegaciones Industriales de la República Mexicana, la cual estaba integrada por veintiocho Cámaras Nacionales de Comercio de la industria y la Minería, y por algunas asociaciones patronales.

El 19 de septiembre de 1929, se publica un amplio estudio sobre el proyecto que se puede resumir en cinco puntos importantes:

- a) Libertad de contratación.
- b) Derecho de huelga;
- c) Integración, funcionamiento y ejecución de los laudos de las Juntas de

---

<sup>42</sup> De Buen Néstor. Citado en la Colección de Libros Nuestra Constitución. Ob. Cit., p 83.

Conciliación y Arbitraje;

- d) Indemnizaciones y sanciones en general, y
- e) Consideraciones generales.

Como es lógico suponer, el sector patronal pugnaba por una absoluta libertad de contratación en materia de trabajo, basándose, en que el artículo cuarto constitucional era el que lo establecía.

En el Proyecto de Código Federal de Trabajo conocido como Proyecto Portes Gil, se mencionaba la terminación de los contratos de trabajo.

A este respecto, podemos mencionar los artículos 52 y 53 que pertenecen al Capítulo VII del ya citado Proyecto.

ARTICULO 52.- "El contrato de trabajo terminará:

- I. Por las causas estipuladas expresamente en él;
- II.- Por muerte del trabajador;
- III.- Por terminar la obra para la que se hubiere contratado el trabajo;
- IV.- Por mutuo consentimiento de las partes;
- V.- Por separar el patrón al trabajador con causa justificada conforme a este código;
- VI.- Por retirarse el trabajador con causa justificada conforme a este código;
- VII.- Por quiebra o liquidación judicial del negocio, salvo el caso de que el síndico, de acuerdo con los procedimientos legales relativos, resuelva que debe continuar la negociación;
- VIII.- Por consecuencia del cierre total de la empresa, del estableci-

miento, negociación , o por reducción definitiva de los trabajos, previa aprobación, en todo caso, de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje;

IX. Por incapacidad física o mental de cualquiera de las partes, que constituya una imposibilidad para cumplir el contrato o para la continuación de la empresa;

X.- Por resolución de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje dictada conforme a la Ley;

XI.- Por fuerza mayor.

En los casos de la Fracción VIII, deberán los patrones avisarlo a la Junta Central de Arbitraje y a los trabajadores con un mes de anticipación".<sup>43</sup>

ARTICULO 53.- "La muerte del patrón no trae consigo la terminación del contrato, salvo el caso en que tenga como consecuencia ineludible y forzosa la terminación de la negociación".<sup>44</sup>

"El texto original del Proyecto de Código, en su artículo 460, organiza en toda la República diez Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, integradas por un representante del ejecutivo del Estado, Distrito o Territorio Federal, fungiendo como presidente de cada una de ellas y además por tres representantes de los patrones y tres de los trabajadores. La Convención, por su parte, proponía que la designación de los representantes del Estado estuviera hecha por la Suprema Corte de Justicia de la Nación".<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> Proyecto de Código Federal de Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos. portes Gil Emilio. Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Editorial Talleres Gráficos de la Nación. México 1929., p 14

<sup>44</sup> Ibidem., p 15.

<sup>45</sup> Remolina, Roqueñi, Felipe. Evolución de las Instituciones y Derecho del Trabajo. Editorial Talleres Gráficos de la Nación. México. 1976., p 19.

La Secretaría de Industria Comercio y Trabajo dos años después, redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención principal el Licenciado Eduardo Suárez. Es así como dicho plan fué enviado para su aprobación a la Cámara de Diputados el 22 de mayo de 1931.

Era indispensable que tanto trabajadores como empresarios conocieran de manera inequívoca las normas que debían regir sus relaciones, lo que solamente era posible a través de la Ley Federal del Trabajo.

El 10 de julio de 1931, las comisiones especiales de la Cámara baja rindieron su dictamen, y puesto el Proyecto a discusión, fue aprobado por unanimidad el 4 de agosto del mismo año, pasando a la Cámara de Senadores donde se aprobó el 13 de agosto de ese año, y se envió al Ejecutivo para su promulgación y publicación.

Es así como la Ley Federal del Trabajo comenzó a regir a partir del 18 de agosto de 1931.

Con el nacimiento de esta Ley, se plasma también la terminación del contrato de trabajo, que en su artículo 126 establece: "El contrato de trabajo terminará:

- I. Por mutuo consentimiento de las partes;
- II. Por las causas estipuladas expresamente en él;
- III. Por muerte del trabajador;
- IV. Por terminar la obra para la que se hubiere contratado el trabajo;
- V. Por el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- VI. Por rescisión del contrato de acuerdo con el Capítulo XII de éste artículo;
- VII. Por quiebra o liquidación judicial de la negociación si el síndico

de acuerdo con los procedimientos legales respectivos, resuelve que debe suspenderse la negociación. Si continuare, el síndico, puede, si las circunstancias lo requieren, solicitar la modificación del contrato.

El rehabilitado deberá contratar con los mismos trabajadores o sindicatos;

VIII. Por cierre total de la empresa o reducción de los trabajos;

IX. Por incapacidad física o mental de cualquiera de las dos partes o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible el cumplimiento del contrato o la continuación de la empresa;

X. Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido.

Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza solicite volver a su antiguo empleo;

XI. Por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectivas, dictadas conforme a la Ley, y

XII. Por caso fortuito o fuerza mayor, si el patrón estaba asegurado al ocurrir algún siniestro, al cobrar el seguro quedará obligado a reponer el negocio en proporción al seguro cobrado, y si no lo hace, pagará a los trabajadores la indemnización correspondiente.

Tratándose de liquidación judicial, deberá indemnizarse a los que presten sus servicios en la empresa, con un mes de salario, en caso de suspenderse la negociación.

En los casos de las fracciones V, VII y IX, deberá indemnizarse a los trabajadores con un mes de salario. En el caso de cierre total de la empresa, si el patrón estableciere en el término de un año otra semejante, sea directamente o por interpósita persona, estará obligado a utilizar a los mismos trabajadores que le servían o a pagarles una indemnización de tres meses de salario, a

elección de los propios trabajadores.

Cuando se trate de caso fortuito o fuerza mayor, si la negociación estuviere asegurada al hacerse el cobro de la póliza deberá indemnizarse inmediatamente a los trabajadores con tres meses de salario".<sup>46</sup>

En su artículo 127 establece: "La muerte del patrón no trae consigo la terminación del contrato, a menos que tenga como consecuencia forzosa e ineludible la terminación del negocio".<sup>47</sup>

En relación a la terminación del contrato de trabajo, el artículo 128 dice: "Cuando por la implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo, el patrón tenga necesidad de disminuir su personal podrá dar por terminado el contrato de trabajo con los trabajadores sobrantes, pagándoles como compensación la cantidad estipulada en los contratos respectivos, y a falta de convenio, la equivalente a tres meses de salario".<sup>48</sup>

En el artículo 125 dice: "La suspensión no implica la terminación de los contratos de trabajo".<sup>49</sup>

Consideramos que la Ley Federal del Trabajo de 1931, marcó un momento histórico importante para regular formalmente las relaciones de trabajo, por lo que se impulsó su surgimiento como una eminente necesidad de la sociedad mexicana.

Estando en vigor durante treinta y nueve años, fué esta ley la que hizo posible que la clase trabajadora viviera con mayor seguridad sus relaciones laborales y al mismo tiempo pugnara más abiertamente por mejorar su situación; dando pauta al nacimiento de la nueva Ley en vigor a partir del primero de mayo de 1970. Esto implica que la base de nuestra legislación laboral, lo fué la Ley de 1931 y la necesidad de la promulgación de la Ley actual se basa en la adaptación de las leyes al momento histórico actual.

---

46 Ley Federal del Trabajo. Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Editorial . Talleres Gráficos de la Nación. México. 1931., pp 34-35.

47 Ibidem., p 35.

48 Ibidem., p 35.

49 Idem., p 34.

## 2.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Como antecedente para el surgimiento de esta ley, es importante mencionar que el Presidente Adolfo, López Mateos, nombró una comisión en el año de 1960, encargada de preparar un anteproyecto de Ley del Trabajo, dicha comisión quedó integrada por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, y con los Presidentes de las Juntas de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje Federal y Local del Distrito Federal; trabajo que culminó con un proyecto que sirvió de base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

En el año de 1967, Díaz Ordáz, designó una segunda comisión y una vez formulado el nuevo proyecto con las debidas observaciones de los sectores, se remitió la iniciativa a las Cámaras y por iniciativa de Diputados y Senadores se introdujeron algunas modificaciones, sin alterar substancialmente el documento original.

La Ley del Trabajo entró en vigor el 1<sup>o</sup> de mayo de 1970.

Compartimos la opinión del doctrinario Alberto Trueba Urbina, al decir: "La nueva legislación laboral supera a la ley de 1931, pues, establece prestaciones superiores a esta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la Ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos".<sup>50</sup>

En cuanto al punto que nos ocupa, encontramos que se localizan sus principales bases en el Título Segundo, Capítulo V, los artículos 53, 54, y 55 que hasta la fecha permanecen vigentes.\*

---

<sup>50</sup> Trueba, Urbina, Alberto. Ob. Cit., p 191.

\* Los cuales serán objeto de nuestro estudio, en los capítulos posteriores.

De lo anterior , podemos concluir que la terminación de los contratos de trabajo se ha venido regulando desde años atrás aunque no de una manera muy concreta y precisa, tal es el caso de la Ley de Sirvientes de Flavio Guillen, publicada en 1912, que establecía la terminación del contrato sólo por muerte del sirviente y no especificaba ningún otro caso; es así, como en leyes posteriores se establecen con mayor precisión los casos en que se dará la terminación de los contratos.

Recordemos que en ocasiones, se postulaba que cualquiera de las partes podría darle término al contrato, en los casos de que éste no fijara el tiempo de prestación de servicios; pero sujetándose las partes a dar el aviso de terminación con un mes de anticipación. Como podemos observar, en estos contratos el transcurso del tiempo es considerado un factor importante, debido a que los sujetos contratantes no podían de un momento a otro desobligarse de cumplir con la relación laboral, por lo tanto, creemos que esta situación se semeja al preaviso actual, sin llegar a considerarlo idéntico.

Los contratos de trabajo han ido evolucionando rápidamente, tal es el caso del Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo, presentado por el Licenciado Rafael Zubaran Capmany, el que dedicaba todo un capítulo a establecer las formas de terminación del contrato de trabajo, a diferencia de los anteriores proyectos, que eran más limitativos a este respecto. Asimismo, la Ley Federal del Trabajo de Salvador Alvarado de 1915, que plasma de manera afín la terminación del contrato.

La Ley de Trabajo de Espinosa Mireles de 1916, establece un punto muy importante para nuestro estudio; al hablar del retiro voluntario del obrero, como una causa de terminación de la relación laboral, observemos que esta figura no es igual a la Renuncia del Trabajador; pero, en ambas interviene la voluntad.

Con el transcurso del tiempo, a raíz del surgimiento de la Constitución de 1917 y en especial del artículo 123, nace la idea de crear una Ley Federal del Trabajo que satisfaga las necesidades de la clase trabajadora, es así como la Ley Federal del Trabajo de 1931 viene a regular las relaciones obrero-patronales.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 se limitaba respecto de la terminación de las relaciones de trabajo, dado que , solo refería a la terminación individual y no colectiva, por lo que la Ley de 1971, vino a suplir algunas omisiones de la anterior. Con ello no queremos decir que la Ley de 1931 fuera ineficaz; sino que nuestro Derecho Laboral ha luchado constantemente por mejorar sus preceptos legales y con ello lograr la evolución y desarrollo del pueblo mexicano.

C  
A  
P  
I  
T  
U  
L  
O

III

## CAPÍTULO III

### NATURALEZA, FUNDAMENTO Y OBJETO DE LA TERMINACIÓN.

#### 3.1 NATURALEZA JURÍDICA DE LA TERMINACIÓN.

Para establecer un criterio adecuado en relación a la Naturaleza Jurídica de la Terminación Individual de la Relación de Trabajo, es importante analizar algunos aspectos básicos que son de utilidad para obtener una idea acertada de lo que significa el tema que nos ocupa.

La Terminación del Contrato, guarda en su esencia la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la Relación de Trabajo. Sin olvidar que la voluntad de las partes juega un papel determinante.

Como sabemos, existen bases y principios jurídicos que establecen el rumbo que deben seguir las instituciones laborales; así como el significado primordial que algunos de estos postulados nos expresan; tal es el caso del artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo, que en su primer párrafo nos dice:

Artículo 3. "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Podemos observar que el anterior supuesto es uno de los artículos con abundantes principios, entre ellos retomamos la frase "El trabajo no es artículo de comercio", el que para poder comprender mejor nos conduce a recordar algunas ideas que explican la naturaleza de la Relación de Trabajo; tal es el caso de los romanos quienes consentían la prestación de servicios personales, como arrendamiento de servicios, pero algunos autores consideraron que esa concepción no era suficiente, ya que no es posible devolver la energía prestada por el trabajador.\*

---

\* Es así como se contradice la esencia del arrendamiento; la cual consiste en devolver la cosa arrendada.

Otra teoría adoptó la tesis de que el trabajador vendía su energía de trabajo. Tratándose en este caso de un contrato de compra-venta, por lo tanto la energía humana, en cuanto es objeto de contrato, es una cosa. Por lo que nosotros consideramos que esta teoría pierde de vista que el derecho del trabajo no es un derecho económico; sino, básicamente un instrumento jurídico que contempla al hombre como tal e intenta protegerlo en su salud, vida y dignidad y no es posible que a la energía de trabajo se apliquen los calificativos de las cosas, y es así como surge el principio que sostiene que el trabajo no es un artículo de comercio.

A este respecto, podemos agregar, que el trabajador es quien a base de prestar su energía recibe una remuneración económica; pero no solamente presta una energía física, sino también intelectual, por lo que el ser humano no puede mecanizarse y separar una de la otra, ya que de no ser así este sería una máquina del proceso de la producción.

Dentro de los preceptos que tratan de la libertad de trabajo se encuentra consagrado en el artículo Quinto Constitucional que proclama: "El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles."

Este principio de libertad de la relación de trabajo, alcanza una expresión más concreta en el artículo 40 de nuestra Ley Federal del Trabajo, que establece: "Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año".

En los preceptos anteriores el trabajador después de un año de prestar sus servicios a determinada empresa o establecimiento, podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad.

El autor Francisco Ramírez, al respecto dice: "Es cierto, como reiteradamente lo ha dicho la Corte, que para evitar una posible responsabilidad a cargo del trabajador, que pudiera tener como consecuencia la pérdida de algunos de sus derechos, es necesario que el patrón preste su consentimiento a la terminación de la relación. Pero ello no es obstáculo para arribar a la válida conclusión de que la Renuncia del Trabajador también origina la terminación de

la relación".<sup>51</sup>

Ante la imposibilidad de que el patrón pueda obligar al trabajador a continuar con la prestación del servicio, la terminación de la relación está en manos del trabajador, ya sea aceptada o rechazada por el patrón.

En este orden de ideas, el acuerdo de voluntades constitutivo de un contrato, nace y queda regido por un conjunto de principios y normas a las que se denomina **Derecho de las Obligaciones y de los Contratos**, lo que significa; que un elemento es el acuerdo de voluntades, hecho que corresponde al mundo físico y otra situación distinta es la suma de los principios y normas destinadas a determinar las condiciones que ha de satisfacer el acuerdo de voluntades para que estos puedan producir efectos.

No es para nosotros, muy trascendental afirmar que la relación de trabajo no es un contrato de arrendamiento de servicios o de compraventa porque el principal problema no consiste en decidir si la relación de trabajo se parece a un contrato más que a otro, sino en resolver si puede ser un contrato sujeto al régimen del derecho de las obligaciones y de los contratos.

Al respecto, nuestra Ley Federal del Trabajo en su numeral 20 establece:

Artículo 20. "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

"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".

"La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

---

<sup>51</sup> Ramírez, Fonseca, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Tercera Edición. Editorial Pac. México. 1986. p 47.

"El anterior precepto revela claramente cuanto hemos expuesto, pues en el mismo se identifica el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, de manera que para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen. El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio que a su vez da vida al contrato de trabajo, y en uno u otro supuesto siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores".<sup>52</sup>

En este aspecto, consideramos que no hay diferencia entre lo que constituye una relación de trabajo y un contrato de trabajo; ya que la figura de la terminación se relaciona con la teoría del contrato de trabajo, la cual, le da más prioridad a las relaciones laborales que se rigen conforme a las normas sociales creadas en nuestra legislación laboral.

El laboralista Trueba Urbina Alberto nos dice al respecto: "En el artículo 123 de nuestra Constitución se estructuró el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedó precisado en el seno del Congreso Constituyente como un contrato evolucionado, de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberán ser regidas conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral. En consecuencia la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se funda en los principios de derecho social cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad".<sup>53</sup>

Como podemos observar de la idea anterior, los principios de derecho social tienen una influencia importante en las relaciones de trabajo y es así como nuestro derecho del trabajo de basa en los preceptos ya citados y también en las ideas que aportan nuestro doctrinarios.

---

<sup>52</sup> Ley Federal del Trabajo., Ob. Cit. p34

<sup>53</sup> Trueba, Urbina, Alberto. Ob. Cit., p. 277.

De todo lo dicho con anterioridad podemos establecer nuestro criterio, para poder fundamentar la Naturaleza Jurídica de la Terminación del Contrato Individual del Trabajo.

Es así como concluimos que la Terminación del Contrato de Trabajo atiende a una doble Naturaleza Jurídica.

Por un lado, obedece a lo que establece nuestra constitución en su numeral 5 párrafo Penúltimo, que a la letra dice: "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles".

En este aspecto, la Terminación de la Relación del Trabajo solo se ve limitada a un año de prestación de servicios; dando paso a que la voluntad del trabajador pueda hacerse manifiesta, para dar término a la relación que lo une con su patrón, teniendo la seguridad de que no podrá ser obligado a trabajar en contra de su voluntad.

Por otro lado, también consideramos que su naturaleza deriva de la existencia de un contrato de trabajo; debido a que dentro de esta figura o formalidad es lo que nuestro derecho maneja para darle vida a las relaciones de trabajo.

Apoyamos nuestra opinión en el artículo 5<sup>o</sup> Constitucional, que en su último párrafo nos dice: "La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

Lo escrito con anterioridad, refiere a la Terminación del contrato por parte del trabajador mas no del patrón; la cual le asegura al primero, el goce de su libertad personal, misma que en ningún caso le puede ser negada, ya que únicamente podrá incurrir en responsabilidad civil y no de otro tipo.

Es así, como establecimos la doble Naturaleza Jurídica que acompaña a la Terminación de la Relación Laboral.

En todo contrato o relación laboral, se debe explicar el derecho objetivo social, el que se encuentra consignado en la Ley Federal del Trabajo, así como el derecho autónomo que se establezca en el contrato de trabajo y que es superior a la Ley en prestaciones favorables al trabajador.

La falta de formalidad de las relaciones de trabajo, es imputable al patrón y no al trabajador de acuerdo con nuestra legislación laboral.

### 3.2 CAUSAS DE TERMINACIÓN INDIVIDUAL Y ANÁLISIS AL ARTÍCULO 53 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Dentro de la **Terminación del Contrato de Trabajo**, se dice que hay una causa legal que obstaculiza la continuación de la relación laboral. Generalmente es ajena a la voluntad de las partes, salvo el caso de mutuo consentimiento.

Es así como se extingue la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del patrón de pagar el salario sin responsabilidad para ambos, entendiéndose que cesan las obligaciones secundarias; pero continúan vigentes aquellas con las que no ha cumplido el patrón.

Nuestra Ley Federal del Trabajo es clara y precisa al establecer el ámbito de la terminación del contrato individual de trabajo, así como de la terminación colectiva del mismo. El artículo 53 de nuestra legislación establece lo siguiente:

Artículo 53: "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador

que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos a que se refiere el artículo 434".

Consideramos que para cumplir con el objetivo del presente tema, es necesario ir analizando cada una de las causales enunciadas por el anterior artículo.

Respecto a la Fracción Primera, que implanta el mutuo consentimiento de las partes como una forma de terminación de contrato, nos permite tomar como antecedente la idea que el maestro Mario de la Cueva expone:

"La comisión comprendió que no era posible la supresión de la causal, porque, si se autoriza al trabajador para separarse del trabajo en cualquier tiempo, no se encontraron argumentos para prohibirle que conviniera con el patrono la terminación y obtuviera algunos beneficios".<sup>54</sup>

En la realidad se obliga a los trabajadores a firmar un documento en el que se habla de una terminación por mutuo consentimiento; asimismo, se suscriben otros en los que se declara, que se separarán del trabajo por decisión libre, disfrazando la terminación con lo que constituye un auténtico despido injustificado.

Lo ideal, sería que el trabajador y el patrón estén acordes en dar fin a la relación por mutuo consentimiento, sin presiones de ningún tipo. Aunque no sea fácil el camino para lograr este propósito, las partes pueden evitar esas maniobras; por medio de contar con un buen apoyo sindical o en su momento, demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando la parte afectada tenga los suficientes medios probatorios.

Esta causa de terminación postula una idea importante para el derecho laboral; al darle prioridad al consentimiento de las partes que al manifestar su voluntad, le ponen término a la relación de trabajo. En esta fracción, se encuentra implícita la Renuncia del Trabajador, misma que tiene sus propias características.\*

---

<sup>54</sup> De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Décimotercera Edición. Editorial Porrúa. S.A. México. 1993., p 250.

\* Tema central de nuestra tesis, que será tratado en el siguiente capítulo.

La muerte del trabajador que establece la Fracción Segunda, también produce la terminación del Contrato Individual de Trabajo. Si consideramos que la prestación del servicio es personalísima; es de suponer que la muerte del prestador de servicios extingue la Relación de Trabajo.

Tomando en cuenta, que la muerte es un hecho natural imprevisible en la mayoría de los casos, hay que considerar las causas que le dieron origen, ya que en ocasiones la muerte puede derivar de una imprudencia, descuido o de un riesgo de trabajo, el cual pudo haberse evitado y que regularmente produce diversos efectos legales.

Al presentarse esta causa, no es posible observar la figura de la rescisión, ni la suspensión de la relación laboral, ya que como sabemos no hay manera de continuar con el cumplimiento del contrato de trabajo y sólo queda la terminación del mismo.

La Fracción Tercera, nos dice que otra causa es la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.

En estos casos, se trata de situaciones que derivan de la celebración de los contratos por tiempo o por obra determinada, o, para la restauración de minas abandonadas o paralizadas. Como ya mencionamos, en el contrato por tiempo de terminado se está en presencia de la modalidad: plazo o condición del acto jurídico, en tanto que en la obra determinada y en la hipótesis del artículo 38, lo que se observa es la existencia de un objeto temporal, que al extinguirse produce la cesación definitiva de la relación.

Bajo la salvedad de que los trabajos inconclusos obliguen a continuar la relación por el tiempo que sea necesario.

La Fracción Cuarta refiere a la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.

Consideramos que si el servicio que el trabajador debe prestar, es personal, la incapacidad que devenga al mismo hace que llegue a su término la relación.

Se descubren dos supuestos diferentes. En el primero, el contrato de trabajo termina porque el estado de salud del trabajador le impide continuar desempeñando su trabajo, y el segundo lo constituye el hecho de que el trabajador deje de ser apto para realizar la tarea que tiene encomendada.

La inhabilidad manifiesta del trabajador, constituye una causal de terminación con características especiales. Esto obedece a que el trabajador debe ejecutar su trabajo con especial cuidado y esmero, se entiende que de no ser así incurre en la falta de probidad que establece el artículo 47 en su Fracción Segunda, dando paso a la rescisión de la relación de trabajo, pero si no lo hace por haber perdido la habilidad, el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo. Esta causal de terminación, le atribuye al patrón la carga de probar la inhabilidad.

Hasta ahora, hemos tratado de analizar las causas de terminación del contrato individual de trabajo.

Para continuar con nuestro tema, analizaremos la Quinta y última fracción que nos ocupa, misma que trata de los casos que regula el artículo 434, de nuestra Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos".

El artículo anterior, pertenece al Capítulo VIII de la Ley Federal del Trabajo.

La principal diferencia que se observa entre la terminación individual propiamente dicha y la colectiva, radica en que las primeras, con la excepción de la incapacidad física o mental del trabajador, no generan responsabilidad económica, en tanto que en las colectivas, siempre queda a cargo del patrón el pago de tres meses de salario, además de la prima de antigüedad de acuerdo con el artículo 436, que aumenta a cuatro meses, más veinte días por cada año de servicios prestados en los casos de implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos, de acuerdo con el artículo 439.<sup>55</sup>

### 3.3 LA VOLUNTAD DE LAS PARTES.

Debemos entender que la voluntad, es la razón que permite al hombre conducirse a la adopción de decisiones propias con conciencia de la resolución que se tome; es decir, la capacidad de dirigir nuestra conducta mediante la elección de dos o más posibilidades.

La voluntad es el substracto del acto jurídico; debido a que solo el hombre por sus facultades intelectuales y espirituales es susceptible de ser sujeto de derecho; en ocasiones por propio impulso, otras por quedar sometido a su órbita, por el constreñimiento a que su voluntad se ve sujeta, por conocer la trascendencia de sus actos, sean acciones u omisiones.

Recordemos la lucha que se desató en 1938, la cual giró en torno a dos ideas principales: la primera de ellas consistía en decidir si la naturaleza del trabajo humano, podía quedar sometida a la idea del contrato de trabajo; la segunda refería a si en la vida de las relaciones de trabajo, tiene que existir un acuerdo previo de voluntades sin el cual la prestación de trabajo no podía cobrar existencia jurídica.

"La separación de estas dos cuestiones es un efecto obligado de la circunstancia de que el acuerdo de voluntades constitutivo de un contrato nace y queda regido por un conjunto de principios y normas que reciben el nombre de derecho de las obligaciones y de los contratos, lo que quiere decir que un ele

---

<sup>55</sup> Cfr., Buen, Néstor de Derecho del Trabajo. Tomo II. Segunda Edición. Editorial Porrúa. S.A. México. 1977., p 126.

mento es el acuerdo de voluntades, un hecho que corresponde al mundo físico y otra cuestión distinta es la suma de principios y normas destinadas a determinar las condiciones que ha de satisfacer el acuerdo de voluntades para que se produzcan los efectos que autorizan aquellos principios y normas".<sup>56</sup>

La prestación del servicio, crea una relación de trabajo, por lo tanto en el contrato el nacimiento de derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades.

La voluntad de las partes, es presupuesto indispensable para la formación de la relación de trabajo. Idea que surge del principio rector que nuestra Constitución establece en su numeral 5<sup>o</sup>, al decir: " A nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento".

Esta disposición forma parte de los derechos individuales del hombre y nuestra legislación laboral, lo adquiere y respeta. Ahora bien, el trabajador tiene la posibilidad de extinguir la relación que le liga con el patrón en cualquier momento, por propia voluntad, sin necesidad de que exista o no causa que lo justifique, no importando las razones consideradas jurídicamente eficaces para dar término a la relación con el empresario, sino porque basta que unilateralmente decida concluir esa relación.

Consideramos que la voluntad del trabajador de dar por terminada la relación, puede apoyarse en preceptos legales establecidos; pero también puede encontrarse su origen en el puro y libre acto de decisión del trabajador, en virtud del cual, este define no seguir en su trabajo, desistiendo del mismo, pero sin incurrir en ninguno de los hechos de incumplimiento, tomando en cuenta que se ha prestado el servicio por mas de un año y por ello el trabajador puede en cualquier momento terminar el contrato de trabajo.<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimotercera Edición. Editorial Porrúa. S.A. México. 1993., p 186.

<sup>57</sup> Cfr., con el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la voluntad del patrón para ponerle término a la relación de trabajo, los efectos son diferentes, desde el momento en que éste persigue por lo general fines económicos, que obtendrá entre otros medios, a base de disponer de la fuerza de trabajo de uno o más trabajadores, y si dejamos a su libre albedrío la duración de la relación, estaríamos contrariando uno de los principios base de nuestro derecho laboral, que es "La Estabilidad en el Empleo".

Al patrón se le facilitaría desligarse en cualquier momento y dejar de proporcionarle al trabajador un empleo, pero la realidad cotidiana, nos hace ver la gran demanda de obreros desempleados, que son sujetos del abuso de la clase poderosa. Por lo tanto hay que recordar que nuestro derecho laboral nace para garantizarle a la clase trabajadora un nivel decoroso de vida, la salud, la dignidad humana y su libertad.

Es así como la voluntad de las partes se manifiesta tanto para darle inicio a la relación de trabajo, como para ponerle término, ya que ninguna de las partes puede comenzar en contra de su voluntad, de lo contrario estaríamos refutando tajantemente "La Libertad de Trabajo" que implica que la voluntad se manifieste cuando el patrón decide contratar los servicios del trabajador, y este último voluntariamente se pone a su disposición para contribuir en el proceso de la producción.

### 3.4 EFECTOS E INDEMNIZACIÓN POR CAUSAS DE TERMINACIÓN.

Para poder estudiar el presente tema, primeramente, hay que tratar el efecto jurídico fundamental que se produce al terminar la relación de trabajo; es así como desaparece el vínculo que unía a los sujetos de la relación y la posibilidad de exigirse recíprocamente las prestaciones que integran su contenido, es decir, que ni el trabajador ha de continuar prestando sus servicios, ni el patrón ha de continuar pagando la retribución legal o convencional establecida.

Se trata de una terminación en la que se producen efectos jurídicos y económicos para ambas partes.

Para poder estudiar y analizar los efectos e indemnización que se presentan en los diferentes supuestos, es necesario ir paso a paso estableciendo cada causal.

En el caso del mutuo consentimiento de las partes para dar término a la relación de trabajo, podemos considerar algunos supuestos como los siguientes:

- Si se distraza la terminación con lo que constituye un auténtico despido injustificado, y el patrón no puede probar en el juicio correspondiente las causas de la misma; el trabajador podrá demandar ante la Junta que se le reinstale en el puesto que ocupaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, y tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se dicte el laudo por la Junta.<sup>58</sup>

- En el caso de renuncia voluntaria del trabajador, no se requiere para su validéz de la aprobación ante los tribunales de trabajo.

- Si el trabajador argumenta que la renuncia que firmó, está afectada por un vicio de la voluntad; la Suprema Corte de Justicia ha establecido el criterio de que corresponde al trabajador la carga de la prueba, para obtener su nulidad.

- El supuesto que expresa el artículo 5<sup>o</sup> Constitucional, que indica: "El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador". Asimismo el artículo 40 de nuestra Ley Federal del Trabajo lo reglamenta, y anade el artículo 32: "El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo dará lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

Nos corresponde analizar los efectos e indemnizaciones en el caso de muerte del trabajador.

---

<sup>58</sup> Cfr., con los artículos 48 y 55 de la Ley Federal del Trabajo.

- En el supuesto de que la muerte del trabajador sea producto de un riesgo de trabajo ; el patrón queda obligado al pago de lo debido. El pago tendrá que hacerlo a los beneficiarios que determina la Ley en el artículo 501. "Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

I. La viuda o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de 17 años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más;

II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;

IV. A falta del cónyuge supérstite, hijos ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada uno dependía de el; Y

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores el Instituto Mexicano del Seguro Social".

Es conveniente que los trabajadores otorguen carta testamentaria, que aún sin las formalidades del testamento ordinario y especial del derecho civil, pueden evitarse conflictos en el caso de que se trate.<sup>59</sup>

Analizando el aspecto indemnizatorio, se pueden presentar varias hipótesis, según que la muerte del trabajador derive de un riesgo de trabajo o

---

<sup>59</sup> Cfr., Ramírez, Fonseca, Francisco. Las Condiciones de Trabajo. Ob. Cit., p 49.

no, así como que opere o aún no se haya extendido el régimen del Seguro Social al municipio donde se encuentra ubicada la empresa.

- El contenido que nos establece el artículo 500.

Artículo 500: "Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y

II. El pago de la cantidad que fije el artículo 502".

- El supuesto que estipula el artículo 502. "En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponde a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador en el tiempo que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal".

- El contenido del artículo 503 que a la letra dice: "Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. La junta de Conciliación Permanente o el Inspector de Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar que personas dependían económicamente del trabajador y ordenará que fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar su derecho:

II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;

III. La Junta de Conciliación Permanente, la de la Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a los beneficiarios;

IV. La Junta de Conciliación Permanente, o el Inspector de Trabajo concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;

V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución, determinando que personas tienen derecho a la indemnización;

VI: La Junta de Conciliación y Arbitraje apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las notas del Registro Civil; y

VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiere verificado el pago, solo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron".

- El Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, en su Régimen de Jubilaciones y Pensiones, establece los casos de muerte natural del trabajador en los artículos siguientes:

Artículo 13: "Al fallecimiento del jubilado o pensionado se entregará con intervención del Sindicato, a la persona que presente la copia certificada del acta de defunción y el original de la factura de gastos de funeral, el importe de las prestaciones que por este concepto establece la Ley del Seguro Social, más cinco mensualidades del monto de la jubilación o pensión.

Esta prestación se hace extensiva a los pensionados por viudez, orfandad y ascendencia".

Artículo 14. "A la muerte de un trabajador, de un jubilado o de un pensionado, se otorgarán a los beneficiarios, en su caso, conforme a lo dispuesto en el Régimen, las prestaciones siguientes:

I. Pensión por viudez.

II. Pensión de orfandad.

III. Pensión de ascendencia.

IV. Asistencia Médica en los términos de las Cláusulas 74 y 90 del Contrato Colectivo de Trabajo.

V. Préstamo a cuenta de pensión hasta el equivalente de dos meses del importe de la misma, pagadero en un plazo máximo de 10 meses sin que cause intereses y,

VI. Ayuda asistencial a la pensionada o pensionado por viudez, cuando su estado físico requiera ineludiblemente que se asista otra persona de manera permanente o continua, de acuerdo al dictámen médico que al efecto se formula. Esta ayuda asistencial consistirá en un 10% de la pensión de que esté disfrutando el pensionado.

Estas pensiones se concederán conforme a la tabla "B" del Artículo 4, cuando se trate de muerte de un trabajador, de un jubilado o de un pensionado. En los casos de un riesgo de trabajo se aplicará la tabla "C" del propio Artículo 4.

Para tal fin se establecen las normas siguientes:

a) Viudez. La pensión para la viuda ..."

Respecto a la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 enunciamos algunos su puestos como son:

- El caso del artículo 36 que dice "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

Es decir, que si la naturaleza lo exige el patrón debe respetar el tiempo de prestación en caso de no tener esas características el contrato se considerará celebrado por tiempo indeterminado, adquiriendo el trabajador todos los derechos legales que las leyes le atribuyen.

Pero en caso de que si se presente claramente el supuesto artículo citado, solo quedará ponerle fin a la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

- Lo previsto por el artículo 37 que establece: "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador;
- III. En los demás casos previstos por esta ley".

Situaciones que no implican ningún tipo de responsabilidad para el patrón.

- El artículo 38 que expresa: "Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado".

En los tres anteriores preceptos, se produce la terminación de contrato, sin responsabilidad para el patrón. Es de suponer, que el trabajador está enterado de que en estas circunstancias, se extingue el contrato y cesan las obligaciones y derechos para ambas partes.

Respecto de la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, puede presentar algunos casos como:

- Cuando el contrato de trabajo termina porque el estado de salud del trabajador le haga imposible continuar desempeñando su trabajo.

- Será motivo de terminación, el hecho de que el trabajador deje ser apto para realizar la tarea que tiene encomendada.

- El artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "En el caso de la Fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario u doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le corresponden de conformidad con las leyes".

- Como el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo no contempla la terminación de la relación laboral por incapacidad del trabajador, proveniente de un riesgo de trabajo; se considera regulado por analogía y por mayoría de razón, de conformidad con lo que establecen los artículos 53 fracción IV, y 54 de la Ley, debiendo concluirse que si la incapacidad del trabajador proviene de un riesgo de trabajo que haga imposible la prestación del mismo y, consecuentemente, que es causa de la terminación de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le pague, además de la indemnización que le corresponde por la incapacidad permanente (parcial o total) que padezca, el importe de doce días de salario por cada año de servicios, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 162 de que se trata, fracción I.<sup>60</sup>

- La relación de trabajo primeramente se suspende, por el tiempo en que la Ley del Seguro Social estima para el otorgamiento de subsidio y de pensión provisional.

- Si se trata de riesgo de trabajo, la suspensión de la relación será por todo el tiempo necesario, a juicio del Seguro Social, mientras se considere que el trabajador está en posibilidad de recuperación.

---

<sup>60</sup> Cfr., De Buen, Néstor, "Los Principios Generales del Trabajo en el Ámbito Procesal". Boletín Mexicano de Derecho Comparado. México. Año XIII, No 38, Mayo-Agosto, 1980., p 354.

- Al otorgar el Seguro Social una pensión definitiva por incapacidad permanente total o parcial, que impida continuar desarrollando la actividad contratada en la empresa, el patrón puede dar por terminada la relación laboral hasta ese momento y no antes.

- La inhabilidad manifiesta del trabajador, constituye una causal de terminación, que evidentemente le atribuye el patrón la carga de probar la inhabilidad y de ser así, el patrón podrá dar por terminado sin responsabilidad alguna el contrato de trabajo.

A manera de generalizar los efectos e indemnización que se producen por carecer el patrón de los medios probatorios adecuados; el artículo 55 de la Ley Federal de Trabajo nos dice: "Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48".

Ahora nos corresponde estudiar los efectos e indemnización que se presentan en la terminación colectiva de la relación de trabajo, que como sabemos, se encuentran estipulados en el artículo 434 de nuestra Ley Federal del Trabajo".\*

La terminación colectiva de la relación de trabajo, se da dentro de algunos presupuestos que establece nuestra propia legislación. Para lo cual, retomamos lo que a la letra nos dice el siguiente precepto:

Artículo 435. "En los casos señalados en el artículo anterior se observarán las normas siguientes:

I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará a viso de terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo al procedimiento consignado en el artículo 782\*\* y siguientes la apruebe o desaprobe;

---

\* Que ya se ha tratado en el punto 3.2 del presente trabajo.

\*\* Los artículos 782 y siguientes, actualmente corresponden a los artículos 892 y siguientes, que tratan de los procedimientos especiales.

II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782\* y siguientes; y

III. Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Es de importancia analizar el artículo 436 de nuestra legislación laboral, debido a que este presupuesto nos dá los presupuestos de indemnización.

Artículo 436. "En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de fracción IV los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162".

Como podemos observar, los supuestos antes mencionados, estatuyen que la terminación colectiva de las relaciones de trabajo queda supeditada a los procedimientos especiales que nuestra Ley Federal del Trabajo contempla en los artículos 892 a 899, además para que se produzca la terminación de que tratamos; debe cumplir con el requisito de ser autorizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo que describe una notoria diferencia entre la **Terminación Individual y Terminación Colectiva**.

---

\* Artículo 892 y siguientes.

C  
A  
P  
f  
T  
U  
L  
O

IV

## CAPÍTULO IV

### LA RENUNCIA COMO CAUSA DE TERMINACIÓN INDIVIDUAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

#### 4.1 CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA DE LA RENUNCIA.

Un punto muy importante en nuestro estudio, es el referente a la **Naturaleza Jurídica de la Renuncia del Trabajador**. Para poder adentrarnos en el tema, debemos establecer un concepto que lo explique.

En la doctrina no existe uniformidad de opiniones; generalmente los criterios varían, de acuerdo con la posición que se adopte en relación a las distintas legislaciones que la regulan.

No siendo por ahora nuestro propósito profundizar en el análisis de las diversas tendencias sobre este aspecto, nos concretamos a adoptar un concepto que nos ayude a comprender con facilidad lo que para nosotros significa la **"Renuncia del Trabajador"**.

Es necesario hacer mención del significado de la palabra **renuncia**; entendiéndola, como la separación voluntaria de algo, sin asignación de destino ulterior ni de persona que haya de suceder en el derecho o función, que para perfeccionarse basta la voluntad del renunciante.

Citaremos algunos autores que aportan su opinión, respecto de la **Renuncia del Trabajador**:

Para Cabanellas, la renuncia del trabajador a su empleo; "Es la dejación voluntaria y definitiva con respecto a un patrono o empresario, de quien le presta servicios laborales típicos".<sup>61</sup>

<sup>61</sup> Cabanellas, Guillermo. Ob Cit. Tomo VII. R-S., p 143.

Mario Deveali, al respecto dice: "La desaparición del trabajador por un tiempo considerable, sin explicaciones, da tanta certeza de una auténtica voluntad de renunciar como puede darlo una manifestación expresa ante la autoridad pública".<sup>62</sup>

Para nosotros la renuncia del trabajador; es una figura jurídica lícita que implica una forma de terminación individual de la relación de trabajo, que expresa la manifestación unilateral de voluntad por parte del trabajador, para ponerle término al contrato.

Es necesario entrar al análisis de algunas ideas, a fin de comprender mejor lo antes expuesto.

Un elemento indispensable dentro de este concepto, es la voluntad unilateral que manifiesta el trabajador.

La voluntad unilateral es la que pertenece a un individuo y surte efectos por sí sola. Es decir que no necesita de otro acto que la perfeccione.

En ocasiones la terminación de la relación de trabajo puede derivar de una decisión unilateral por parte del patrón, pero ésta se considera algo excepcional; ya que como sabemos la regla general es la estabilidad en el empleo.

El trabajador tiene que cumplir con un sin fin de obligaciones que lo sujetan con motivo de la prestación del servicio. Entre las que encontramos obligaciones de dar, de no hacer, de hacer y el deber de fidelidad.

El artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo, estipula las prohibiciones de los trabajadores, y en su fracción II, establece: "Faltar al trabajo, sin causa justificada o sin permiso del patrón".

---

<sup>62</sup> Deveali, L, Mario. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo IV. Segunda Edición. Editorial La Ley. Buenos Aires. 1972., p 68.

La **renuncia del trabajador** es una forma de terminación de la relación de trabajo: es un acto jurídico válido, que implica obrar de buena fe. Debe revestir algunos requisitos que le dan a la renuncia el carácter de ser lícita y voluntaria.

La renuncia del trabajador, hace latente la manifestación unilateral de voluntad del empleado, quien decide que la relación de trabajo termine, procurando que su iniciativa no sea contraria al interés del patrón. Esta figura jurídica es concreta, y en su contenido no entraña el encubrimiento de algún ilícito.

Deberán transcurrir algunos días, para que el patrón se dé por enterado de la renuncia del trabajador y ésta comience a producir sus efectos.

A la renuncia del trabajador, debe seguirle un acuerdo de voluntades; así como al ser esta aceptada en el acto por el patrón, se produce la **terminación de la relación laboral** por mutuo consentimiento de las partes. Si ese acuerdo no le precede, entonces la renuncia del trabajador no tiene por efecto la terminación inmediata del contrato.<sup>63</sup>

Es idóneo el acuerdo de voluntades para que se dé la renuncia, pero de lo contrario, ésta es válida y surte plenamente sus efectos.

El autor Guillermo Cabanellas, a este respecto nos dice: "La decisión unilateral del trabajador de ponerle término al contrato de trabajo, es un acto jurídico válido, que no necesita ser aceptado por el patrón; pero el acto jurídico unilateral se convierte en bilateral y la terminación es por mutuo consentimiento, en cuanto haya un acuerdo de voluntades para deshacer el vínculo laboral. Pero cuando la renuncia no es aceptada por el patrón, la perfección del acto jurídico se produce sin necesidad de esa aprobación; entonces deberá establecerse si esa renuncia tiene causa justificada o carece de fundamento jurídico".<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup> Cfr., Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires. 1968. , pp 718-719.

<sup>64</sup> Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Ob. Cit., p 719.

La manifestación de voluntad del trabajador le pone término a la relación de trabajo, y ésta cesa en cuanto a las obligaciones de las partes a partir de ese momento, mas no de los derechos adquiridos con la prestación del servicio, de acuerdo con el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: "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 dé".

Ya quedó precisado un concepto de la figura denominada la renuncia del trabajador, por lo tanto, continuamos con el estudio de su naturaleza jurídica.

El Derecho Laboral mexicano ha omitido dar un criterio estricto con respecto a nuestro tema; pero no por eso, los estudiosos del derecho lo han olvidado. Tal es el caso de Néstor de Buen, Mario de la Cueva, Alberto Trueba, Jorge Trueba, Guillermo Cabanellas, Miguel González, Alonso García Manuel, entre otros que al tratar de la terminación de la relación de trabajo asumen un criterio personal respecto a la figura de la renuncia del trabajador, aunque sin darle mayor trascendencia.

Ahora a nosotros nos corresponde no solamente hablar del tema en general sino también buscar el origen y nacimiento que le da validez jurídica a la renuncia del trabajador.

El trabajador exterioriza su voluntad de dar por terminada la relación de trabajo, sin mas límite que su deseo de quedar eximido de la obligación de continuar prestando sus servicios a determinado patrón.

La relación de trabajo es posible, gracias al acuerdo de voluntades de las partes que la forman y considerando que, lo que la voluntad crea, esta misma puede destruir, encontramos motivo suficiente para adoptar la idea de que la manifestación unilateral de voluntad del trabajador configura la naturaleza jurídica de la renuncia del trabajador.

Al respecto, el autor González Miguel nos dice:

"El término "Renuncia" lleva implícito un acto de pleno ejercicio de la voluntad, o sea, que no medie nada que compela a hombre a tomar esa determinación.

Voluntad mediatizada no es ejercicio de la voluntad. No es ciertamente libre ejercicio de la voluntad lo que se produce cuando el trabajador, ante determinados hechos que se originan de la contraparte, o sea, del empleador, se siente obligado a dar por terminado el vínculo que los une. El empleado no es que desea concluir la relación; él se encuentra llevado a esa determinación visto que no es posible la continuación armónica del contrato".<sup>65</sup>

**La Renuncia del Trabajador** no estraña en su esencia, la idea de que el prestador de servicios recurra a ella para evitar ser descubierto, por haber cometido algún acto ilícito; tal es el caso de los fraudes, que son delitos que implican responsabilidad penal.

El trabajador renunciante está actuando conforme a derecho y de buena fe, por lo tanto, debe anticipar su deseo de dar por terminada la relación de trabajo, es así como surge la idea de que anterior a la renuncia del trabajador, haya lugar a la figura jurídica del **preaviso**.

El **preaviso de renuncia** que proponemos, tiene la finalidad de que al presentarse la renuncia del trabajador, ésta sea considerada lícita, ya que anterior a ella se dio un aviso al patrón; para que este último pueda prever quien le ha de suceder al empleado renunciante en su cargo.

El trabajador por razón del puesto que desempeñe, puede tener en su poder algunos documentos de suma importancia para la empresa, asimismo, quizás sea el único que conoce del manejo que se le da a los escritos, y al renunciar sin previo aviso, podría incurrir en algún tipo de responsabilidad no solamente civil, inclusive penal.

Se presenta un panorama distinto, si el trabajador, da un previo aviso de renuncia al patrón con un número de días, y le hace entrega de cuanto documento tenga en su poder, desligándose de todo tipo de responsabilidad. Ya que de lo contrario, al actuar tan repentinamente el trabajador, se puede presumir su obrar de mala fe.

---

<sup>65</sup> González, Miguel. "Renuncia Justificada". Revista Lex. Panamá. Año VII, N° 20. Septiembre-Diciembre. 1981., p 27.

En ocasiones, el patrón está a la defensiva de lo que hace el trabajador; es decir que es común encontrarse en presencia de ciertos desacuerdos entre las partes, ya que cada una de ellas vela por sus intereses personales.

Al abordar el tema de la renuncia del trabajador no olvidemos que el pretador de servicios puede tener un sin fin de motivaciones que al final de cuentas lo conducen a dejar de trabajar para determinado patrón, pero también el empresario puede verse afectado con la presentación de esta figura; por lo que proponemos que deban reunir algunos requisitos indispensables, que tutelen los intereses de ambas partes.

#### 4.2 EFECTOS PRINCIPALES DE LA RENUNCIA.

Para poder estudiar los efectos de la renuncia del trabajador, recordemos que la terminación de la relación de trabajo obedece a varias causas. Estas pueden ser naturales, económicas, así como el resultado de una decisión unilateral o de un acuerdo entre las partes.

La figura de la renuncia del trabajador en derecho laboral, produce muy variados efectos, mismos que hay que precisar, ya que como sabemos son la parte medular de nuestro tema.

Algunos autores han tratado de exponer en concreto los efectos que preceden a la renuncia del trabajador, pero en nuestro criterio, éste es un tema que merece ser tratado con mucha seriedad para cumplir con nuestros objetivos.

Es relevante aclarar que no debemos confundir la renuncia de derechos laborales con la renuncia al trabajo. Debido a que somos susceptibles de caer en confusión, por lo tanto nos corresponde hacer la distinción entre ambas ideas.

A este respecto, Néstor de Buen nos dice: "En ocasiones y a propósit de estas renuncias, surge la duda de si no son contrarias a lo dispuesto en el inciso h) de la fracción XXVII del inciso "A" del artículo 123 Constitucional que sanciona con la nulidad toda estipulación que implique renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. En realidad no es así, ya que la Ley autoriza la renuncia al em-

pleo y esta solo será impugnabile si hubiera sido lograda existiendo un vicio de la voluntad del trabajador determinado por la mala fe, el dolo o la violencia del patrón".<sup>66</sup>

A pesar de que la ley sanciona con la nulidad las renunciaciones que los trabajadores hagan de sus derechos laborales, esto significa, que admite la renuncia al derecho de seguir laborando.

Una vez hecha esta aclaración, podemos adentrarnos en el estudio del tema denominado **efectos de la renuncia del trabajador**.

El principal efecto de la renuncia del trabajador es que al presentarse ésta, se terminará la relación de trabajo que existía. No dando lugar a ninguna otra figura jurídica que permita la continuidad de dicha relación.

Dentro de la renuncia del trabajador, debemos discernir algunos aspectos que se presentan; para lo cual trataremos las ideas que son de importancia para mejor comprender su estudio.

En el **Derecho del Trabajo**, el concepto de **responsabilidad** aparece constantemente; el artículo 32 de nuestra Ley Federal del Trabajo estipula:

Artículo 32. "El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador solo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

El Derecho Laboral, tiende a proteger a la clase trabajadora, por eso, no es común encontrar normas que establezcan alguna forma de responsabilidad a cargo de estos. Sin embargo el legislador no ha pasado por alto la necesidad de limitar las conductas contrarias a derecho en que éstos puedan incurrir.

"Es hoy universalmente admitido que, cuando la relación de trabajo es por tiempo indeterminado, cada una de las partes puede en cualquier momento desligarse del vínculo. Este principio responde a la necesidad de evitar la perpetuidad de los vínculos obligatorios, en salvaguarda de la libertad de los indivi-

---

<sup>66</sup> De Buen, Néstor. Ob. Cit., Tomo II., p 121.

duos; protección ésta, que se hace más necesaria en materia laboral, en razón de la implicación de la persona del trabajador en el trabajo prestado en situación de subordinación",<sup>67</sup>

La renuncia se manifiesta en la relación de trabajo, cualquiera que sea la duración de esta.

Hay que encontrar el justo equilibrio entre los intereses de las partes, para que al presentarse la renuncia del trabajador, no se afecte a los sujetos. El patrón se desliga de responsabilidad; es decir, que le corresponderá hacer el pago de las prestaciones adquiridas con motivo de la relación laboral, y en su caso el pago de la Prima de antigüedad al trabajador renunciante.

Una figura de importancia que auxilia lo que ahora se estudia; es el preaviso de renuncia, entendiéndolo como tal: "El anuncio previo que el trabajador debe dar al patrón, en el que, le manifiesta su voluntad de renunciar al trabajo y de este modo ponerle término a la relación laboral".

El preaviso es condición de licitud de la renuncia, debido a que la decisión unilateral de voluntad por parte del trabajador sólo se ejerce legalmente con el cumplimiento de esa obligación de hacer.

El objeto del preaviso, es evitar la ruptura brusca de la relación laboral a fin de que en el caso de la renuncia del trabajador, el patrón pueda sustituir el puesto, ocupando los servicios de la persona idónea para continuar con el buen desempeño de esa labor. De esa manera, se está dando un tiempo para prever que no se experimente una baja en la producción de la empresa.

Es al trabajador a quien corresponde dar el preaviso; ya que ese acto, constituye una manifestación de buena fe contractual a favor del patrón.

Para que el preaviso de renuncia proceda, será necesario:

---

<sup>67</sup> Beltrán, José, Ignacio. "El Preaviso en el Contrato de Trabajo". Revista de la Facultad de Derecho. Venezuela. Año X. N° 29. Mayo-Agosto. 1970., p 41.

- Que exista una relación de trabajo.
- Que la causa de terminación de la relación de trabajo sea por voluntad unilateral del trabajador.
- Que el acto de voluntad del trabajador corresponda a una determinación auténticamente libre de renunciar a su trabajo.

Proponemos que la duración del periodo de preaviso, para el caso de renuncia del trabajador de la siguiente manera:

- a) Después de un año de prestación de servicios, con treinta días de anticipación.
- b) Antes de un año cumplido de prestación de servicios ininterrumpidos, con quince días de anticipación.

El preaviso comienza a correr desde el día en que el patrón reciba la notificación de la renuncia.

Lo anterior, en virtud de que el patrón cuenta con el trabajo realizado por el empleado y tiene la certeza de que éste desempeña de buena forma su labor. Es así, como a mayor tiempo de prestación de servicios, mayor periodo de preaviso.

El tiempo de prestación de servicios, se determina tomando en cuenta desde su iniciación efectiva, hasta el momento en que se hace la notificación del preaviso. Para fines de este cómputo, debe considerarse como prestación efectiva de servicios, cuando los periodos de suspensión de la relación están autorizados por la Ley, o son independientes de la voluntad del trabajador o del patrón; por ejemplo: vacaciones, huelga, enfermedades, accidentes entre otros.

El preaviso puede ser notificado de manera verbal o escrita, al igual que la renuncia, es importante hacerlo de forma individual y directa a quien se dirige. La forma escrita es muy conveniente para efectos de prueba, pero a falta de ello, puede demostrarse por otros medios.

El preaviso de renuncia, se perfecciona y surte sus efectos desde el momento en que el patrón es notificado, sin que necesariamente éste manifieste su consentimiento.

El efecto principal del preaviso de renuncia, consiste en fijar el momento para la terminación de la relación de trabajo por renuncia voluntaria del trabajador.

Debemos tomar en cuenta que la petición que en ocasiones el patrón formula para que el trabajador renuncie a su trabajo, no es una verdadera determinación de éste; y en tal caso habrá que determinar si la renuncia está viciada, o no, por intimidación; ya que en algunos casos se da la existencia de una justa causa de despido que conduce al patrón a plantear el problema en los términos de ponerle fin a la relación de trabajo presentándola como renuncia.

La idea anterior, se consolida con lo que Cabanellas nos dice:

"El supuesto más típico al respecto, reiterado relativamente en la práctica, lo constituye la comprobación de fraudes o hurtos por parte de un empleado u operario, al que se exige la "renuncia" inmediata a cambio de no denunciar el delito. La situación es muy compleja, y su análisis rebasa esta materia, donde sólo se cita como "ejemplo" de especiales renunciaciones pactadas. Otra falsa renuncia de prueba más difícil en ocasiones, proviene de la dimisión firmada con fecha en blanco, que inescrupulosos dirigentes exigen en irregulares situaciones".<sup>68</sup>

La renuncia del trabajador es válida; siempre que esté exenta de vicios que anulan el consentimiento, por lo que ésta es acreditable por todos los medios de prueba posibles, incluso testigos.

El trabajador ha de dar un preaviso en el que le dará a conocer al patrón su deseo de renunciar voluntariamente y con ello, ponerle término a la relación laboral. Inclusive, puede mencionar los motivos que lo conducen a tomar esa decisión, mismos que al ser considerados como muy personales del trabajador, no tienen el propósito de afectar los intereses patronales.

---

<sup>68</sup> Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Ob. Cit., p 719.

Para evitar cualquier confusión entre el **preaviso de renuncia** y la **renuncia del trabajador**, es importante estudiar los efectos de esta última.

La renuncia al trabajo, no conlleva el encubrimiento de un acto ilícito por parte del trabajador, y en todo momento implica su actuar de buena fe. Por tal motivo, podemos establecer los efectos de acuerdo al tiempo de prestación de servicios y al consentimiento de las partes para que ésta se dé.

- El trabajador puede renunciar en cualquier momento. La única limitación deriva del hecho de que, en todo caso, deberá prestar sus servicios hasta por un año, de acuerdo con el artículo 40 de nuestra Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 40 "Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año".

El precepto anterior, interpretado a "**Contrario Sensu**", nos expone la obligación del trabajador de prestar sus servicios hasta por el término de un año y no más.

El preaviso funge un papel importante para que el patrón dé su consentimiento, y en su momento acepte la renuncia del trabajador.

- Cuando la renuncia no es aceptada por el patrón, la perfección del acto jurídico se produce sin necesidad de esa aprobación.

De lo contrario, se podrán afectar los intereses del trabajador; en el supuesto de que este, tenga la oportunidad de ingresar a trabajar en otro lugar, con mejores prestaciones, mayor retribución económica o con posibilidades de ascenso etc, si se le requiere con un plazo límite de aprovechar o rechazar esa opción única.

Estamos considerando que de rigor se debe cumplir con el aviso correspondiente.

- Si el trabajador renuncia, sin que concurra el consentimiento del patrón o renuncia antes de cumplir un año de prestación de servicios habiéndose comprometido a prestarlo por más tiempo, queda sujeto a la responsabilidad civil en

caso de que exista.

Debido a que el patrón no consiste que el trabajador renuncie a su trabajo se presume que tiene motivos suficientes para rechazar la renuncia, aunque el trabajador haya cumplido con las formalidades del preaviso; pero recordemos que a nadie se le puede obligar a prestar sus servicios por más de un año.

- Si el trabajador renuncia sin dar su consentimiento el patrón, pero renuncia después de haber prestado sus servicios por más de un año, no habrá lugar a responsabilidad civil.

En este supuesto, se dió el preaviso adecuado, y se cumplió con el término de un año de prestación de servicios, por tal motivo el trabajador se releva de responsabilidad civil.

- Si el trabajador renuncia y el patrón presta su consentimiento a la misma, cualquiera que sea el tiempo que duró la relación de trabajo, el primero queda relevado de toda responsabilidad.

En cuanto a la validez y formalidades de la renuncia del trabajador, podemos decir lo siguiente:

"La renuncia del trabajador, en algunas legislaciones, está sometida, para su validez, a determinados requisitos, como acta notarial, hacerse ante la autoridad judicial o administrativa o por medios que revelen en forma fehaciente, que la misma ha sido voluntariamente formulada. Se tiene en cuenta para ello la difícil prueba que, de mediar alguno de los supuestos que vician la voluntad, correría a cargo de los trabajadores. En otro caso autorizaría el fraude de desconocer los propios actos sin más".<sup>69</sup>

- En principio, la renuncia del trabajador requiere de la formalidad del preaviso, al que ya hemos referido. (Ver anexo uno).

Pero en el supuesto de que haya sido negada la renuncia al trabajador, este podrá sin más, hacerla efectiva.

<sup>69</sup> Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Tomo VII., p 144.

Hay ocasiones en que el patrón no presta su consentimiento para que la **renuncia del trabajador** se presente por medio del acuerdo de voluntades y por tal motivo, el empleado se vé limitado en sus inquietudes de aprovechar nuevas y mejores oportunidades dentro de otra empresa; es por eso que nuestra propuesta, para darle una solución al caso anterior, radica en que la renuncia se otorgue por escrito, en la que se contengan los intereses personales del obrero que lo llevarón a presentar su renuncia, también deberá mencionar que ha dado el preaviso necesario. (Ver anexo dos).

- Para efectos de prueba, es necesario otorgar la renuncia por escrito, y ante dos testigos como mínimo.

El principio de derecho, que postula "El que afirma...prueba" se manifiesta como regulador dentro de la renuncia del trabajador.

- La renuncia como acto unilateral de voluntad por parte del trabajador, no requiere, para su validez de su ratificación ante las Juntas, ni de su aprobación; porque no constituye un convenio, ni una liquidación que son las que establece nuestra legislación. Tal es el caso del artículo 33, que en su segundo párrafo nos dice.

Artículo 33. "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".

- Dentro de los efectos económicos que acompañan a la terminación de la relación de trabajo; proponemos que también se considere el caso de la renuncia del trabajador.

Como pudimos darnos cuenta, la Ley no prohíbe esta situación y si se basa en lo nosotros ya dejamos previamente estipulado, sería adecuado que el trabajador si fuera participe de una compensación económica al dejar de trabajar.

A este respecto, el autor Néstor de Buen, nos dice:

"La terminación produce, siempre, una obligación patronal, salvo en los casos de renuncia, en los que se requiere una antigüedad de por lo menos quince años, para tener derecho a la prima correspondiente (Art. 162-III)".<sup>70</sup>

A nuestro criterio, la renuncia del trabajador que se haga conforme a derecho y que implique en todo momento un acto de buena fe contractual por parte del mismo, merece ser compensada con una retribución económica, quizás muy por debajo de la prima de antigüedad que establece nuestra legislación en su artículo 162, el cual nos dice:

Artículo 162. "Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad de conformidad con las normas siguientes:"

Nosotros proponemos, que este precepto trate de los trabajadores en términos generales y no se limite únicamente a los trabajadores de planta. Para de ese modo incluir al trabajador renunciante.

Artículo 162. Fracción I. "La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de prestación de servicios;"

También deberá proceder el pago de la prima de antigüedad que se establece en la fracción anterior, para el caso de la renuncia del trabajador. Esta consistirá en el importe de cinco días de salario por cada año de prestación de servicios. Considerando que el patrón ha consentido la renuncia, ya que de no ser así, será difícil obligarlo a que cumpla con lo que hemos planteado y solo elevando nuestra propuesta a los términos de la Ley Federal del Trabajo podríamos lograrlo.

Artículo 162. Fracción III. "La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido".

consideramos que se debe incluir en la fracción anterior a los trabajadores que renuncien voluntariamente y sean comprendidos en el pago de la prima. A efectos de propiciar que el trabajador tranquilamente manifieste su deseo de renunciar.

---

<sup>70</sup> Buen, Néstor de . Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. S.A. México. 1974., p 546.

### 4.3 ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA.

Dentro de este estudio, hemos observado que nuestra Ley Federal del Trabajo no ha reglamentado a la **renuncia del trabajador** como una figura jurídica. Es por lo que nos interesó su estudio.

Aunque la legislación omite el tema, encontramos jurisprudencia que lo trata, y es por ello, que consideramos adecuado referir a las tesis que al respecto pronuncia la Suprema Corte de Justicia, que nos serán de gran ayuda para poder reafirmar lo expuesto en temas anteriores. Iniciando con el estudio de las que son de importancia.

**RENUNCIA AL TRABAJO. NO IMPLICA RENUNCIA DE DERECHOS.** Los trabajadores pueden válidamente 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 del Trabajo de 1931 (art. 33 de la vigente), pues la renuncia al trabajo no presupone derecho alguno derivado de la Ley o adquirido con motivo de la prestación de sus servicios, sino que constituye una simple manifestación de 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 pretenden objetarla por algún vicio de consentimiento, demostrar tal extremo para obtener su nulidad.

**Amparo Directo 1046/58. Ricardo Mendoza Quintana. Unanimidad de 4 votos. (Sexta Época. Quinta Parte, Volúmen XII, p 232).**

En la presente tesis, se distingue claramente la renuncia de derechos, poniendo de relieve que la primera de esta constituye una simple manifestación de voluntad de dar por terminada la relación laboral.

También establece que la renuncia al trabajo es válida y surte efecto por sí sola, y en caso de ser objetada por algún vicio de la voluntad o consentimiento, corresponde al trabajador demostrarlo para poder obtener su nulidad.

Estipula además, que para su validez, no es necesaria la intervención de las autoridades de trabajo, nosotros consideramos que esto le beneficia al trabajador, ya que de lo contrario, tendría que invertir mayor tiempo a efecto de que procediera la renuncia.

Con anterioridad, nosotros planteamos algunos supuestos que a nuestro parecer, deben considerarse para que al presentarse la renuncia, no se perjudique a ninguna de las partes.

A este respecto, podemos retomar la siguiente idea:

"La manifestación del trabajador da por terminado su contrato de trabajo (renuncia) no requiere para su validez de la aprobación o intervención de los tribunales de trabajo. La renuncia del trabajador a su empleo debe ser libre y espontánea y constar por escrito firmado por el trabajador o con su huella digital".<sup>71</sup>

Hasta aquí, hemos concordado con lo que propone la tesis anterior; pero no apoyamos la idea que nos dice: "la renuncia al trabajo no presupone derecho alguno derivado de la Ley o adquirido con motivo de la prestación de sus servicios", porque a nuestro criterio, la renuncia del trabajador, es un acto jurídico lícito, y por tal motivo hemos presupuesto que proceda un pago a su favor.

**RENUNCIA AL TRABAJO, EL PATRÓN NO ESTA OBLIGADO A DAR AVISO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.** Si está acreditado en autos que el trabajador renunció a su empleo, es inconcluso que el patrón no tiene obligación de darle aviso de rescisión, ni la Junta a considerar esa supuesta omisión.

**Amparo Directo 12285/88. Fructuoso Rodríguez Reséndiz, 6 de junio de 1989. unanimidad de votos. Ponente Rafael Barredo Pereira. (S.J.F. Octava Epoca Tomo VIII junio., p 204).**

Esta tesis, no es muy clara al manejar los términos jurídicos; ya que como podemos ver, trata en un plano de igualdad a la terminación de la relación

---

<sup>71</sup> Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit., p 39.

de trabajo y a la rescisión, que como sabemos, son figuras distintas y produce efectos muy diferentes.

Lo que estipula, nos sirve para apoyar la opinión de que la renuncia del trabajador a su empleo, no requiere de la intervención de la Junta y el patrón no esta obligado a darle aviso de rescisión, (que para los fines de nuestro estudio, debería de ser aviso de terminación de la relación de trabajo).

**DESPIDO, ACCIÓN LABORAL BASADA EN EL. IMPROCEDENCIA DE LA MISMA SI HUBO RENUNCIA.** En los casos en que el trabajador reclama indemnización constitucional por despido injustificado y la demanda se excepciona aduciendo que aquél renunció con anterioridad a la fecha que señala el actor, al acreditarse esto jurídicamente existe falta de acción.

**Amparo Directo 2675/87. Jorge Marquez González. 17 de marzo de 1988. unanimidad de votos. Ponente Roberto Gómez Argüello. (S.J.F. Octava Época. Tomo I. Segunda Parte I. p 252).**

Para objeto de nuestro estudio, es menester recordar que el trabajador debe considerar que al renunciar a su empleo, esta manifestando su voluntad libre y en ningún momento podrá alegar que fué despedido injustificadamente, ya que en tal caso; tendrá que probarlo, y si no lo logra, hay una notoria falta de acción.

La anterior tesis postula una anomalía que puede presentar la renuncia del trabajador, y atinadamente la Corte ha emitido lo que proclama su texto. Por lo tanto no existe la acción de indemnización constitucional al comprobarae la renuncia. A este respecto nosotros propusimos que el trabajador tenga derecho al pago de una prima de antigüedad ; siempre que actúe conforme a derecho y de buena fe al renunciar.

**CARTA RENUNCIA. EN MATERIAL LABORAL DEBE PREVALECER LA FIRMA MANUSCRITA SOBRE LA HUELLA. EN LA.** Cuando de las constancias laborales, como la demanda inicial y la diligencia relativa a la prueba pericial, se advierte que la actora quejosa sabe firmar, y ésta objetó la carta renuncia, cuya suscripción se le atribuyó, y aparece sólo una huella dactilar y no su firma, tal renuncia es inválida, ya que sólo tendrá valor en esas condiciones, en el supuesto de que al demandante no sepa firmar, o bien que le hubiera firmado y para rebustecerla, ha ya imprimido la huella dactilar, pero no puede reconocércele autenticidad a la

ESTE TEXTO DEBE SER  
SALIDA DE LA SECRETARÍA

renuncia, pues la firma prevalece sobre la huella, máxime en caso en que la demanda no especificó las razones por la que no está firmada por la trabajadora, ni exigió que la firmara, si se dice que renunció voluntariamente.

**Amparo Directo 331/94. María de Lourdes Sánchez Escobedo. 19 de mayo de 1994. unanimidad de votos. Ponente Arturo Sánchez Fitta. (S.J.F. Octava Época. Tomo XIII. Junio. p 534).**

A nuestro parecer, esta jurisprudencia sustenta una idea muy importante para este tema, al requerir la firma y huella en la carta renuncia.

Esta tesis, además hace latente la opinión de que la firma prevalece sobre la huella. Es por eso que la renuncia voluntaria que objeta la quejosa, cuando se advierte y comprueba que sabe firmar; pero en la carta renuncia sólo aparece su huella, da motivo suficiente para que dicho documento carezca de valor, sobre todo porque no especifica las causas por las que no aparece la firma.

**RENUNCIA AL TRABAJO. NO CONSTITUYE RECIBO FINIQUITO LIBERATORIO SI NO INDICA LAS CANTIDADES ENTREGADAS AL TRABAJADOR POR CADA PRESTACIÓN QUE DEBA PAGARSE.** No puede ser considerado como un recibo finiquito liberatorio la renuncia al trabajo, cuando no se especifican las cantidades que se dice fueron entregadas al empleado por cada uno de los conceptos que se incluyen como saldos; y en tal virtud un documento con tales características no puede ser tenido como prueba de pago de las prestaciones legales a que aquél tiene derecho, porque por una parte no puede asegurarse que realmente se hizo el pago, y por otra, tampoco de haberse llevado a cabo éste se está en la posibilidad de establecer si el monto es correcto.

**Amparo Directo 618/93. José Luis Corona Murguía. 18 de agosto de 1993. unanimidad de votos. Ponente Raúl Solís Solís. (S.J.F. Octava Época. Tomo XII. diciembre, p 947).**

En el texto anterior, vemos que el recibo finiquito no surte efectos de prueba del pago de las prestaciones legales a favor del trabajador; pero sí se puede incluir la renuncia al trabajo, en un documento como este.

**RECIBO FINIQUITO. RENUNCIA COMPROBADA POR MEDIO DE.** Si en un recibo finiquito de pagos de salarios se acienta que el trabajador ha renunciado a su tra

bajo, debe estimarse que este documento, apreciado en su integridad prueba no solamente el pago de salarios, sino la renuncia misma.

**Amparo Directo 6565/86. Roberto Morales Martínez. 13 de Noviembre de 1987. 5 votos. Ponente: Angel Suárez Torres. (S.J.F. Séptima Época. Volúmen 217-228. Quinta Parte. p 47).**

La presente tesis, le dá pleno valor probatorio tanto a la renuncia presentada por el trabajador, como al recibo finiquito de pago de salarios.

Recordemos que anterior a la presentación de el escrito de renuncia, debió darse el preaviso correspondiente, en los términos que ya hemos explicado.

**RENUNCIA AL TRABAJO. RECIBO FINIQUITO. PARA SU VALIDEZ NO SE REQUIERE APROBACION DE LA JUNTA.** Aun cuando el recibo finiquito en el que se contiene la manifestación de un trabajador de dar por terminado definitivamente su contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón, no sea ratificado ni sancionado ante la autoridad laboral competente, precisamente, por no construir un convenio, no es necesaria su ratificación, pues la terminación del contrato constituye un acto voluntario del trabajador, respecto del cual la ley no exige formalidad alguna.

**Amparo Directo 4786/73. Luis Hurtado Olvera. 9 de agosto de 1974. 5 votos Ponente: María Cristina Salazar Tamayo. (S.J.F. Séptima Época. Volúmen 68. Quinta Parte. p 27).**

Nuestra legislación no exige formalidad alguna para que se presente la renuncia al trabajo, como podemos observar de la tesis anterior; ya que una vez más nos aclara que esta no es un convenio.

Lo anterior en virtud, de que nuestra Ley Federal del Trabajo muy bien lo especifica en su precepto 33 segunda parte al decir:

Artículo 33. "Todo convenio o liquidación, debera hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ractificado ante la Junta de Conciliacion y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores".

Sin lugar a dudas, aunque esta jurisprudencia sostiene la idea de que la renuncia a que referimos no requiere de formalidad alguna, nosotros recordamos que ya dejamos estipulada la formalidad del preaviso.

Ahora bien, en el supuesto de que el trabajador objete la falsa, o nula esa renuncia, se tendrá que acudir ante las autoridades del trabajo; para efectos de que se aclare esa discordia.

A continuación, transcribimos dos tesis, con la finalidad de obtener de ellas una conclusión.

**RENUNCIA AL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ ES INNECESARIA LA ACEPTACIÓN DEL PATRÓN.** La renuncia al trabajo es un acto unilateral de voluntad del trabajador, que no requiere para su validez la aceptación del patrón; requerirla sería violatorio del artículo 5<sup>o</sup> constitucional, precepto en el que se dispone que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y su pleno consentimiento. Por tanto, si la parte obrera admite que firmó un recibo finiquito con motivo de la terminación de la relación de trabajo por renuncia, no es admisible que se condicione la validez de ésta, a la expresa aceptación del patrón.

**Amparo Directo 4306/93. Gerardo Téllez Arana. 18 de junio de 1993. Mayoría de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. (S.J.F. Octava Época. Tpo XII septiembre. p 307).**

**RENUNCIA AL TRABAJO. ES NECESARIO QUE CONCURRA LA ACEPTACIÓN DEL PATRÓN.** En los casos en que existe un contrato de trabajo que delimita derechos y deberes recíprocamente entre los contratantes, es indubitable que para que la renuncia al trabajo no implique incumplimiento de 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 de trabajo correspondiente para esos casos es indispensable que concorra 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 mismo al trabajador de las responsabilidades en que pueda incurrir si de inmediato deja el trabajo.

**Amparo Directo 7924/68. Instituto Mexicano del Seguro Social. 14 de marzo de 19-**

**69. 5 Votos. Ponente. Manuel Yañez Ruiz. (S.J.F. Séptima Época. Volúmen 3. Quinta Parte. p 111).**

Como podemos ver, las tesis anteriores, son contradictorias en su contenido ; por lo tanto, nosotros nos inclinamos por la que postula que la renuncia al trabajo no requiere para su validez la aceptación del patrón.

Con anterioridad, hemos fundamentado algunos motivos que nos conducen a considerar que la renuncia se perfecciona aunque no haya consentimiento por parte del patrón. El artículo 5<sup>o</sup> nos dá mas apoyo para sostener lo anterior. No hay que olvidar, que en todo momento el trabajador esta actuando de buena fe, ya que de lo contrario, sabemos que hay medios legales que le harán considerar su falta.

Para efectos de nuestro estudio, hay que partir de la idea de que la renuncia del trabajador no afecta los intereses patronales y obedece a la voluntad libre de renunciar sin incurrir en responsabilidad; debido a que se han observado los requisitos que ya hemos expuesto en temas anteriores.

**RENUNCIA AL TRABAJO. SE PRESUME QUE NO SURTIO EFECTOS SI CONTINÚA LA RELACIÓN LABORAL DESPUÉS DE SU FECHA.** Si se demuestra que el trabajador continuó laborando algún tiempo posterior a la fecha en que esta suscrita su renuncia al trabajo, esto es suficiente para arriivar a la presunción de que esta renuncia no surtió efecto, cualquiera que sea la razón sea por haber sido aceptada, por arrepentimiento del trabajador antes de la aceptación, por ofrecimiento de mejores condiciones que motivaron el desistimiento en el propósito de dejar el trabajo, etcétera.

**Amparo Directo 297/85. Ignacio Martínez Sifuentes y Coags. 16 de agosto de 1985. Unanimidad de Votos. Ponente Leonel Castillo González. (S.J.F. Séptima Época. Volúmen 199-204. Sexta Parte., p 142).**

Esta tesis establece algunas posibles causas que motivan al trabajador a continuar con la prestación del servicio, y dejan sin efecto la renuncia al trabajo presentada con fecha anterior.

Se debe suponer que el patrón esta enterado de que se continua con la relación de trabajo. Además podemos observar que se trata de una renuncia expresa

que consta por escrito; pero también se da una aceptación tácita de continuar laborando y es indispensable que a esta última se le dé prioridad.

Respecto de la idea que proclama este texto, en cuanto a que la relación laboral continua por no haber sido aceptada la renuncia del trabajador; nosotros reiteradas veces hemos dicho que la renuncia no implica tal aceptación, en tal caso, el trabajador continúa laborando; porque a su interés conviene,

Las siguientes tesis, nos demuestran que en ocasiones, la renuncia del trabajador es contraria a lo que nosotros por medio de nuestro estudio hemos venido proponiendo.

**RENUNCIA. NEGATIVA DE LA. COACCIÓN PARA OBTENER LA. CARGA DE LA PRUEBA.** Al trabajador que afirme que lo obligaron mediante coacciones a presentar su renuncia al trabajo que desempeña, corresponde demostrar tal aseveración, si es negada por su contraparte.

**Amparo Directo 3312/79. María de la Luz Fuentes Mercado. 17 de marzo de 1980. 5 Votos. ponente : María Cristina Salmorán Tamayo.**

**RENUNCIA COACCIONADA. CARGA DE LA PRUEBA.** Cuando el trabajador alega que la renuncia exhibida por la demandada no tiene validez, porque fue obtenida por medio de la fuerza, es indispensable para que prospere su objeción que demuestre fehacientemente que se ejerció violencia física o moral en su contra y no habiéndolo acreditado su dimisión tiene pleno valor.

**Amparo Directo 211/83. Herón Aguilar Juárez. 29 de junio de 1983. Unanimidad de Votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. (S.J.F. Séptima Época. Volúmen: 169-174. Sexta Parte. p 173.).**

Estas tesis autorizan al trabajador, para que demuestre por todos los medios posibles, que no es su deseo renunciar al trabajo. Al trabajador no le será fácil evidenciar que ha sido sujeto de violencia física o moral que lo obligó a presentar su renuncia al trabajo. Pero este cuenta con diversas pruebas, (llámese testigos, grabaciones, escritos, etc) a los que puede recurrir para dejar sin efecto la renuncia.

Es por eso, que los autores no han pasado por alto considerar algunos presupuestos de este tipo. Tal es el caso del autor José Dávalos quien nos dice:

"Muchas veces las mencionadas renunciaciones son en realidad despidos injustificados. Se presiona de diversas maneras al trabajador para que renuncie y generalmente se otorgan por escrito, a cambio tan solo, de una gratificación muy por abajo de la indemnización dispuesta por la ley. No se puede impugnar porque al estar firmada por el trabajador se supone que fueron hechas conforme a derecho".<sup>72</sup>

No estamos de acuerdo con el autor anterior, en relación a que la renuncia por estar firmada por el trabajador no puede ser impugnada, ya que como sabemos, no siempre ésta es el resultado de un acto voluntario.

Las tesis anteriores subsanan las omisiones de nuestra legislación y en ellas sí podemos encontrar el fundamento adecuado para nuestro tema.

#### 4.4 DIFERENCIA ENTRE RETIRO VOLUNTARIO Y RENUNCIA.

Es importante mencionar que nuestra Ley Federal del Trabajo al tratar el tema de **retiro voluntario**, lo hace de una manera bastante somera. No queremos decir con esto que lo omite en su totalidad; mas bien decimos que lo establece de una forma obscura, pero esto no es para nosotros un límite que nos lleve a pasar por alto el tema, y sobre todo para poder dejar instauradas las diferencias existentes entre el **retiro voluntario y renuncia del trabajador**.

Aunque no sea nuestro principal propósito establecer sus semejanzas no olvidemos que ambas figuras traen como consecuencia la terminación de la relación de trabajo y dan prioridad a la voluntad del trabajador.

Una vez mencionado nuestro objetivo podemos continuar aportando una idea de lo que para nosotros representa la figura jurídica llamada "retiro voluntario".

---

<sup>72</sup> Dávalos, Morales, José. Ob. Cit., p 174.

El retiro voluntario constituye el acuerdo de voluntades de las partes para dar por terminada la relación laboral, ejerciendo la facultad que le otorgan las leyes, de retirarse de las actividades laborales con quince años de prestaciones de servicios y con los derechos que le corresponden.

Hay diferencias, entre lo que nuestro derecho laboral exige para que proceda el retiro, y lo que en otras legislaciones se estipula en cuanto al mínimo de años de servicios prestados. Tal es el caso del derecho laboral argentino.

A este respecto el autor Guillermo Cabanellas nos dice:

"El sistema previsional argentino, poco oneroso en casi todas sus manifestaciones, ideó no obstante un beneficio pasivo rayano en la prodigalidad; este del retiro voluntario. Consistía el mismo y ha vuelto a consistir, en la facultad de retirarse de las actividades laborales con 20 años de servicios y 38 de edad, con derecho a percibir una suma, en carácter de haber pasivo, del tres por ciento del sueldo regulador y por cada año computable".<sup>73</sup>

En México el retiro voluntario tiene sus propias particularidades, que lo diferencia de otros sistemas, por lo que nos remitimos a su estudio.

Ya precisamos el concepto de renuncia del trabajador en temas anteriores, por lo tanto, nos corresponde adentrarnos en las diferencias existentes entre una y otra figura jurídica. Para lo cual, consideramos enumerar progresivamente las diversidades que al respecto acordemos, quedando de la siguiente manera:

1.- La figura jurídica del retiro voluntario, sí encuentra su fundamento legal en nuestra legislación laboral.\* A diferencia de la renuncia que no se fundamenta claramente en la Ley Federal del Trabajo y se manifiesta por algunos comentarios de los doctrinarios o, a base de la jurisprudencia que emite la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

---

<sup>73</sup> Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Tomo VII. R-R. , p 211.

\* Es el caso de los artículos 33, 183, y 162 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

2.- En el caso del retiro voluntario, nuestra legislación exige para la procedencia del pago de la prima de antigüedad, que se trate de trabajadores de planta que hayan cumplido quince años de servicio.<sup>74</sup>

En cambio, para que proceda la renuncia al trabajo, no hay algo que estipule la Ley Federal del Trabajo, y nosotros consideramos que esta se puede dar en cualquier momento, y tratándose de los trabajadores en general.

Para confirmar lo antes dicho, nos remitimos a la siguiente tesis:

**RETIRO VOLUNTARIO. PRIMA DE ANTIGÜEDAD IMPROCEDENTE SI EL TRABAJADOR NO TIENE QUINCE AÑOS DE SERVICIO:** Si los trabajadores no son despedidos de su trabajo, sino que se retiran voluntariamente y tienen menos de quince años de servicios prestados. Carecen de derecho a percibir la prima de antigüedad, salvo pacto en contrario.

**Amparo Directo 1301/89. Próspero de León Yañez. 28 de febrero de 1990. Unanimidad de votos. ponente: Salvador Bravo Gomez. (S.J.F. Octava Época. Tomo VII-enero, p. 438.).**

Nosotros hemos propuesto, que al presentarse la renuncia del trabajador, haya lugar al pago de prima de antigüedad, para efecto de estimular al empleado y propiciar que este en todo momento obre conforme a derecho y no perjudique los intereses patronales.

Como sabemos, el mínimo de prestación de servicios para que se dé la figura de la renuncia, lo único que encontramos en nuestra legislación es lo que postula el siguiente precepto:

Artículo 40 "Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año".

El anterior artículo, sólo nos sirve de diferencia, para darnos cuenta de que en dado caso la prestación de servicios será hasta un año. Para efectos de la renuncia, éste no es un límite estricto, ya que procede en cualquier momento.

<sup>74</sup> Cfr., con el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

3.- En cuanto al monto de la prima de antigüedad, la Ley Federal del Trabajo estipula para el caso del retiro voluntario lo siguiente:

Artículo 162, Fracción I. "La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de prestación de servicios".

Proponemos que la prima de antigüedad en cuanto a la renuncia, consista en el importe de cinco días de salario por cada año de servicio.

4.- Otra de las diferencias que se suscitan entre ambas figuras, es que en el retiro voluntario se presume que hay un acuerdo de voluntades para que el acto se perfeccione. Es decir que el patrón ya no necesita de los servicios del trabajador; por lo tanto le propone que se retire voluntariamente de su trabajo, si acepta este último, la terminación de la relación se produce por mutuo consentimiento.

El trabajador que se retire voluntariamente, y reúna los requisitos que marca la Ley, se hace acreedor a la prima de antigüedad que establece el artículo 162.

Inclusive, hay programas de "retiro voluntario", que establecen algunas instituciones o empresas; por medio de los cuales en determinadas épocas, los trabajadores pueden ser beneficiarios de dicho programa.

En el retiro voluntario, debe dar su consentimiento el trabajador para que se configure dicho acto, de lo contrario; caeríamos en lo que conocemos como despido, ya sea justificado o injustificado.

La renuncia es una iniciativa del trabajador, que proclama su acto unilateral de voluntad de terminar el contrato de trabajo, aun sin el consentimiento del patrón. Esta es lícita a nosotros consideramos que hay presupuestos que le dan pleno valor; tal es el caso del preaviso.\*

---

\* Tema que ya hemos tratado, en el punto 4.2 del presente trabajo.

5.- La figura de la renuncia, para ser válida legalmente, no requiere de su ratificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; en cambio el retiro voluntario si,

Generalmente el retiro voluntario del trabajador, se otorga mediante un convenio, y por ese hecho, es necesario ratificarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Al respecto la legislación mexicana nos dice:

Artículo 33. "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 el. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no tenga renuncia de los derechos de los trabajadores".

Para fundamentar mejor esta idea, nos remitimos a lo que establece la siguiente tesis:

**RECIBO FINIQUITO O LIQUIDACIÓN. CARECE DE VALIDEZ PARA COMPROBAR EL RETIRO VOLUNTARIO DEL TRABAJADOR. CUANDO NO CUMPLE CON LOS REQUISITOS DEL ARTÍCULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** Cuando el recibo de liquidación o finiquito ofrecido como prueba por la parte patronal no precisa la causa que originó su emisión y el mismo no se ratifica ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en términos del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, carece de validez plena para comprobar el retiro voluntario del trabajador.

**Amparo Directo 88/86. José Antonio Pena Torres. 15 de enero de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Angel Gregorio Vázquez González. (S.J.F. Séptima Época. Volúmen 217-228. Sexta Parte. p 522).**

Lo que expone la siguiente tesis, de igual manera que nos ayuda para comprender mejor esta diferencia de formalidad que requiere la ley-

**RECIBO FINIQUITO O DE LIQUIDACIÓN ELABORADA EN FORMA DE "MACHOTE" CARECE DE VALIDEZ PARA ACREDITAR EL RETIRO VOLUNTARIO DEL TRABAJADOR.** Cuando el recibo de liquidación o finiquito se encuentra elaborado en forma de "machote", en papelería de la empresa demandada, pues en el aparece el logotipo de la

misma y su razón social, y en tal documento se pone en voz del trabajador, en una redacción ya impresa, el hecho de que recibió el importe correspondiente a todas sus prestaciones, sin reservarse en contra de la propia persona moral acción de ninguna especie por ningún concepto, esta sola indicación no refleja la manifestación de voluntad del trabajador de retirarse voluntariamente del empleo, sino que corresponde a un formato en el que se asienta la recepción de diversas prestaciones de índole laboral, que implican se considere al documento en cuestión formulado unilateralmente por la empresa, carece de validez para comprobar el retiro voluntario del trabajador con que se excepcione la demanda.

**Amparo Directo. 88/86. José Antonio Pena Torres. 15 de enero de 1987 unanimidad de votos. Ponente: Angel Gregorio Vázquez González. (S.J.F. Séptima Época. Volúmen 217-228. Sexta Parte. p 521).**

La renuncia del trabajador, no necesita de la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y se puede estipular en un recibo finiquito, el cual surte plenos efectos y prueba la renuncia como tal.

El retiro voluntario, si puede estar implícito en un recibo finiquito siempre y cuando se retifique ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y no contenga renuncia de derechos.

Lo anterior, también lo estipula la siguiente tesis.

**CONVENIO EN MATERIA LABORAL. CUANDO CONTIENE RENUNCIA DE DERECHOS. ES NULO EL.** Si en un convenio celebrado y ratificado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje la parte obrera acepta que del pago que le corresponde por concepto de prima de antigüedad o retiro voluntario en su caso, se le descuenten las faltas que haya tenido en su trabajo, sea sin causa justificada o permiso concedidos sin goce de sueldo, es nulo de pleno derecho según lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, por contener una renuncia de derechos, sin que sea necesario que se promueva su nulidad por parte interesada.

**Amparo Directo 149/92. Francisco Antonio Ramírez Rojo. 28 de mayo de 1992. unanimidad de votos. Ponente Agustín Cerón Flores. (S.J.F. Octava Época. Número 56, agosto de 1992. Tesis 17. 10. J/12. p 72).**

6.- Por último, es menester tratar la diferencia que hay entre el número de personas que pueden recurrir a presentar una u otra figura.

Por lo general, la renuncia del trabajador, se presenta individualmente, a diferencia del retiro voluntario, en el que se puede dar el caso de que a este recurran una o más trabajadores al mismo tiempo.

La diferencia deriva de la misma Ley Federal del Trabajo, en la que se exponen los casos en que se realiará el pago de la prima de antigüedad, de acuerdo con el artículo 162 Fracción IV.

Artículo 162. "Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes".

Fracción IV. "Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren, y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de las que correspondan a los restantes trabajadores".

Para dejar en claro la figura de Retiro Voluntario, debemos involucrarnos en tratar también el tema de la Jubilación del Trabajador; que como sabemos tiene relación con las figuras jurídicas de Retiro Voluntario y Renuncia del Trabajador. Para entender lo anterior, retomamos la siguiente idea:

"Siendo facultativo el retiro. este es un acto unilateral de voluntad del trabajador o empleado, necesario para el ejercicio de su derecho de jubilación

.... Dada la unilateralidad del retiro, el derecho de jubilación no es forzoso para el trabajador, así lo ha reconocido la Suprema Corte: "Por tanto no puede decirse que sea forzosa la obligación del obrero de hacer uso del derecho a la llamada jubilación, después de transcurrido el número de años de servicios que para el caso se digan en el contrato de trabajo, sino que está en la posibilidad de retirarse o no transcurridos esos años".\* Sin embargo se da el caso de que la empresa se reserve la facultad de exigirle a un trabajador, que ha reunido los requisitos para jubilarse, que se jubile".<sup>75</sup>

El retiro, tiene por objeto terminar la relación jurídica laboral para dar pauta al vínculo jurídico jubilatorio o pensión jubilatoria está condicionado a que el trabajador se retire.<sup>76</sup>

Aún cuando la Ley Federal del Trabajo no establece norma que regule la jubilación; sí estipula una serie de cargas económicas para el patrón, cuyo derecho a recibir las, se va produciendo por medio de la antigüedad de los trabajadores.

#### 4.5. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 53 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y NECESIDAD DE ADICIONAR PRECEPTOS QUE REGULEN LA RENUNCIA DEL TRABAJADOR.

Es importante para nuestro estudio, que el tema de la Renuncia del Trabajador se eleve al rango de la Ley Federal del Trabajo.

Para lo cual, proponemos que constituya una causal más de las que invoca el artículo 53.

En el Derecho Laboral es menester vigilar el debido cumplimiento de las normas de trabajo, ya que su desarrollo redunda en perjuicio del interés colectivo, y no de un solo trabajador, situación que es protegida en primer tér-

\* S. J. F., Tomo IXXXI. p 3600.

<sup>75</sup> Olvera, Castillo, Ignacio. "Ensayo en Torno a la Jubilación y al Seguro de Vejez Como Normas de Seguridad Social". Revista Mexicana del Trabajo. S.T.P.S. N° 4. México. Diciembre. 1970. p 123.

<sup>76</sup> Cfr., Olvera, Castillo, Ignacio. Ob. Cit., p 123.

mino de la Constitución en su artículo 123, fracción XXVII, apartado A incisos G) y H); artículo 5 fracción XII y 33 de la Ley Federal del Trabajo, según los cuales los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales, poseen sus bases en el logro del equilibrio entre el capital y el trabajo, esta armonía es imprescindible, ya que de no existir sería imposible la permanencia y evolución del aparato productivo de la sociedad atentando contra el nivel de vida y en algunos casos la supervivencia de los miembros de ella. En virtud del principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, este no puede por simple voluntad renunciar a los derechos que le son otorgados por la leyes; pero sí puede manifestar su voluntad para dar por terminada la relación de trabajo, renunciando.

Una infinidad de motivaciones conducen al trabajador a renunciar a su empleo, tales como: - Renuncia por cambio, - Renuncia por cesación de actividades, - Renuncia por evolución social y retributiva.

En caso de renuncia por cambio, es la más frecuente, y se origina por la obtención de una colocación preferible, por mejor retribución horario menor, mayor proximidad al domicilio, trato presunto superior o con perspectivas de ascenso a corto o mediano plazo.

La renuncia por cesación de actividades, suele darse por cansancio laboral, en combinación con medios que lo permitan; ya provengan de ingresos fortuitos de la fortuna, lotería y otros juegos, herencia entre otras circunstancias.

En acuerdo a la renuncia por evolución social y retributiva, es la que se plantea en el orden natural de la vida, proviene de una baja laboral, en que la renuncia combina elementos voluntarios y forzosos, al entrar en el régimen de las clases pasivas por alcanzar el límite de edad para proseguir en la prestación.<sup>77</sup>

Uno de nuestros propósitos fundamentales al abordar la figura laboral denominada "La renuncia del trabajador", es que el artículo 53 de nuestra Ley, introduzca una fracción más en su contenido, en la cual postulen nuestro tema en

77

Cfr., Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Tomo VII. R - S. p 143.

concreto.

Sugerimos que el mencionado precepto, quede de la siguiente manera:

Artículo 53. "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La renuncia del trabajador;
- III. La muerte del trabajador;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434".

La necesidad de adicionar esta fracción, surge en relación con la idea que estipula la fracción primera, que trata del "mutuo consentimiento de las partes", pero, no refiere en ningún momento a la renuncia del trabajador vista como un acto unilateral de voluntad para dar por terminada la relación de trabajo.

Con frecuencia, observamos la infinidad de injusticias que se cometen en la vida diaria, para terminar la relación de trabajo. Por lo tanto existe una eminente necesidad de establecer de manera clara y específica los términos dentro de los que se ha de presenciar la renuncia del trabajador.

Entre los objetivos anhelados con la presentación de este trabajo, esta el de introducir una figura jurídica que identificamos con el nombre de "Renuncia del trabajador", en nuestra Ley Federal del Trabajo y establecer sin lugar a dudas, cuando se estará en presencia de ella y de ese modo descartar toda posibilidad de que se le disfrace con un despido injustificado o con un

abandono de trabajo.

Podemos decir; que para efecto de la fracción Segunda, del artículo 53, debe entenderse que la renuncia le pone término a la relación de trabajo, y aue tiene sus propias características.

Nuestra propuesta, gira en torno a que la renuncia, por implicar a la decisión unilateral de voluntad por parte del trabajador; debe ser una figura laboral que no dé lugar a confusión alguna. Para lo cual consideramos que es necesario reglamentarla en preceptos legales, de la siguiente manera.

" En el caso de la fracción II del Artículo 53; deberá entenderse por "Renuncia del trabajador", la figura jurídica lícita, que implica la manifestación unilateral de voluntad del trabajador, para ponerle término al contrato de trabajo".

"Para que la renuncia del trabajador, pueda ser válida; es necesario dar el preaviso al patrón en los términos siguientes:

I. Después de un año de prestación de servicios, con treinta días de anticipación;

II. Antes de un año de prestación de servicios, con quince días de anticipación".

" El preaviso de renuncia, podrá ser notificado en forma verbal o escrita, además deberá hacerse de manera individual y directa al patrón. En él se fijará la fecha para que se termine la relación de trabajo por renuncia voluntaria del trabajador".

" La renuncia del trabajador puede presentarse en cualquier tiempo, siempre y cuando, se haya dado el "preaviso de renuncia", y en ningún momento se afecten los intereses patronales".

"La renuncia del trabajador surtirá plenos efectos si reúne los siguien-

tes requisitos:

I. Siempre que sea lícita;

II. Si se ha dado el preaviso correspondiente;

III. Siempre que provenga de un acto unilateral de voluntad del trabajador, para ponerle término a la relación de trabajo;

IV. Siempre que implique el actuar de buena fé del trabajador".

"Es motivo suficiente para dejar sin efectos la renuncia del trabajador:

I. Si posterior a la fecha de presentación de la "renuncia", el trabajador continua prestando sus servicios;

II. El arrepentimiento del trabajador, antes de que la renuncia sea aceptada por el patrón;

III. Cuando implica renuncia de derechos laborales; y

IV. Cuando esté afectada por algún vicio del consentimiento que sea comprobable".

" En el caso de la fracción IV del precepto anterior; el patrón quedará sujeto a lo previsto por el artículo 48 de la presente ley".

"Para dejar sin efectos la renuncia, en caso de que este viciada, el trabajador puede recurrir a todos los medios de prueba existentes, tales como:

a) Testigos presenciales;

b) Grabaciones;

c) refutar la firma, etc".

"La renuncia del trabajador, para su validez, no necesita de la intervención de las autoridades de trabajo, o de la ratificación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Deberá preferentemente presentarse por escrito, en la que el trabajador haga constar el motivo o motivos que lo llevan a tomar esa decisión, asimismo, debe propiciar la presencia de por lo menos dos testigos, al manifestar este su deseo de renunciar, y constará en el escrito su firma y huella.

La Junta de Conciliación y Arbitraje será competente para dilucidar las controversias que se susciten con motivo de la renuncia del trabajador".

## CONCLUSIONES.

**PRIMERA.**- La estabilidad en el trabajo, es un principio que otorga carácter permanente a la Relación Laboral, y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, así como del incumplimiento de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible la continuidad de ésta.

**SEGUNDA.**- La irrenunciabilidad constituye uno de los más excelsos principios que rigen la vida del Derecho del Trabajo, amparado por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

**TERCERA.**- En virtud del principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, éste no puede por simple voluntad renunciar a los derechos que le son otorgados por las leyes.

**CUARTA.**- La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

**QUINTA.**- La terminación es la disolución de la relación de trabajo, por mutuo consentimiento de las partes, o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad del trabajador o del patrón, que hace imposible su continuación.

**SEXTA.**- Dentro de la figura de la rescisión, siempre habrá un sujeto responsable para que la disolución de la relación de trabajo se produzca; a diferencia de la terminación, en la que no se atribuye dicha responsabilidad a ninguna de las partes.

**SÉPTIMA.**- La Terminación Colectiva de las relaciones de trabajo, está su-  
peditada a los procedimientos especiales que nuestra Ley Federal del Trabajo  
contempla en los artículos 892 a 899, y para que ésta se produzca tiene que ser  
autorizada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, presupuestos que no se dan  
en la Terminación Individual.

**OCTAVA.**- Los sujetos de la Relación Laboral, pueden expresar su voluntad  
para dar por terminada la Relación de Trabajo.

**NOVENA.**- El mutuo consentimiento de las partes, es causa de terminación de  
la relación de trabajo, de acuerdo con el artículo 53 de nuestra legislación la  
boral.

**DÉCIMA.**- El trabajador puede válidamente manifestar su voluntad para poner  
le término a la relación de trabajo.

**DÉCIMA PRIMERA.**- La Renuncia del Trabajador es la figura jurídica lícita ,  
que implica una forma de terminación individual de la relación de trabajo y ex-  
presa la manifestación unilateral de voluntad por parte del trabajador para po-  
nerle término al contrato.

**DÉCIMA SEGUNDA.**- Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 53 omite  
considerar en sus fracciones, la figura denominada Renuncia del Trabajador co-  
mo una causa de terminación del contrato; es así como surge la necesidad de  
que aunado al mutuo consentimiento de las partes, también se considere la mani-  
festación unilateral de voluntad del trabajador para renunciar a su empleo.

**DÉCIMA TERCERA.**- El Retiro Voluntario constituye el acuerdo de voluntades  
de las partes, para dar por terminada la relación laboral, ejerciendo la facul-  
tad que le otorgan las leyes, de retirarse de las actividades laborales con  
quince años de prestación de servicios.

**DÉCIMA CUARTA.**- En el Retiro Voluntario hay un acuerdo de las partes para  
dar por terminada la relación de trabajo, en cambio la Renuncia obedece a la  
manifestación unilateral de voluntad del trabajador, que pone fin al contrato.

**DÉCIMA QUINTA.**- EL Retiro Voluntario si está regulado en la Ley Federal del Trabajo, a diferencia de la Renuncia del Trabajador que aún no se contempla como tal en nuestra legislación.

**DÉCIMA SEXTA.**- El Preaviso de Renuncia es el anuncio previo que el trabajador debe dar al patrón, en el que le manifiesta su voluntad de renunciar al trabajo y de este modo ponerle término a la Relación Laboral.

**DÉCIMA SÉPTIMA.**- El Preaviso es condición de licitud de la Renuncia, cuyo objeto es evitar la ruptura brusca del contrato.

**DÉCIMA OCTAVA.**- La Renuncia del Trabajador que sea hecha conforme a derecho, e implique en todo momento un acto de buena fe contractual, merece ser com pensada con una retribución económica.

**DÉCIMA NOVENA.**- Proponemos, que en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo haya un agregado que incluya en su fracción Tercera a los trabajadores que renuncien voluntariamente a su trabajo, para efectos de que éstos queden comprendidos en el pago de la prima de antigüedad.

**VIGÉSIMA.**- Consideramos que para el caso de Renuncia del Trabajador la prima de antigüedad deberá consistir en el importe de cinco días de salario por cada año de prestación de servicios.

## BIBLIOGRAFÍA.

**ALONSO GARCÍA**, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Editorial Ariel. España. 1975. 813 p.

**BORELL NAVARRO**, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial de Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. Editorial Sista. S.A. México. 1994. 723 p.

**BRISEÑO RUÍZ**, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Harla. México. 1985. 327 p.

**BUÉN LOZANO**, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa .S.A. México. 1974. 613 p.

**BUÉN LOZANO**, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo I. Cuarta Edición. Editorial Porrúa. S.A. México. 1981. 613p.

**BUÉN LOZANO**, Néstor de. Derecho del Trabajo . Tomo II. Segunda Edición. Editorial Porrúa. S.A. México. 1977. 802p.

**CABANELLAS**, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires. 1968. 923 p.

**CABANELLAS**, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III. D-E. Vigésimoprimer Edición. Editorial Heliasta. S.R.L. Buenos Aires. 1989. 618 p.

**CABANELLAS**, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VII. R-S: Vigésimoprimer Edición. Editorial Heliasta. S.R.L. Buenos Aires. 1989. 618 p.

**CABANELLAS**, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VIII. T-z. Vigésimoprimer Edición. Editorial Heliasta. S.R.L. Buenos Aires. 1989. 588 p.

**CUEVA**, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Cuarta Edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1977. 737 p.

**CUEVA**, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimotercera Edición. Editorial Porrúa. S.A. México. 1993. 750 p.

**CUEVA**, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Décimotercera Edición. Editorial Porrúa. S.A. México. 1993. 744 p.

**DAVALOS MORALES**, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Segunda Edición. Editorial Porrúa. S.A. México. 1988. 474 p.

**DEVEALI**, L, Mario. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo IV. Segunda Edición. Editorial La Ley. Buenos Aires. 1972. 958 p.

**GUERRERO**, L, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Novena Edición. Editorial Porrúa.S.A. México. 1977. 599p.

**KROTOSCHIN**, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Tomo I. Cuarta Edición. Editorial Depalma. Buenos Aires. 1987. 693 p.

**MUÑOZ RAMON**, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II: Editorial Porrúa.S.A. México. 1983. 450 p.

**RAMÍREZ FONSECA**, Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda Edición. Editorial Pac. México. 1985. 197 p.

**RAMÍREZ FONSECA**, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Tercera Edición. Editorial Pac. México. 1986. 130 p.

**REMOLINA ROQUEÑÍ**, Felipe. El Artículo 123. Ediciones del V Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. México. 1974. 541 p.

**REMOLINA ROQUEÑÍ**, Felipe. Evolución de las Instituciones y Derecho del Trabajo. Editorial Talleres Gráficos de la Nación. México. 1976. 138 p.

**SANCHEZ ALVARADO, Alfredo.** Instituciones de Derecho Mexicano. Tomo I. Volúmen I. Editorial Porrúa. México. 1967. 315 p.

**TRUJBA URBINA, Alberto.** El Nuevo Artículo 123. Editorial Porrúa. México. 1962. 281 p.

**TRUJBA URBINA, Alberto.** Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Editorial Porrúa. S.A. México. 1962. 281 p.

## REVISTAS.

Revista de la Facultad de Derecho. BELTRÁN, José Ignacio. " El Preaviso en el Contrato de Trabajo". Año X. No 29. Venezuela. Mayo-Agosto. 1970. 121 p.

Boletín Mexicano de Derecho Comparado. BUÉN, Néstor de. " Los Principios Generales del Trabajo en el Ambito Procesal" . Año XIII. No 38. México. Mayo-Agosto. 1980.

Revista Lex. GONZALEZ, Miguel. " Renuncia Justificada ". Año VII. No 20. Panamá. Septiembre-Diciembre. 1981. 144 p.

Revista Mexicana del Trabajo. OLVERA CASTILLO, Ignacio. " Ensayo en Torno a la Jubilación y al Seguro de Vejez como Normas de Seguridad Social". Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No 4. México. Diciembre. 1970. 208 p.

## LEGISLACIÓN.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edición Oficial. México 1917. 118 p .

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésimoquinta Edición. Editorial Porrúa. S.A. México. 1994. 134 p.

Proyecto de Código Federal del Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos. PORTES GIL, Emilio. Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Editorial Talleres Gráficos de la Nación. México. 1929.

Ley Federal del Trabajo. Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Editorial Talleres Gráficos de la Nación. México. 1931. 135 p.

Ley Federal del Trabajo. Comentada y Concordada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Sexagésimo octava Edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1992. 915 p.

ANEXO UNO

PREAVISO DE RENUNCIA.

México Distrito Federal, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19 \_\_\_\_\_

C. \_\_\_\_\_ por mi propio derecho, señalando como domicilio para oír y recibir notificaciones, el inmueble ubicado en \_\_\_\_\_

Por este conducto le informo que a partir del \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del año en curso, dejaré de prestar mis servicios en esta empresa, por convenir así a mis intereses.

Esperando que el presente escrito surta los efectos del preaviso; y que en su momento se autorice la Renuncia al Trabajo, con la que deseo ponerle término a la Relación Laboral que sostengo con la empresa: \_\_\_\_\_ desde \_\_\_\_\_ hasta la fecha, en virtud del contrato de trabajo Número \_\_\_\_\_ firmado por tiempo indeterminado.

Empresa en la que desempeñe el puesto de: \_\_\_\_\_ bajo la supervisión del Sr. \_\_\_\_\_

Fundamento mi petición, en el precepto 5º Constitucional y 40 de la Ley Federal del Trabajo, esperando que mi actuar sea considerado conforme a derecho, no mediando presión de ningún tipo que me lleve a tomar esta determinación.

Agradeceré a usted dispensarme la molestia que le ocasiono, y creer que una resolución favorable obligará mi sincero reconocimiento.

ATENTAMENTE.

HUELLA.

\_\_\_\_\_  
C.

**ANEXO DOS.**

**CARTA RENUNCIA.**

México Distrito Federal, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19 \_\_\_\_\_

Muy estimado Sr. \_\_\_\_\_  
Socio Mayoritario de la empresa \_\_\_\_\_  
quien funge como patrón de la misma. Por este medio le informo que a partir de  
\_\_\_\_\_, renuncio voluntariamente a mi trabajo, sin  
más deseo, que ponerle término al Contrato Laboral Número \_\_\_\_\_ firmado  
desde el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19 \_\_\_\_\_.

Lo anterior en virtud de haberle dado un " Preaviso de Renuncia ", con \_\_\_\_\_  
días de anticipación.

Mis motivos personales son: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Sin más límite, que mi voluntad de dar por terminada la Relación de Trabajo,  
le hago entrega de cuanto documento y objeto obra en mi poder, constando de  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Hecho que testifican los señores: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Fundamento el presente escrito en los preceptos legales: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ asimismo le solicito constancia escrita  
relativa a la prestación de servicios dentro de esta empresa, de acuerdo con el  
Artículo 132 Fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo.

Me despido de usted, agradeciendo de antemano la oportunidad brindada.

**ATENTAMENTE.**

\_\_\_\_\_  
HUELLA

C.

**A N E X O   T R E S**

**RECIBO FINIQUITO QUE INCLUYE LA RENUNCIA VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR.**

**B U E N O   P O R \$** \_\_\_\_\_

**RECIBI** del Sr. \_\_\_\_\_  
la cantidad de \$ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )  
por concepto de pago de: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ importe del saldo de la prestación de servicios que emana  
del contrato de trabajo que sostiene el trabajador, Sr. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ con la empresa denominada \_\_\_\_\_

Manifiesto en consecuencia, que así se dá cumplimiento a la liquidación de las prestaciones que derivan de los derechos adquiridos con tal motivo, no reservandome acción ni derecho alguno en contra de la empresa mencionada, en virtud de que con el presente se me liquidan en su totalidad.

Aprovechando la ocasión, hago de su conocimiento, que con \_\_\_\_\_ días de anticipación he dado a usted el correspondiente " Preaviso de Renuncia ", en el que he establecido la fecha de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19\_\_\_\_ para que la renuncia al trabajo surta efectos.

Por así convenir a mis intereses personales, paso a exponerle los motivos peculiares que me conducen a renunciar: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Agradeciendo de antemano las atenciones brindadas.

México   Distrito   Federal, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19 \_\_\_\_\_

**A T E N T A M E N T E .**

\_\_\_\_\_  
C.