

00721
879



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA RENUNCIA POR PARTE DEL TRABAJADOR COMO
TERMINACION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE
TRABAJO Y LA NECESIDAD DE INCLUIRLA EN LA
LEGISLACION LABORAL.

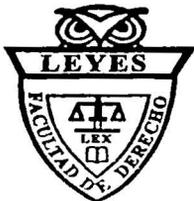
T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JUAN FERNANDO TAPIA BUENO

ASESOR: LIC. LILIA GARCIA MORALES

MEXICO, D.F.

2003

9





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **JUAN FERNANDO TAPIA BUENO**, con número de cuenta 93513197, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**LA RENUNCIA POR PARTE DEL TRABAJADOR COMO TERMINACIÓN DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO Y LA NECESIDAD DE INCLUIRLA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL**", bajo la dirección de la LIC. LILIA GARCÍA MORALES, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. **MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD** en el oficio con fecha 3 de septiembre del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 16 de octubre de 2003.

FACULTAD DE DERECHO
LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaría General de la Facultad.
c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

b

AGRADECIMIENTOS

Lic. Guillermo Horé Robaina, por permitirme presentar este trabajo y pertenecer a! H. Seminario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Lic. Lilla García Morales, por su gran dirección y aportación en la elaboración de la presente tesis; por su disposición y enseñanzas sobre Derecho del Trabajo.

Lic. Manuel Gutiérrez Natividad, por su tiempo y dedicación en el refinamiento del presente trabajo.

Lic. Jorge Sotelo Medina, por ser parte importante en mi formación profesional.

Maestros de la Facultad de Derecho de la UNAM, ejemplo de sabiduría y justicia, por dedicar su vida a la formación de profesionistas que sirvan al bienestar social.

Autorizo a la Dirección General de Estudios de la UNAM a publicar en forma de tesis el contenido de este trabajo.

NOMBRE: Juan Tapia Bueno

Juan Fernando

FECHA: 10/Noviembre/2003

FIRMA: J. Tapia B.

DEDICATORIAS

A **Dios** (*mi defensor de oficio*), por acompañarme en todo momento y a cualquier lugar...

A mis padres, **Arturo y Mercedes**, por transmitirme tan valiosos principios y dedicar su amor y paciencia a mi formación; tanto profesional, como personal.

A mi esposa, **Patricia**, por ser la motivación de mi esfuerzo, por permanecer a mi lado cuando pensé estar más solo que la luna, por haber visto en mí lo que nadie más pudo ver, por que sin tu gran apoyo y comprensión nada de esto hubiera sido posible. Siempre serás tú lo más bello de mi vida...

A quien su rostro sólo he visto en sueños, cuyo nombre es del viento, el mayor de nuestros deseos, el más anhelado de los momentos... Todo nuestro amor y esfuerzo es y será siempre para ti.

A mis hermanos, **Arturo, Victor, Georgina** y **José Carlos**, (y conexas), por compartir un gran cariño y por sus malos ejemplos... que son los mejores...

A mi familia política, **José, Refugio, José Luis** y **Ricardo**, por todo el apoyo y cariño que me han brindado.

A mis amigos **Mike, Luis, Craig** y **Betty, Marco, Alejandro, Alberto, Carla** y **Federico**, como dijo un sabio: "siempre que haya algo que compartir, estarán ustedes..."



Un símbolo no es un simple recuerdo, es una filosofía de la vida.

El nombre no se dice **olvida...**

"No sólo no hubiéramos sido nada sin ustedes, sino con toda la gente que estuvo a nuestro alrededor desde el comienzo, algunos siguen hasta hoy... **Gracias totales!!!**"

(Soda Stereo, El Último Concierto)

Tiembale tu Corazón...!

Tiembale tu corazón antes de hacerlo.

Vas a juzgar

No olvides, que hay un dolor de siglo
en cada hombre,
y una causa anterior, a lo querido.

Cuando pongas tu pesa en la balanza,
Suma en piedra
la parte que nos toca.

Suma orgullo, desprecio y abandono,
suma rosas y pan
incompartido.

Mira,
que en cada una de tus sentencias pongas
tu señal de durar
a signo limpio.

Que tu sangre camine
gota a gota,
decanzada,
traslúcida, sin prisa;
que las culpas ajenas necesitan
un reposado espacio
de medida.

Guarda,
no olvidar a tu madre ni a tus hijos
cada vez que señales
un culpable,
ni olvidarte de Dios cuando castigas;
y perdona
si es que temes tener
que perdonarte.

Suelta al fondo de ti hasta la pura
contextura de sal que te contiene;
palpa el rostro
rugoso de la culpa,
muere amarga condena, sufre rejas
y retorna
cuando sientas crecer
árbol de cuna
y poblarte piedad desde tus hojas.

Funde razón a fuego
de conciencia
duele el hombre que llevas, y medita;
bajo la toga, hay un hueso
que cruje la partida
y una carne final
que ya deshace.

Vas a juzgar, detén....!

Y cuando sepas
que la ley es aquello que tú lates
y que vas conformándote a minuto
propia génesis lenta de conducta,
y comprendas,
en el filo más fino de tu duda,
en la última hebra
de certeza
que tu estrado es banquillo
y que te juzgan,
alza recién
desde el barro
y, juzga...!

Octavio Paz

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....I

CAPÍTULO I CONCEPTOS GENERALES

1.	La relación individual de trabajo	1
2.	Sujetos de la relación individual de trabajo	6
2.1.	El trabajador	7
2.2.	El patrón	9
3.	Contrato individual de trabajo	12
4.	La presunción de existencia de la relación de trabajo	18
5.	La suspensión de la relación individual de trabajo	22
5.1.	Causas de suspensión	24
5.2.	Efectos de las causas de suspensión	25
6.	La rescisión	28
7.	La terminación de la relación individual de trabajo	31
7.1.	Causas de terminación	33
7.2.	Mutuo consentimiento	34
7.3.	La muerte del trabajador	35
7.4.	La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital	35
7.5.	La incapacidad física o mental o la inhabilitación manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo	36
7.6.	Los casos a que se refiere el artículo 434	37
8.	La renuncia como terminación de la relación individual de trabajo	38

h

CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO

1.	Epoca Antigua	41
2.	Edad Media	42
3.	El Individualismo.....	43
4.	Europa del Siglo XIX.....	45
5.	Europa del Siglo XX.....	47
6.	Antecedentes históricos y legislativos en México	52
6.1.	La Colonia.....	52
6.2.	Epoca Independiente	57
6.3.	Constitución de 1824	58
6.4.	Estatuto Orgánico de la República Mexicana de 1856	59
6.5.	Constitución de 1857	60
6.6.	Legislación de Maximiliano	61
6.7.	Código Civil de 1870.....	62
6.8.	Código Penal de 1872.....	63
6.9.	Legislaciones locales.....	64
6.10.	Principio del Siglo XX	65
6.11.	El Programa del Partido Liberal Mexicano	66
6.12.	La Revolución	68
6.13.	Plan de Guadalupe	69
6.14.	El Congreso Constituyente de 1916 - 1917	70
6.15.	Las reformas constitucionales	71
6.16.	Ley Federal del Trabajo de 1931	74

CAPÍTULO III MARCO JURÍDICO

1.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	77
2.	Ley Federal del Trabajo de 1970.....	85
3.	Jurisprudencia aplicable a la renuncia al trabajo	92
4.	Derecho Comparado.....	102

**CAPÍTULO IV LA NECESIDAD DE INCLUIR LA RENUNCIA
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

1.	Ausencia de la renuncia en la Ley Federal del Trabajo	106
2.	Propuesta para incluir la renuncia en la ley laboral	110
2.1.	Requisitos formales de la renuncia	111
2.2.	Otorgamiento de la renuncia por escrito	112
2.3.	Recepción por parte de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo	113
2.4.	Entrega de la liquidación y otorgamiento de finiquito	115
2.5.	Obligaciones del patrón	116
2.6.	Recepción de la notificación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo	116
2.7.	Comparecencia ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo	117
2.8.	Obligaciones del trabajador	120
2.9.	Entrega de la renuncia a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo	121
2.10.	Comparecencia ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo	121
2.11.	Procedimiento de la renuncia al trabajo	122
2.12.	Ordenamientos legales propuestos	122
CONCLUSIONES		129
BIBLIOGRAFÍA		131

h

INTRODUCCIÓN

Dentro del derecho del trabajo y específicamente dentro de la rama individual, la relación de trabajo que se entabla entre los sujetos de la misma presenta ciertos aspectos dignos de un estudio detallado, como son las causas de terminación de dicha relación. Entre las causas por las cuales una relación individual de trabajo termina, encontramos que no se le ha dado la debida importancia dentro del ámbito jurídico a la renuncia de la relación laboral por parte del trabajador.

La indiferencia que ha sufrido la figura de renuncia se ha presentado principalmente en el ámbito legislativo, debido a que la Ley Federal del Trabajo, no ha contemplado una reglamentación detallada del derecho de toda persona a no prestar sus servicios por obligación, la cual, junto con la facultad de todo gobernado de ejercer el trabajo lícito que más le convenga, forma parte integrante de la garantía de trabajo consagrada en el artículo 5º constitucional, teniendo además el derecho inherente de dar por terminada la relación individual de trabajo en cualquier tiempo.

Este derecho de extinguir la relación laboral sólo se ha observado en la práctica de una manera consuetudinaria y sin observar formalidad legal alguna, lo cual ha permitido que se cometan abusos en perjuicio de los trabajadores.

En virtud de que el espíritu del derecho del trabajo, como rama de derecho social, es la protección en todo momento de los intereses de las personas pertenecientes a la clase trabajadora y partiendo de las garantías que nuestra Carta Magna consagra a favor de dicha clase, la

Ley Federal del Trabajo debería incluir tanto la figura de la renuncia del trabajador como parte integrante de las causas de terminación de la relación individual de trabajo, como ciertas formalidades para su validez y obligaciones a cargo de las partes para su perfeccionamiento.

Dentro del **Capítulo I** del presente trabajo se pretende exponer los diversos conceptos relacionados o que dan origen a la renuncia de la relación individual de trabajo, como una figura jurídica; delimitando su significado de acuerdo a algunas de las tendencias doctrinarias y a nuestra legislación laboral.

Dentro de los conceptos que le dan origen a la renuncia, el principal es la relación individual de trabajo. Por lo que debemos puntualizar los sujetos que la integran, la presunción de su existencia, las causas de su suspensión y las causas de su terminación.

En el **Capítulo II** abordamos los antecedentes históricos de la relación individual del trabajo, desde la Época Antigua hasta Europa del Siglo XX, así como los antecedentes históricos y legislativos en México hasta la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Lo anterior debido a que a lo largo de la historia de la humanidad, el trabajo del hombre ha sido objeto de disputa, principalmente en el sentido de ser condicionado a la voluntad de las personas que tienen el poder, en detrimento de la integridad de la clase trabajadora. En otras palabras, la creación del Derecho del Trabajo tiene como antecedente indiscutible la explotación del hombre por el hombre.

El **Capítulo III** lo constituye el marco jurídico de nuestro trabajo, es decir, los artículos vigentes de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo de 1970 relacionados

con dicha figura, así como la jurisprudencia que le es aplicable. Debido a que la renuncia al empleo es una figura jurídica, encuentra fundamento en varios preceptos legales de la Ley Federal del Trabajo y de la propia Constitución; sin embargo, la fuente que abarca la mayor parte de reglas relativas a la misma es la jurisprudencia.

Dentro del **Capítulo IV** señalamos la necesidad de incluir la renuncia en la Ley Federal del Trabajo, estableciendo la ausencia de dicha figura en la citada ley. Dentro del mismo capítulo realizamos nuestra propuesta para incluir la renuncia en la legislación laboral, estableciendo requisitos formales y obligaciones para las partes, así como un procedimiento para la renuncia al trabajo y ordenamientos legales.

Para la realización de este trabajo de investigación se utilizaron los métodos: deductivo, analítico, sintético, jurídico e histórico.

**PAGINACION
DISCONTINUA**

CAPÍTULO I CONCEPTOS GENERALES

Dentro del Derecho del Trabajo existen diversos conceptos que mantienen una estrecha relación, incluso le dan origen contextual a la renuncia de la relación individual de trabajo, objeto de nuestra investigación. Resulta de suma importancia precisar dichos elementos, delimitando su significado de acuerdo a algunas de las tendencias doctrinarias y a nuestra legislación laboral, en su caso; motivo por el cual en el presente capítulo nos dedicaremos a establecer dichos conceptos generales.

1. **La relación individual de trabajo**

La relación individual de trabajo implica un vínculo jurídico, por cuya virtud una persona física se obliga a una prestación de servicios en el interés de la otra parte, sea otra persona física o moral, de la cual recibe una retribución derivada de dichos servicios devengados. Diversos tratadistas han plasmado en sus obras distintas acepciones del concepto de relación individual de trabajo; sin embargo, consideramos conveniente incluir únicamente las más sobresalientes.

El maestro Eusebio Ramos nos indica que la relación de trabajo "Se entiende por la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario o retribución, de donde se coligue que la naturaleza jurídica de la relación individual de trabajo se

encuentra inmersa en la esencia del artículo 123 Constitucional y en la Ley".¹

El maestro Mario de la Cueva nos proporciona una definición satisfactoriamente completa diciendo que "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 la Declaración de derechos sociales, de la Ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos – ley y de sus normas supletorias."²

Por su parte, Miguel Borrell Navarro define: "La relación individual de trabajo, la que puede establecerse con o sin el contrato individual de trabajo, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario."³

Dentro del cuerpo normativo de la Ley Federal del Trabajo, concretamente el artículo 20, se define a la relación de trabajo como a continuación se transcribe:

Artículo 20. "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.

¹ RAMOS, Eusebio et al. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuarta edición. Ed. Sista. México. 1993. p. 40.

² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. "Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales". Tomo I. Decimosexta edición actualizada. Ed. Porrúa. México. 1999. p 187.

³ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Ed. Sista. México. 1994. p. 153.

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."

El último párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo le reconoce realmente los mismos efectos al contrato y a la relación de trabajo. En realidad se puede considerar que los identifica con escasa diferencia, como consecuencia de la naturaleza tutelar del derecho social.

Consideramos que se deben evitar interpretaciones cerradas en deterioro de los derechos de los trabajadores, ni la relación de trabajo ni el contrato individual de trabajo son figuras autónomas; ambas son complementarias; el contrato encuentra su cauce y expresión en la relación de trabajo, en el tracto sucesivo, es decir en el cumplimiento diario de una obligación de desempeñar servicios por parte del trabajador y el pago de la debida retribución por parte del patrón, conforme a las modalidades y duración pactadas. En virtud de lo anterior, ambas figuras son reguladas por los mismos preceptos laborales.

Respecto al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, el maestro Alberto Trueba Urbina señala que dicho precepto identifica el contrato individual del trabajo y la relación de trabajo, de manera que surten los mismos efectos jurídicos y continúa señalando "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."⁴

De conformidad con las definiciones señaladas en los párrafos anteriores, la relación de trabajo es un vínculo jurídico cuyo origen no se deriva de la simple prestación de los servicios, sino que su naturaleza jurídica se afirma por la existencia de los elementos esenciales de la misma, los cuales a continuación se establecen:

- La prestación de un trabajo personal.
- Que se preste mediante el pago de un salario.
- Que el trabajo personal que se preste sea subordinado.

Algunos autores sostienen la teoría de la relación de trabajo, mismos que se han limitado a contraponer esta figura al contrato de trabajo, sin llegar a alguna conclusión sobre su naturaleza jurídica. Decir que patrón y trabajador adquieren derechos y obligaciones en virtud de una relación de trabajo, equivale a no clarificar su esencia, contenido e intención, ya que el contrato, podría argumentarse, también configura una relación que de acuerdo con su naturaleza resulta de trabajo.

La Suprema Corte tiene declarado que la prestación de servicio a una persona sin su consentimiento, no determina la relación laboral, debido a que tratándose del contrato de trabajo, no puede quedar sujeto a la voluntad de una de las pretendidas partes del mismo, sino que para configurar la existencia de la relación laboral es indispensable que el patrón acepte y contrate a una persona con el objeto de que le

⁴ Ley Federal del Trabajo, Comentada por Alberto Trueba Urbina, Et Al. "Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía". Octogésima tercera edición, Ed. Porrúa, México, 2002, p. 34.

preste servicios, en caso de que dichos servicios sean desempeñados en contra de su voluntad, no significa que se origine una relación laboral.

La relación de trabajo puede ser considerada como una institución jurídica constituida por un conjunto de reglas impuestas por el Estado, que forman unidades. Las partes sólo tienen eventualmente la facultad de prestar su adhesión; después de hacerlo, su voluntad resulta intrascendente y los efectos de la institución se producen de manera automática.

La relación de trabajo como institución jurídica tiene como finalidad el logro de la justicia social, mediante un adecuado equilibrio de los derechos y obligaciones que adquieren los sujetos que conforman dicho vínculo. La relación individual de trabajo encuentra distinción de las demás relaciones jurídicas, en virtud de ciertas características, mismas que a continuación describimos:

- Prestación del servicio; la realización de actos materiales por el trabajador. Esta prestación constituye el presupuesto de la relación, el que da origen a la aplicación de la Ley Laboral.
- Sujetos, patrón y trabajador. El primero es el receptor del beneficio o del servicio; el segundo el realizador del beneficio.
- Individualización; elemento que afecta a la naturaleza de la relación, de tal manera que ésta existe entre un patrón determinado y la persona que real, material y efectivamente presta el servicio.

- La subordinación, que constituye el elemento de distinción. La aplicación de la Ley Federal del Trabajo se refiere exclusivamente a las personas que prestan su servicio en forma personal y subordinada.
- Objeto, constituido por la seguridad que emana de la propia relación y de los preceptos legales que se refieren de manera primaria y elemental al trabajador. La estabilidad en el empleo es parte de esta seguridad; al permitir que el trabajador cuente permanentemente con su plaza, puesto o cargo.

De lo expuesto en los párrafos anteriores se concluye que independientemente de la naturaleza o el acto que le dé origen, la relación individual de trabajo es un vínculo de hecho, el cual existe entre dos personas, una física y otra física o moral, en virtud del cual, el Derecho del Trabajo tiende a proteger al sujeto que presta sus servicios subordinados (denominado trabajador), a cambio de una remuneración económica entregada por la otra parte, a la cual se le determina como patrón.

2. Sujetos de la relación individual de trabajo

En este apartado analizaremos los sujetos que constituyen la relación de trabajo. Como toda relación jurídica esta conformada por dos sujetos, uno activo y otro pasivo. El sujeto activo de la relación laboral es efectivamente el trabajador debido a que es la persona que presta sus servicios de manera personal y subordinada, además de ser el centro de atención y protección de la legislación laboral. El sujeto

pasivo de dicho vínculo es el patrón, ya sea persona física o moral, cuyo beneficio deriva del trabajo desarrollado por el empleado.

2.1. El trabajador

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8º, nos precisa el término de trabajador de la siguiente manera:

Artículo 8º. "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal y subordinado."

Para los efectos 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."

Disgregando sus aspectos esenciales, la noción jurídica de trabajador recogida en la ley, podemos distinguir tres elementos: la persona física, la prestación personal del servicio y la subordinación.

La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo, figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación, robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del sindicato.

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador que, generalmente entendida como una

obligación prototípica de **hacer**, no puede sustituirse por la de otra diferente, sin consentimiento del patrón.

Aunque la proyección del concepto jurídico es expansiva, implica un vínculo de jerarquía, elemento gestor de la llamada subordinación, que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia de aquel.

Alberto Trueba Urbina, refiriéndose al artículo 8º, señala que "La disposición es repugnante porque discrepa del sentido ideológico del artículo 123 de la Constitución de 1917 y especialmente de su mensaje. El concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, recuerda el contrato de trabajo del derecho civil y las *locatios* donde el patrón era el amo, el trabajador un esclavo, un *subordinado*."⁵

Para el maestro Trueba Urbina, la obligación que adquiere un trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino el cumplimiento de un deber, definiendo al trabajador como "todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración."⁶

Para Mario de la Cueva, la subordinación no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestar los servicios, aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa. Hablamos en todo caso, de la subordinación técnico - funcional relacionada con la prestación de los

⁵ *Ibidem*, p. 27.

⁶ *Idem*.

servicios, sin que se constriña en forma alguna la dignidad o libertad de los trabajadores.

2.2. El patrón

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores las actividades laborales o el comportamiento con ellos.

En los centros de grandes dimensiones es común, por el contrario, su disolución físico – individual, integrándose en sociedades (personas jurídicas o morales).

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo define el concepto de patrón de la manera siguiente:

Artículo 10. "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

Pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que depende, en relación subordinada, los trabajadores de la misma. La definición que proporciona la ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación y no alude al compromiso de retribuir el trabajo.

En efecto, resulta evidente a nuestro juicio, que al suprimirse la condicionante de la preexistencia de un contrato de trabajo, ignorándose la limitante de la subordinación, se pretendió fortalecer el carácter expansivo del derecho del trabajo. Por otra parte, el señalamiento de la contraprestación es indispensable para definir el carácter del patrón; toda vez que la obligación del pago del salario está sobrentendida, es insalvable y por disposición de la ley, irrenunciable.

La desvinculación del concepto de patrón respecto del contrato de trabajo, obedece, dentro de nuestro sistema, al acogimiento de la autonomía relacionista que explica la prestación de los servicios como razón generadora de la aplicación y beneficio del derecho del trabajo.

Para algún sector de la doctrina y del derecho comparado, suele confundirse el concepto de patrón, identificándolo indiscriminadamente, con el de empleador, empresario o dador de trabajo. Es inadecuado hablar de empleador, debido a que en nuestro sistema por lo que se refiere fundamentalmente a la empresa de notable envergadura, caracterizada por su paulatina despersonalización, no es el patrón quien emplea, sino el personal administrativo de la misma, especializado para dichas actividades. Tampoco es factible identificarlo con el empresario, toda vez que las relaciones de trabajo no se presentan exclusivamente dentro de la empresa, sino también dentro de otros sectores como el trabajo doméstico.

La connotación de dador del trabajo es, no sólo gramatical y fonéticamente inadecuada, sino que revela graves deficiencias

técnicas; como el designar de manera indistinta, tanto a la persona que ofrece el trabajo (patrón) como a la que lo realiza (trabajador).

El concepto de patrón, desprendido del prejuicio de poder, resulta peyorativo para quienes concentran la riqueza. Es sin duda el más idóneo, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que las otras acepciones a la realidad y tradición jurídicas de nuestro ordenamiento del trabajo.

Con el propósito de obligar directamente al patrón con los trabajadores y evitar la intermediación, el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo establece expresamente:

Artículo 11. "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."

Al efecto, el maestro Alberto Trueba Urbina considera que los señalados en el artículo 11, son los auténticos empleados de confianza, debido a que realmente ejercen labores de dirección y administración.

Del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo se desprenden dos categorías de representantes de la empresa:

- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración de carácter general, los cuales deben considerarse empleados de confianza.

- Las personas que ejercen funciones de dirección o administración en alguna sección de la empresa, sin tener carácter general por consiguiente no son empleados de confianza.

Al respecto, el maestro Juan Climent Beltrán señala que "el artículo 11 confiere la calidad de representantes de la empresa o establecimiento a los funcionarios que indica, para los efectos laborales en sus relaciones con los trabajadores, esto es, tienen la representación laboral que les atribuye dicho precepto, para dar instrucciones acerca de la ejecución del trabajo y para seguridad jurídica de los trabajadores."⁷

3. Contrato individual de trabajo

Contrato proviene del latín **contractus**, derivado de **contrahere**, (reunir, lograr, concertar); jurídicamente se define como "Acuerdo de voluntades entre dos o más personas con el objeto de crear entre ellas vínculos de obligaciones. En sentido lato, sinónimo de convención. En el lenguaje corriente, documento escrito destinado a probar una convención."⁸

Al contrato individual de trabajo, doctrinariamente se le ha definido como "El acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario

⁷ Ley Federal del Trabajo. Comentada por Juan B. Climent Beltrán. "Comentarios y Jurisprudencia". Vigésima tercera edición, Ed. Eslinge. México. 2002, p. 63.

⁸ Thesaurus Jurídico Millenium. "Compendio de términos de la ciencia del derecho". CD-ROM versión profesional. Producto de D. I. S. C. México. 2002.

específico en función o a consecuencia del servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho servicio; mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas."⁹

Sin embargo, los autores modernos de derecho del trabajo consideran que en nuestros días no puede hablarse de un contrato de trabajo en términos de la concepción contractualista clásica, por no constituir el mero consentimiento de las partes la base de la relación que se establece entre ellas, sino la realización material del servicio, ya que es hasta el momento en que el obrero lo ejecuta cuando surgen para el trabajador y el patrón, los derechos y obligaciones correlativas; independientemente del acuerdo al que hubieren llegado, por prevalecer las condiciones que fija la ley sobre las que pudieran estipular los interesados.

Lo anterior en razón de que en el derecho del trabajo puede resultar nula una imposición que se establezca, si su fijación no se ajusta al precepto legal aplicable. Esta situación no se encuentra en ninguna otra rama jurídica, por imperar lo que hayan convenido las partes al llegar a un acuerdo determinado, al ser éstas quienes manifiestan su voluntad de manera expresa, sin substituirse la ley por dicha voluntad.

Lo esencial en el contrato individual de trabajo es la protección otorgada al trabajador y no la causa que pueda dar origen a la relación jurídica. De ahí que se prefiera hoy el concepto de relación de trabajo, más acorde con la realidad social.

⁹ Idem.

Para distinguir entre el contrato de trabajo, la relación de trabajo y la reglamentación de trabajo, Guillermo Cabanellas señala: "El contrato es el acuerdo de voluntades, la relación es el efecto del contrato, o sea la ejecución y la reglamentación del trabajo, es la imposición legal normativa que determina las consecuencias que el legislador fija, por sobre la voluntad de los contratantes."¹⁰

Alberto Trueba Urbina, dentro de sus comentarios al artículo 20, sostiene que el contrato de trabajo es un **genus novum** regido por normas laborales de carácter social distintas del derecho de las obligaciones de la legislación civil; en el cual se puede pactar condiciones en beneficio de los trabajadores que superen los derechos que establece la ley.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, e independientemente de la denominación y forma que le otorguen las partes, debemos considerar como contrato individual de trabajo aquél en virtud del cual una persona física, que se denomina trabajador, se obliga a prestar a otra persona, que puede ser física o moral, que se denomina patrón, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Para el legislador mexicano de 1931, contrato individual de trabajo era aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida; definición abandonada por el legislador de 1970, para quien la prestación de un servicio no es consecuencia de un acuerdo de voluntades entre un trabajador y un patrón, sino la relación que se establece en la ejecución de cualquier trabajo, al amparo y

¹⁰ Cif. por Ley Federal del Trabajo. Comentada por Juan B. Climent Beltrán. *Op. cit.* p. 90.

protección de la ley, por ser ésta la que fija los derechos y obligaciones de las personas que intervienen en la mencionada relación.

En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo se establece la diferencia entre relación de trabajo y contrato individual de trabajo. Dicha diferencia radica en que, la relación de trabajo es el vínculo de hecho que se origina por la prestación del servicio personal y subordinado y dentro del contrato individual de trabajo, el trabajador se obliga a prestar a otra, dicho servicio, mediante el pago de un salario, haciendo constar por escrito las condiciones en que deba prestarse dicho trabajo; es decir, el contrato es el acuerdo al que llegan trabajador y patrón sobre las condiciones generales de trabajo.

El segundo párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, a la letra define: "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."

Dentro del último párrafo de dicho artículo 20 se establece que "la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos". Lo anterior refuerza el principio de presunción de la relación laboral que abordaremos más adelante, además de significar que tendría las mismas consecuencias jurídicas la violación de una relación efectiva de trabajo que el incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato, aún cuando éste no haya generado la relación laboral.

De acuerdo a lo establecido en jurisprudencia por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para que la prestación de un servicio o

trabajo se considere contrato individual de trabajo, es necesario que dichos servicios o trabajo se presten bajo la dirección y dependencia de la persona que se beneficia con ellos; pues el hecho sólo de la prestación de servicios personales, no es elemento exclusivo del contrato individual de trabajo regulado por la Ley Laboral, sino que es elemento común a todo contrato de trabajo.

De acuerdo a la exposición del maestro Juan Climent Beltrán, los tradistas asignan al contrato de trabajo las siguientes características:

- **Consensual;** ya que se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, es decir, no requiere solemnidad ni formalidad alguna para su validez. Sin embargo, el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las condiciones de trabajo consten por escrito, siendo imputable al patrón la falta de dicha formalidad.
- **Personal;** esta cualidad atañe únicamente a quien presta el servicio, ya que el patrón puede ser una persona moral, y puede ser sustituido sin que sea necesario modificar el contrato.
- **Oneroso;** pues establece obligaciones recíprocas; la prestación del servicio a cambio de una remuneración.
- **Signalagmático;** ya que establece derechos y obligaciones para ambas partes.

- **De tracto sucesivo;** en virtud de que sus efectos no se agotan en el acto mismo de su celebración, sino continúan durante la prestación del servicio.
- **Conmutativo;** debido a que las prestaciones de las partes son inmediatamente ciertas, de manera que pueden apreciar el beneficio o la pérdida que cause el contrato.
- **Condicionado por la ley;** es un contrato que lleva implícita la condición de aceptar las modificaciones impuestas por la ley presente o futura, que favorezcan a los trabajadores.
- **Dinámico;** cuya estructura se integra y renueva con el conjunto de normas que regulan la prestación del servicio.
- **Contrato – realidad;** en cuanto a que su contenido no está determinado por su estructura formal, sino por las condiciones reales en que se presta el servicio.

El maestro Euquerio Guerrero realiza una crítica severa, señalando que "Algunos tratadistas se empeñaron en clasificar el contrato de trabajo dentro de algunos de los contratos conocidos, ya el de arrendamiento, ya el de compra – venta. Otros lo asimilaron al contrato de sociedad o de mandato".¹¹

En este sentido, se puede señalar que al materializar el supuesto a que se hace referencia y continuar incluyendo al contrato de trabajo dentro del Derecho Civil, se dejaría a los trabajadores en estado de indefensión, retirando la protección a que se han hecho acreedores por

¹¹ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Decimoséptima edición. Ed. Porrúa, México. 1990. p. 28.

Dentro del artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo se encuentra regulado el principio de presunción de la relación de trabajo; mismo que ratifica la validez primaria del hecho generador de la relación, estableciendo textualmente lo siguiente:

Artículo 21. "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."

La intención de este precepto trata de conceder a quien presta un servicio personal una ventaja: "salvo que el patrón demuestre lo contrario, toda prestación de servicio será laboral."¹²

Es suficiente que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

Sin embargo, la circunstancia de que un profesional preste sus servicios a un patrón y reciba la remuneración respectiva, no entraña necesariamente la existencia una relación laboral, en virtud de que para el efectivo surgimiento de dicho vínculo, es indispensable la existencia de la subordinación, elemento que distingue a la relación de trabajo y concretamente al contrato individual de trabajo; de otros contratos de prestación de servicios profesionales.

¹² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. "Derecho individual, derecho colectivo". Tomo II. Decimocuarta edición actualizada. Ed. Porrúa, México, 2000. p. 46.

las conquistas laborales y prácticamente dejando al Derecho del Trabajo sin objeto de estudio y regulación.

Del concepto de contrato individual de trabajo señalado en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden las siguientes conclusiones:

- Sin importar la denominación que las partes le otorguen al contrato que celebren, el mismo será considerado contrato de trabajo, produciendo, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y, por la otra, la de pagar una remuneración denominada salario.
- El contrato es, simplemente, en el cual se considera intrascendente que se inicie o no la prestación del servicio para que surta las consecuencias legales.

4. La presunción de existencia de la relación de trabajo

La relación de trabajo es una situación de hecho reconocida y regulada por el Derecho del Trabajo, la que comienza a tener vigencia desde el momento mismo en que se inicia la prestación del servicio, sin que sea necesaria formalidad alguna, contrato o solemnidad; es decir, que surge a partir del instante en que el trabajador se presenta a laborar y el patrón le permite el acceso al centro de trabajo o establecimiento, con el único fin de desempeñar las actividades que le sean encomendadas.

En virtud de lo anterior, se encuentra en el supuesto de la presunción de que toda persona que presta un servicio personal y subordinado, está bajo la protección de la legislación laboral, a menos que el patrón demuestre lo contrario; Imponiéndole la carga de la prueba de acuerdo a lo establecido en el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo.

Alberto Briceño Ruiz, al respecto señala que "El patrón responderá, de acuerdo con este principio y con la responsabilidad que la Ley le impone (art. 26) por la falta de documentos donde consten las condiciones del servicio."¹³ De igual manera deberá probar que un caso concreto no queda comprendido en la relación de trabajo. El trabajador siempre tendrá a su favor la presunción que dicho principio establece.

Esta presunción ha sido atacada por empresarios, con el fin de anular esa ventaja de los trabajadores y lo han hecho de diversas formas. El maestro José Dávalos nos expone "el caso de la contratación de los servicios de los agentes de comercio, bajo contratos de comisión mercantil; el de los trabajadores del volante cuya relación laboral a veces trata de encubrirse con el contrato de arrendamiento; el de los profesionistas a quienes se pretende someter a contratos civiles de prestación de servicios profesionales."¹⁴ Éstas son algunas de las tantas formas en que se ha pretendido eludir la aplicación de las leyes del Derecho del Trabajo; situación que se repite desde su creación.

¹³ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. México, 1985. p. 110.

¹⁴ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición actualizada, Ed. Porrúa, México, 1999. p. 107.

La jurisprudencia de los Tribunales Colegiados de Circuito, respecto a la presunción de la relación de trabajo y del contrato individual de trabajo, a la letra establece:

"RELACIÓN DE TRABAJO. CUÁNDO SE PRESUME SU EXISTENCIA. Tipo de documento: Tesis; Epoca: 9ª Epoca; Sala o Tribunal emisor: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente de publicación: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Volumen: XI, Abril 2000; Página: 992; Clave de publicación: II. T. 153 L. Descripción de precedentes: Amparo directo 1014/99. Daniel Márquez Padilla. 27 de enero de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretario: Carlos Díaz Cruz. De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 8º, 10 y 21 de la ley laboral, trabajador es la persona que presta a otra, física o moral, un servicio personal subordinado; patrón es quien utiliza las actividades de uno o varios empleados y se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta el servicio y quien lo recibe. Ahora bien, si el demandado niega el vínculo, pero acepta ser el propietario del negocio y los testigos del actor señalan que sí conocieron a éste, en dicho establecimiento, por que era quien los atendía, así como a los demás clientes, debe entenderse que ello lo desempeñaba bajo las indicaciones del patrón y el mismo recibía la actividad en su beneficio, lo cual hace presumir el nexo, conforme a lo establecido en el precepto 21 en cita, máxime cuando el reo se limitó a negarlo, sin explicar que fuera de otra naturaleza. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO."¹⁵

¹⁵ Thesaurus Jurídico Millenium. "Compendio de términos de la ciencia del derecho". CD-ROM. *Op. cit.*

5. La suspensión de la relación individual de trabajo

La suspensión de la relación de trabajo es la cesación temporal de los efectos legales de un contrato individual de trabajo, por causas ajenas a la voluntad del trabajador o del patrón sean personales o naturales, durante cuya subsistencia no desaparece la relación jurídica existente entre las partes, pues se reanuda una vez que las causales que la originaron permiten la normalización de los derechos y obligaciones contraídos por ellas.

El maestro Mario de la Cueva define la suspensión de las relaciones individuales de trabajo como "una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo."¹⁶

Derivada del principio de estabilidad en el empleo, la suspensión de la relación de trabajo se contempla como una necesidad social a efecto de preservar al trabajador de contingencias que no le sean propias o cuando propias, deban subsistir los términos de su contratación de la que no resulte directamente responsable. Mediante la estabilidad en el trabajo todo obrero o empleado tiene derecho a conservar el puesto que tenga asignado mientras subsista legalmente cualquier relación laboral, no pudiéndose dejar ésta sin efectos sino por causas específicamente determinadas en la legislación. De aquí que la suspensión ligada a la estabilidad nos permita exponer los caracteres

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 234.

que distinguen este acto de cualquier otra figura jurídica que tenga relación con esta materia:

- Toda suspensión debe estar autorizada por la ley, porque de no ocurrir esto podría llegarse a la comisión de un acto arbitrario por parte del patrón o incluso del trabajador. Las legislaciones que autorizan inclusive el paro patronal, lo hacen siempre que el empresario cubra determinados requisitos formales antes de proceder a la interrupción del trabajo en la empresa o negociación de que se trate. Por idéntica razón el paro de los trabajadores, que en el fondo encierra una suspensión del trabajo, tampoco está permitido legalmente.
- Toda suspensión deberá ser temporal, pues de no suceder así implicaría el cierre de la negociación o daría motivo a otro tipo de terminación de la relación laboral. Desaparecidas las causas que le hayan dado origen se reanudarán las actividades del trabajador o de la empresa, según sea el caso.
- La suspensión constituye una regla flexible del derecho mexicano que permite al obrero faltar al trabajo en determinadas condiciones o a solicitar en forma legítima la interrupción temporal de sus actividades, pero a su vez faculta al patrón a proceder al cierre parcial o total de su empresa; mientras subsistan situaciones que resulten preferibles a las de una cesación total de actividades.

El maestro Alberto Trueba Urbina señala: "La suspensión de las relaciones de trabajo sólo producen el efecto de que el patrón quede liberado de pagar el salario y el trabajador de prestar el servicio; sin embargo, el patrón no se encuentra eximido de cumplir con otras obligaciones o prestaciones derivadas de dicha relación de trabajo."¹⁷

La suspensión se distingue de la terminación por su carácter temporal, lo que quiere decir que su aplicación está condicionada a la presencia de una circunstancia que no permita que el trabajador desarrolle su actividad durante algún tiempo, transcurrido el cual se reanuda la prestación del trabajo; en cambio la terminación indica que no podrá reanudarse la actividad.

5.1. Causas de suspensión

Las causas justificadas de suspensión de la relación individual de trabajo son las circunstancias que impiden al trabajador prestar su trabajo y lo liberan de responsabilidad. Se encuentran establecidas en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 42. "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

¹⁷ Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina, *El Al. Op. cit.*, p. 44.

- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador."

5.2. Efectos de las causas de suspensión

En el artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo se señala el momento a partir del cual surte efectos la suspensión, resolviendo la problemática que presenta la obligación del trabajador de dar aviso al patrón de la causa de suspensión y de las consecuencias de la misma.

Artículo 43. "La suspensión surtirá efectos:

- I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencias de un riesgo de trabajo;
- II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;
- III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y
- IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses."

Refiriéndose al artículo 43, Alberto Trueba Urbina comenta que "la aplicación literal de la fracción II sería absurda, pues el trabajador detenido o arrestado está en imposibilidad material de acreditar la privación de su libertad, por lo que tales circunstancias podrán ser

comunicadas por los familiares del trabajador a través de los diversos medios al alcance de éstos, información personal o telefónica, etc., de manera que llegue a conocimiento del patrón la situación que guarda el trabajador."¹⁸

Por otra parte, el maestro Juan Climent Beltrán afirma, en relación con la causa de suspensión señalada en fracción VII del mismo artículo 42, que "en esta causa de suspensión de la relación de trabajo, subyace la situación dramática del trabajador ilegal, bien por que carezca de la documentación migratoria si se trata de un extranjero, o, en los mexicanos, porque no se cuente con cédula de registro profesional, para los profesionistas, o de la licencia de manejar para choferes, etc."¹⁹

El artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo fija los términos según la causa que hubiere motivado la suspensión, en que el trabajador deba reincorporarse a la prestación del servicio, en el sentido de que si no se reincorpora en el plazo señalado, el patrón estará en posibilidades de rescindir la relación de trabajo de pleno derecho.

Artículo 45. "El trabajador deberá regresar a su trabajo:

- I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y
- II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión."

¹⁸ *Ibidem*, p. 45.

¹⁹ Ley Federal del Trabajo. Comentada por Juan B. Climent Beltrán. *Op. cit.* p. 122.

6. La rescisión

Rescisión proviene del latín **rescissum** y significa rasgar, romper, dividir algo. El vocablo tiene la misma etimología de la palabra escisión que vale tanto como separación. Es una voz que expresa un concepto netamente jurídico a saber: privación de efectos de un negocio jurídico por sí mismo válido para lo futuro, por medio de una declaración de voluntad.

En el ámbito del derecho laboral se define como el "Acto jurídico unilateral realizado por el trabajador o el patrón consistente en dejar sin efecto la relación o el contrato de trabajo, por alguna de las causas señaladas en la Ley Federal del Trabajo."²⁰

Es un acto unilateral, pero no arbitrario, en atención a que tanto el patrón como el trabajador están obligados a probar la causa de rescisión que invoquen para romper la relación o el contrato de trabajo.

Del contexto del artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, se tiene implícita la noción de rescisión, como la decisión unilateral de dar por terminada una relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad, por cualquiera de las partes.

De tal manera, el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo a la letra establece:

²⁰ Thesaurus Jurídico Millennium. "Compendio de términos de la ciencia del derecho". CD-ROM. *Op. cit.*

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

El maestro Mario de la Cueva define: "La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones."²¹

De la definición anterior sólo un elemento es cuestionable, el sujeto que incumple sus obligaciones sea gravemente o no, da la facultad al afectado de rescindir la relación de trabajo de pleno derecho. En este orden de ideas, la legislación laboral no determina que causales de rescisión, de las señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, son graves y las que no lo son, motivo por el cual, la simple materialización de cualquiera de ellas genera la facultad de rescindir.

Alberto Trueba Urbina señala, refiriéndose al artículo 46, que "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 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."²²

No debemos confundir la rescisión de la relación del contrato individual de trabajo con la terminación de la relación laboral; mientras que la rescisión se ejerce derivada del incumplimiento por alguna de las

²¹ LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. cit. p. 241.

²² Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina, *El AL*. Op. cit. p. 46.

partes a sus obligaciones, la terminación se refiere a causas ajenas a dicho incumplimiento.

Cuando el trabajador incurre en alguna de las causas señaladas en el citado artículo 47 de la legislación laboral, el patrón tiene derecho a rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad alguna, y por tanto a separar al trabajador de manera inmediata y justificadamente del puesto que desempeña, lo cual conforme a la Ley significa que si en el mismo acto en que el patrón rescinde la relación de trabajo no separa al trabajador, la rescisión no se tiene por hecha y no surtirá ninguno de sus efectos.

Las causas que señala el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, son enunciativas y no limitativas, como se desprende de la fracción XV estableciendo como causa de la rescisión sin responsabilidad para el patrón "las análogas a las establecidas en las restantes catorce fracciones, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere."

La rescisión de la relación de trabajo, con todas sus connotaciones (con o sin responsabilidad para el trabajador o para el patrón), está comprendida dentro de los artículos 46 al 52 de la Ley Federal del Trabajo.

Las causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el trabajador están consignadas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, causales que al igual que las establecidas en el artículo 47 se establecen de manera enunciativa y no limitativa.

Como conclusión y con el objeto de diferenciar definitivamente la rescisión de un contrato individual de trabajo con la terminación de una relación laboral, se rescinde únicamente el contrato que se incumple, de ahí que la rescisión de un contrato sea una forma irregular de extinción de los efectos derivados del mismo.

7. La terminación de la relación individual de trabajo

Otro matiz que presentan las relaciones de trabajo está referido a las posibilidades de terminación de las mismas. Dicha terminación es originada por causas que van desde el mutuo consentimiento de las partes hasta la muerte del trabajador, la incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta de éste, así como la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte. Los preceptos que regulan esta forma de disolución del vínculo laboral y sus modalidades son, fundamentalmente, los artículos 53 a 55 y 434 de la Ley Federal del Trabajo.

Conforme a nuestra legislación vigente, la terminación conjuntamente con el despido y el retiro son las tres figuras jurídicas que originan la disolución de la relación de trabajo. Roberto Muñoz Ramón entiende por terminación "a la disolución de la relación de trabajo originadas por cualquier causa distinta al despido o al retiro."²³

Lo anterior define la terminación del vínculo laboral, limitándose a establecer que es originada por causas distintas a las figuras que se le contraponen.

²³ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. "Instituciones", Tomo II. Primera edición. Ed. Porrúa, México, 1983, p. 377.

A diferencia de la terminación de la relación de trabajo, en la cual sólo encontramos causas expresas y no implícitas, en los casos del despido y del retiro se reconocen tanto las expresas como las implícitas, al establecerse, en la fracción XV del artículo 47 y fracción IX del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento de interpretación extensiva, al señalar como causas las análogas a las establecidas en las demás fracciones de dichos artículos, de igual manera graves y de consecuencias semejantes.

En un concepto más elaborado, el maestro Mario de la Cueva señala que "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".²⁴

Dicha terminación es la disolución del vínculo laboral, por mutuo consentimiento o a consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de trabajadores y patronos, que hace imposible su continuación, de acuerdo a lo establecido por el artículo 53 de la Ley Federal del trabajo. Por una parte, dicha disolución de la relación de trabajo trae como consecuencia fundamental la extinción de los derechos y obligaciones derivadas de la existencia del vínculo laboral y por la otra, produce efectos constitutivos de nuevos derechos y obligaciones que en capítulos posteriores abordaremos.

Como conclusión, debe actuarse en cualquier caso de acuerdo a lo previsto en la ley, para dar por terminada la relación de trabajo o proceder a su rescisión. Lo anterior debido a que en el supuesto de no

²⁴ LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 242.

atender estrictamente a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, se sufrirán las consecuencias derivadas de la injustificación de la actitud, asumiendo las responsabilidades que la misma ley señale para tal efecto.

7.1. Causas de terminación

El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo enumera las causas de terminación de la relación individual de trabajo. En estos supuestos, con excepción de la fracción IV, el patrón no está obligado a indemnizar, aun cuando deba acreditar la existencia de alguna de dichas causas.

La terminación precede cuando no hay sujeto al que imputar la causa; es decir, que no puede hacerse responsable al patrón o al trabajador de la extinción de la relación laboral. El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo textualmente establece:

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 del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

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

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

7.2. Mutuo consentimiento

Esta causal de terminación de la relación individual de trabajo, consiste en la voluntad o determinación expresa y convenida por ambas partes, patrón y trabajador, de dar por terminado el contrato o relación laboral existente entre los mismos. Tanto el patrón como el trabajador deben acordar en dar por terminada la relación laboral.

De acuerdo al maestro Alberto Briceño Ruiz, "no existe el caso de renuncia del trabajador, por lo que su sola expresión de voluntad, no basta para terminar la relación,"²⁵ sino que es necesario que a dicha expresión de voluntad se acompañe la del patrón, para configurar el mutuo consentimiento.

A esta forma de terminación normalmente se le denomina renuncia al trabajo y para que se configure la causal de terminación por mutuo consentimiento, ha resuelto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que la decisión unilateral no libera por sí misma al trabajador de las responsabilidades en que pueda incurrir si de inmediato deja el trabajo, motivo por el cual, para obtener dicha liberación es necesaria la conformidad del patrón.

²⁵ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op. cit. p. 250.

7.3. La muerte del trabajador

Es evidente que si el sujeto activo de la relación de trabajo muere, debe ocasionar como consecuencia lógica la terminación de la relación de trabajo.

En el caso anterior, el patrón tendrá la obligación de pagar a los beneficiarios del trabajador todo lo que le sea debido, así como las indemnizaciones determinadas en la Ley; los beneficiarios del trabajador son los señalados en el artículo 501 de la Ley de la materia y no los que haya señalado el trabajador fallecido por voluntad propia.

7.4. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital

En estos casos de terminación legal de la relación laboral, deberá existir contrato individual de trabajo, donde conste con toda precisión la obra a ejecutar o el término o tiempo determinado de su vigencia; así como la causa que lo motive y deberá llegarse al término de la obra o del tiempo o inversión señalado, para producirse la terminación de la relación de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, "en jurisprudencia, tesis 42 del Apéndice al Semanario Judicial, Quinta Parte de 1975, ha señalado que al concluir la obra objeto del contrato termina éste y, en tal supuesto, la empresa que deja de emplear a un trabajador no lo

despide, ni incurre en la responsabilidad propia de los casos de separación injustificada".²⁶

7.5. La incapacidad física o mental o la inhabilitación manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo

Si el trabajador no puede, física o mentalmente, prestar sus servicios al patrón por encontrarse impedido por afecciones, enfermedades o accidentes, la Ley establece como causal de terminación de la relación laboral dicha circunstancia.

En estos casos estamos frente a una incapacidad permanente y total, debido a que en caso de una incapacidad transitoria, nos enfrentaríamos con el supuesto de "suspensión" de la relación laboral y no con el de la "terminación", debiéndonos sujetar a los artículos relativos de la Ley Federal del Trabajo.

En virtud de que el supuesto es genérico y no distingue las causas de la enfermedad o accidente que ocasionan la imposibilidad del trabajo y aplicando los principios de interpretación, debemos señalar que la relación de trabajo en primer término es suspendida por el tiempo en que la Ley del Seguro Social estime necesario para el otorgamiento de subsidio y de pensión provisional, determinándose posteriormente la terminación del vínculo laboral, cubriendo además las indemnizaciones que señale dicho ordenamiento.

²⁶ *Ibidem*, p. 251.

Aunque la terminación no implica culpa por parte de los sujetos de la relación de trabajo, la ley confiere al trabajador incapacitado por un riesgo fuera del trabajo, dos opciones:

- La indemnización por un mes de salario, más la prima de antigüedad correspondiente.
- Que se le proporcione, a voluntad, un trabajo compatible con sus aptitudes (artículo 54 Ley Federal del Trabajo).

7.6. Los casos a que se refiere el artículo 434

En función de preservar la estabilidad en el empleo, el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo establece de la siguiente manera que:

Artículo 434. "Son causas de terminación de las relaciones colectivas:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la 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 legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos."

8. La renuncia como terminación de la relación individual de trabajo

En este inciso abordamos el concepto medular de nuestra investigación, la renuncia por parte del trabajador, en el cual pretendemos delimitar sus acepciones desde un punto de vista objetivo y sin esclarecer tendencias o exponer opiniones, es decir, que simplemente nos remitiremos a señalar las distintas definiciones de la figura conocida como renuncia al trabajo, así como sus modalidades.

"**Renuncia** f. Acto por el cual una persona hace abandono de una cosa, un derecho, un cargo, una función."²⁷

"**Renunciar** v. t. Hacer dejación voluntaria, dimisión o apartamiento de una cosa que se tiene, o del derecho y acción que se puede tener. Desistir uno de hacer una cosa por obligación, fuerza o sacrificio. No querer admitir o aceptar una cosa."²⁸

La renuncia al trabajo es la facultad concedida al trabajador para dar por terminada voluntariamente la relación de trabajo, por convenir a sus intereses, sin responsabilidad de su parte, a excepción de cualquier compromiso económico que hubiese contraído anteriormente con el

²⁷ Nuevo Diccionario Enciclopédico Larousse Ilustrado. Tomo III. Cuarta edición. Segunda reimpresión. Ed. Larousse. México. 1998. p. 94.

²⁸ Thesaurus Jurídico Millanum. "Compendio de términos de la ciencia del derecho". CD-ROM. Op. cit.

patrón, y sin perjuicio de los derechos y prestaciones que le correspondan por las disposiciones legales en la materia.

La renuncia al trabajo presentada por el trabajador no constituye, en ningún caso, convenio o acuerdo de voluntades con el patrón, o un acto que para su validez deba otorgarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para su aprobación o ratificación, pues se trata de un acto unilateral del propio trabajador que de ese modo pretende dar por terminada una relación de trabajo.

Aun cuando la Ley no exige formalidad alguna, el trabajador suele expresar su voluntad de dar por terminada la relación de trabajo en el documento conocido como renuncia. Si la renuncia es aceptada por el patrón ese acuerdo se hace constar en un documento que contiene la liquidación o finiquito de las obligaciones recíprocas.

La renuncia al empleo es un acto unilateral y libre del trabajador. El maestro José Dávalos considera que "constituye una excepción al principio de Irrenunciabilidad de derechos."²⁹ Desde este punto de vista la renuncia es la expresión negativa de la libertad de trabajo, es la voluntad de no trabajar o de no continuar en un empleo determinado. Sin embargo, cabe mencionar que no es la renuncia a derechos adquiridos por la existencia de una relación de trabajo, sino que se trata del ejercicio de un derecho correlativo a la garantía individual consagrada en la Constitución.

²⁹ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. "Derecho individual, colectivo y procesal. Trabajos específicos. Seguridad social. Perspectivas". Segunda edición actualizada. Ed. Porrúa, México, 1998. p. 14.

Para comprender la naturaleza jurídica de la renuncia al trabajo es conveniente distinguir entre renuncia al trabajo y renuncia de derechos. La Ley Federal del Trabajo consigna una serie de situaciones especiales a las cuales el trabajador no puede renunciar, por tratarse de su propio beneficio:

- No se le permite aceptar una jornada mayor a la legal sin el pago del tiempo extraordinario respectivo y dentro del límite admitido por la ley.
- Tampoco puede convenir el pago de un salario inferior al mínimo legal.
- No puede obligarse a realizar trabajos incompatibles con su estado físico, o contrarios a su salud.
- Está impedido de aceptar trabajos peligrosos si no es con la debida protección y seguridad para su vida.
- No está facultado para renunciar al pago de las prestaciones a las que tenga legítimo derecho, por elemental principio de seguridad socio - jurídica, tanto propia como de su familia.

CAPÍTULO II ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO

El trabajo siempre ha existido en la humanidad, ya sea que los orígenes del hombre se refieran a un estado paradisiaco o, por el contrario, que se contemplen en las épocas prehistóricas en que los hombres tenían que luchar unos contra otros y contra las fuerzas de la Naturaleza por conseguir los medios de sustento.

A lo largo de la historia de la humanidad, el trabajo del hombre ha sido objeto de disputa, principalmente en el sentido de ser condicionado a la voluntad de las personas que tienen el poder político, económico y social, en cuya conveniencia se ha tratado de menoscabar la integridad de la clase trabajadora, desde practicar la esclavitud hasta la creación de leyes opresoras de las clases marginadas. La aparición del Derecho del Trabajo tuvo como antecedente indiscutible la explotación del hombre por el hombre, el aprovechamiento indebido del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente.

1. Época Antigua

En la época antigua, encontramos varios antecedentes del Derecho del Trabajo moderno, el principal antecedente como causa de la evolución de dicha rama del Derecho Social, es la esclavitud a la que eran sometidos los miembros de los grupos étnicos conquistados, como

un trofeo a la habilidad bélica del vencedor. En la Grecia antigua, Aristóteles consideraba que la naturaleza hacía el cuerpo de los hombres libres distintos al de los esclavos, dando a éstos la fortaleza necesaria para el desempeño del trabajo pesado. Platón por su parte comparaba a los sirvientes con el ganado; provocando que los campesinos fueran los trabajadores más castigados, así como el régimen agrario el más desfavorable para la subsistencia del hombre.

El Código de Hammurabi de 1750 A. C., fijaba cantidades en especie como remuneración del trabajo de los hombres libres, labradores, pastores y esclavos. En contraposición a las remuneraciones establecidas en dicho ordenamiento, también dentro de sus disposiciones estipulaba sanciones muy severas para los individuos que provocaran un menoscabo en la persona o sus bienes, que requiera de sus servicios. En dicho Código también se reglamentaban otros aspectos importantes en materia de trabajo como, el salario mínimo, aprendizaje y formas de ejecutar algunas labores, determinaba los jornales de los obreros dedicados a la fabricación de ladrillos, de los marineros, carpinteros, pastores, etc.

En Roma se establecieron los primeros colegios de artesanos libres, los cuales atendían a necesidades de guerra, agrupando a carpinteros y orfebres. Para los romanos el trabajo era objeto de arrendamiento, el cual no podía existir sin el pago previamente concedido.

2. Edad Media

Las pocas actividades que lograron desarrollarse en la Edad Media y la especialización técnica de la época, propiciaron la constitución de

gremios, cuya estructura jerárquica partía del maestro, siguiendo con los oficiales y los aprendices, que desarrollaban el trabajo sin prerrogativas o derechos. Los maestros de una misma especialidad, a fin de mantener el poder económico que lograban, integraron colegios donde se controlaba la producción, fijando los precios y las zonas para el comercio, incluso sanciones para los miembros que contravinieran sus imposiciones.

3. El Individualismo

Los ideales del individualismo consignaban que la persona constituida por sí, era el centro de atención y la máxima preocupación del Estado. Nada podía sobreponerse al individuo; la libertad de pensamiento y expresión eran tan importantes como la posibilidad de decidir y determinar.

Dentro del individualismo, los trabajadores en ejercicio de su derecho de decidir, no requerían de agrupaciones, no podían integrar coaliciones que dañaran al individuo. Las asociaciones atentaban contra el derecho del empresario, la libre concurrencia y el libre mercado; el derecho de clase se pronunciaba en contra del individualismo político y el liberalismo económico.

El Código Civil de Napoleón en su artículo 1782 establecía que "el patrón será creído bajo palabra si afirma el monto de los salarios, el pago de los años vencidos; y la existencia de anticipos sobre el año siguiente".³⁰

³⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op. cit. p. 60.

El contrato de trabajo se presentaba como un arrendamiento por realización de obra o finalidad de una industria. No limitaba la duración de la jornada de trabajo, dejándola al acuerdo entre el patrón y el trabajador, favoreciendo al patrón, creador e impulsor natural de la economía.

La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 consignaba "Los representantes del pueblo francés constituidos en Asamblea Nacional, considerando que la ignorancia, el olvido o el desprecio de los derechos del hombre son las únicas causas de las desgracias públicas y de la corrupción de los Gobiernos, han resuelto exponer una declaración solemne de los Derechos naturales, inalienables y sagrados del hombre..."³¹

La Ley Chapelier expedida en 1791 señalaba que "Debe sin duda, permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que el objetivo de esas asambleas sea la defensa de sus pretendidos intereses comunes; no existen corporaciones en el Estado y no hay más interés que el particular de cada individuo y el general; no puede permitirse a nadie que inspire a los ciudadanos la creencia en un interés intermedio que separe a los hombres de las cosas públicas por un espíritu de corporación..."³²

La Ley Chapelier en sus artículos 1º y 2º establece lo siguiente:

Art. 1º. Siendo la supresión de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo estado y profesión, una de las bases

³¹ DÁVALOS, José. *Tópicos Laborales*. Op. cit. p. 3.

³² BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Op. cit. p. 59.

fundamentales de la Constitución francesa, se prohíbe restablecerlas de hecho, bajo el pretexto o la forma que se siga.

Art. 2°. Los ciudadanos del mismo estado o profesión, los empresarios, quienes tengan comercio abierto, los obreros, o los compañeros de cualquier arte no podrán, cuando estén reunidos, nombrar presidentes, secretarios, o síndicos, ni llevar registros, tomar acuerdos o realizar deliberaciones, ni establecer reglamentos respecto de sus pretendidos intereses comunes.

4. Europa del Siglo XIX

En el año de 1814 el Estado Inglés ordenó una encuesta a fin de conocer las condiciones laborales, dando como resultado una jornada de trabajo de quince a dieciséis horas, salarios miserables e insuficientes para sostener una familia; las tiendas de raya obligaban a los trabajadores a consumir sus productos, manteniéndolos cautivos en la medida que el crédito se incrementaba de manera infame.

Alemania y Francia, de 1839 a 1856, prohíben el trabajo a menores de 10 años, así como el trabajo nocturno a jóvenes. En Inglaterra, el movimiento culminó con la Revolución Cartlista de 1842, llamada de esa manera por la cantidad de cartas que las convenciones de trabajadores enviaron al Parlamento; el cual concedió el derecho de asociación a los obreros, que así formaron los denominados *Trade Unions* o sindicatos y que más tarde reclamaron una legislación obrera que pusiera fin a los males comunes de la clase trabajadora.

En Francia Saint Simón y Proudhon encabezan el socialismo utópico, confiados en convencer a la burguesía que acepte la transformación social. La revolución comienza en 1848, proponiéndose la participación en el poder de la pequeña burguesía, iniciando la clase trabajadora el movimiento. Se expiden varios decretos para determinar la contratación directa, la supresión de intermediarios, la eliminación de agencias de colocación onerosas, la jornada de trabajo de diez horas en París y de once horas en las provincias y el reconocimiento del derecho de coalición.

En la segunda mitad del siglo XIX el antecedente principal es la defensa de sus derechos por parte de los trabajadores y la negación de los gobiernos a atender dichas demandas.

Bismark, estructurador de la economía alemana, instituyó el intervencionismo estatal, protegiendo a la industria en la competencia con productos del extranjero y dirimiendo controversias en el interior.

Las ideas de Carlos Marx y Federico Engels, obligaron diversas posturas alrededor del mundo. En el Congreso de Eisenach los comunistas señalaron que la independencia económica con respecto del capitalismo, constituye para el trabajador la base de la servidumbre en todas sus formas y se pretende dar a cada trabajador el producto íntegro de su trabajo.

El socialismo utópico reiteraba constantemente los defectos del sistema capitalista, los abusos de una propiedad privada absoluta, y sentaba el principio de la abolición de la propiedad privada. Frente al socialismo teórico, el materialismo histórico y la dialéctica marxista sostuvieron que el socialismo debía ser en sí mismo revolucionario, que la

lucha de clases era la única solución a la pobreza y a la desesperación de la clase obrera y que el trabajador, si quería sobrevivir, debía convertirse en un soldado que conquistara, si era necesario por la fuerza, a la clase patronal.

En 1869, Bismark promulga la *Die Gewerbeordnung* primera ley reglamentaria de las relaciones de trabajo del siglo XIX, determinando en su artículo 105 la fijación de las condiciones que debían regir entre trabajadores y patrones.

En el año de 1884, el Parlamento Francés votó la ley de reconocimiento al derecho de asociación y fija la jornada máxima de diez horas. Dos años más tarde se acuerda en el Congreso Internacional de Ginebra la jornada de trabajo de ocho horas, siendo ratificada en el Congreso Obrero de París en el año de 1889.

5. Europa del Siglo XX

En el siglo XX se aceptaron los principios de justicia social, sufragio universal, intervencionismo estatal y derechos mínimos del trabajador, contraponiéndose a la ideología marxista que proclamaba a la violencia como único medio para la participación del proletariado en los beneficios de la producción.

La Organización Internacional del Trabajo nació en el año de 1919 como consecuencia del Tratado de Paz de Versalles. En la parte XIII de este documento, en los artículos 387 al 427, se instituyeron derechos y principios para un trato más humano a los trabajadores. Dicha

organización opera con una estructura tripartita integrada por representantes de los gobiernos, patrones y trabajadores.

Las razones fundamentales por la que fue constituida la Organización Internacional del Trabajo fueron:

- "Porque la paz mundial debe basarse necesariamente en la justicia social.
- Hay condiciones de trabajo en el mundo, que evidencian un estado de miseria y de injusticia social y es urgente cambiar tal panorama.
- Si algún país o nación no adoptara un régimen de trabajo realmente humano, eso sería un obstáculo a los pueblos del mundo que desean mejorar sus condiciones de vida."³³

La Constitución de Weimar fue promulgada el 11 de agosto de 1919 y estuvo vigente hasta 1933; determinaba la creación de un derecho unitario del trabajo. Reconoce en todo ciudadano la obligación de emplear su intelecto y esfuerzo físico por el bienestar colectivo.

Admite la libertad de coalición y proclama el intervencionismo del Estado, procurando el beneficio de la población, empresas e industrias. Reconoció la participación equitativa de los obreros con los empresarios para la fijación del salario y en general, el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

³³ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. cit. p. 46.

Dentro de su Título V: La Vida Económica, la Constitución del Imperio Alemán establecía las siguientes disposiciones:

"Art. 157. La fuerza de trabajo gozará de la protección especial del Reich.

Se establecerá en todo el Reich un derecho del trabajo uniforme.

Art. 158. El trabajo intelectual, el derecho de autor, del inventor y del artista gozarán de la protección y tutela del Reich.

Mediante acuerdos internacionales se protegerán y darán validez en el extranjero a las creaciones alemanas de la ciencia, el arte y la técnica.

Art. 159. Se garantiza a todos y en todas las profesiones la libertad de asociación para la defensa y mejora de las condiciones del trabajo y económicas. Todos los convenios y medidas que pretendan restringir o impedir esta libertad serán nulos.

Art. 160. Quién a título de empleado u obrero se halle en una relación laboral o de servicio dependiente tiene derecho al tiempo libre necesario para el ejercicio de sus derechos políticos y, mientras ello no cause grave perjuicio a la empresa, para el desempeño de cargos públicos no retribuidos. La Ley determinará en qué medida ha de conservarse el derecho a la retribución en tales casos.

Art. 161. El Reich creará un amplio sistema de seguros para poder, con el concurso de los asegurados, atender a la conservación de la salud y de la capacidad para el trabajo, a la protección de la

maternidad y a la previsión de las consecuencias económicas de la vejez, la enfermedad y las vicisitudes de la vida.

Art. 162. El Reich procurará una regulación internacional de las relaciones laborales a fin de proporcionar a toda la clase obrera de la humanidad un mínimo general de derechos sociales.

Art. 163. Sin perjuicio de su libertad personal, todo alemán tiene el deber moral de emplear sus fuerzas intelectuales y físicas conforme lo exija el bien de la comunidad.

A todo alemán debe proporcionársele la posibilidad de ganarse el sustento mediante un trabajo productivo. Cuando no se le puedan ofrecer situaciones adecuadas de trabajo se atenderá a su necesario sustento. El resto será desarrollado por Leyes especiales del Reich.

Art. 164. La clase media independiente, agrícola, industrial y comercial será fomentada por la legislación y la administración y se la protegerá contra su sobrecarga y desaparición.

Art. 165. Los obreros y empleados serán llamados a colaborar al lado de los patronos y con igualdad de derechos en la regulación de las condiciones laborales y retributivas, así como en todo el desarrollo económico de las fuerzas productivas. Serán reconocidos las agrupaciones de ambas clases y sus acuerdos.

Para defensa de sus intereses sociales y económicos tendrán los obreros y empleados representaciones legales en consejos obreros de empresa, así como en los consejos obreros de distrito, agrupados por sectores económicos, y en un consejo obrero del Reich.

Los consejos obreros de distrito y el consejo obrero del Reich, unidos con las representaciones de los patronos y demás clases interesadas, formarán consejos económicos de distrito y un consejo económico del Reich con competencia sobre todas las cuestiones de orden económico y de cooperación en la ejecución de las Leyes socializadoras. Los consejos económicos de distrito y del Reich estarán constituidos de forma que se hallen representados en ellos todos los grupos profesionales importantes, en proporción de su importancia económica y social.

Los proyectos de Leyes político – sociales y político – económicos de interés fundamental deberán, antes de ser presentados, ser sometidos por el Gobierno del Reich a informe del consejo económico del Reich. A su vez, el consejo económico tendrá derecho a solicitar por sí mismo tales proyectos de Ley.

Si el Gobierno no los hiciese suyos, habrá, no obstante, de presentarlos al Reichstag con indicación de su parecer. El consejo económico podrá, a través de uno de sus miembros, defender ante el Reichstag sus proyectos.

Podrán ser transferidas a los consejos obreros y a los consejos económicos facultades de control y de administración en las esferas competenciales que tengan asignadas.

Es de competencia exclusiva del Reich regular la organización y atribuciones de los consejos obreros y de los consejos económicos, así como sus relaciones con otras corporaciones sociales autónomas."³⁴

³⁴ Constitución del Imperio (Reich) Alemán. <http://constitucion.rediris.es/principal /constituciones-weimar.htm>

6. Antecedentes históricos y legislativos en México

El Derecho del Trabajo en México se legitima dentro del derecho positivo mexicano en 1917, con el Congreso Constituyente de Querétaro, como consecuencia del movimiento armado en contra de la dictadura de Porfirio Díaz en 1910.

Sin embargo, dentro de los capítulos de la historia de nuestro País se encuentran diversos antecedentes que fueron estableciendo el origen de dicha rama del Derecho Social.

6.1. La Colonia

Dentro de la época colonial sobresale como ordenamiento jurídico las Leyes de Indias, creadas a iniciativa de los Reyes Católicos de España con el fin de evitar la explotación de los indígenas de la Nueva España. Es reconocible el carácter social de algunas de las disposiciones de dicho ordenamiento, estableciendo la jornada máxima de trabajo, descanso semanal, la protección al salario y el descanso con goce de sueldo en caso de enfermedades.

No obstante, en las disposiciones contenidas en estas leyes no se proclama ningún principio que tienda a la igualdad de derechos entre indios y el amo, sino más bien, medidas de misericordia para una raza sin derechos políticos. "Hay prevenciones que limitan la jornada, que aluden al salario mínimo, que señalan una protección en el trabajo, a las

mujeres y a los niños; pero el espíritu que las anima es más bien el humanitario y cristiano".³⁵

Las Leyes de Indias dentro de su Libro IV el Capítulo XXVI De los obrajes, contiene las siguientes leyes, que consideramos de gran importancia reproducir:

Titulo Veinte y seis. De los obrajes.

¶ Ley primera. Que para fundar obrajes proceda informe de los Virreyes, Presidentes, y Audiencias, y licencia del Rey.

D-Tejipe
Quero
en la
suc. de
Virreyes
de idel
Cap-00



Os Excessos cometidos en los obrajes de paños, y otros tejidos, y labores, han llegado á tanto estremo, por los impedimentos, que resultan contra la libertad de los Indios, y otras justas consideraciones, que nos obligan á re-

Tome 2.

parat el daño, y procurar el mejor remedio. Y para que en caso de ser muy convenientes, y necesarios, los permitamos, con las calidades, y condiciones, que parecieren mas propias á su buen uso. Ordenamos y mandamos á los Virreyes, y Presidentes de las Audiencias de las Indias, que no den licencia para fabricar, hazer, ni fundar ningunos obrajes; y si algunos se les pidieren, nos avisen, y consulten ante todas cosas, expressando las causas, y fundamentos, que para concederlos, ó negarlos

Aa 3 con-

³⁵ GUERRERO, Euquerio. *Manual del Derecho del Trabajo. Op. cit.* p. 22.

³⁶ Las Leyes de Indias. <http://www.ohperu.com/leyes.htm>

Libro IV. Titulo XXVI

concurrieren, y habiendo dado su parecer con toda la Audiencia, lo remitan á nuestro Consejo de Indias, sin entregarlo á las partes, donde se comará la resolusion, que mas convenga.

§ Ley ij. Que para dar cumplimiento á las licencias de obrages, se baxen las diligencias des a ley.

D. Felipe
Quinto
en Madrid
á 22
de Novie-
bre de
1565.

Vease la
L. 1.
de 1565.

MANDAMOS, Que quando por nuestra orden, ó mandato se fundare algun obrage, los Governadores, ó Justicia Superior reconozcan la cedula, ó despacho, condiciones, y calidades, con que fuere concedido, haziendo informacion, con la verdad, y Christianidad, que el caso requiere, de la veridad, conveniencias, ó inconvenientes, que puedan resultar al gobierno publico, y bien de los Indios; y si constare, que no conviene su fabrica, y fundacion, ó que se huviere excedido de la permission, lo reformen, anulen, y hagan demoler lo fabricado, restituyendo el sitio, y tierra al estado que tenia, y castiguen á los culpados, y si hallaren, que conviene su fundacion, lo permitan, con las buenas condiciones, y moderaciones, que pareciere, guardando lo dispuesto en el servicio personal, y prohiban, que por ningun caso se haga mita, ni repartimiento de Indios para él, y hagan, que esté continuamente abierto, para que entren, y salgan los Indios á tu voluntad, y por ningun caso se les pueda im-

pedir; y no los obliguen á que trabajen involuntarios, de forma, que gozen la misma libertad, que pudieran los Españoles; y si algun Governador, Corregidor, ó Justicia, ó otro Ministro huviere sido culpado en esta compulsion, ó excedido contra el tenor de lo dispuesto, sea castigado con severidad, y en consecuencia condenado civilmente en todos los daños, intereses, y menoscabos, que por esta razon se huvieren seguido.

§ Ley iij. Que se guarden en las Indias las leyes de estos Reynos de Castilla, en quanto á los obrages de paños.

ORDENAMOS, Que en la fabrica de los paños se guarden en las Indias las leyes, y pragmatias de estos Reynos de Castilla: y asimismo sobre que los Mercaderes, y Traperos los vendan, medidos por el lomo, y que sean tajados, cundidos, y señalados, conforme está ordenado, en el obrage, y todo lo demás, que á su fabrica, labor, y comercio pertenece.

D. Felipe
segundo
en el Toño
que de Se-
villa á 2
de octubre
de 1572

§ Ley iiij. Que los Indios de la Nueva España sean relevados de el trabajo de los obrages, aunque cesse la fabrica de paños.

D. Felipe
Tercero
en S. Lo-
n á 22
de Junio
de 1614
El Rey
Quinto
en Ma-
drid á 12
de Junio
de 1620

HAVIENDO Sido informado, que de los obrages de paños de la Nueva España han resultado algunos inconvenien-

Libro IV. Titulo XXVI.

§ *Que se ponga Doctrina à los Indios de obrajes, è ingenios, ley 11. tit. 1. lib. 1.*

§ *Que los Oidores Visitadores castiguen los excessos en obrajes, l. 14. tit. 31. lib. 2.*

§ *Que los Encomenderos no tengan obrajes en sus encomiendas,*

ni cerca de ellas, ley 18. titulo 9. lib. 6.

§ *Vease la ley 23. titul. 10. lib. 6. y clausula inclusa, escrita por mano de el Rey nuestro Señor Don Felipe Quarto, con castigo de los malos tratamientos, que reciben los Indios de obrajes, y otros.*

39

Si bien es cierto que estas leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, también lo es que eran creación de los conquistadores y que en realidad existía gran desigualdad, en todos los aspectos, entre indígenas y españoles.

Ante la explotación desmedida de los indígenas, la institución de la encomienda, la cual consistía en dar al encomendero un determinado número de indígenas a cambio de que les diera un trato digno y los evangelizara, fue perdiendo eficacia e incrementando el nivel de explotación para los nativos.

A fines del siglo XIV se instituyó el repartimiento, el cual consistía en la facultad de sacar de los pueblos a los indios que fueran necesarios para realizar los duros trabajos de las minas y las agotadoras faenas del campo. El repartimiento era obligatorio para hombres mayores de 18 años, debiendo ser retribuido justamente y no atentar contra el desarrollo de los pueblos, hecho que debía constatar el juez repartidor. Paralelamente a la erradicación del servicio obligatorio, surgió el trabajo

³⁹ Idem

por jornal, el cual era voluntario y representó el sustituto histórico de la encomienda como sistema de trabajo.

Al igual que en Europa, al surgir los gremios en la Nueva España, se restringió la libertad de trabajo, debido a que ningún individuo podía dedicarse a algún oficio sin estar afiliado al gremio respectivo. Las ordenanzas de dichos gremios eran elaboradas por ellos mismos para ser aprobadas por el Ayuntamiento y confirmadas por el Virrey sin sufrir grandes cambios.

Al irse debilitando la sublevación de la colonia, desaparecieron los gremios. La Ley de 1813 autorizó a todos los hombres del reino a dedicarse al oficio que más les agradara y a establecer fábricas, sin que para ello requirieran de licencia o afiliarse a un determinado gremio.

En el Decreto Constitucional de Apatzingán, dentro de su artículo 38 se estableció: "Ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública"⁴⁰

6.2. Epoca Independiente

El primer acto legislativo de los insurgentes fue el Decreto de abolición de la esclavitud, el 19 de octubre de 1810, que fue confirmado por el Bando del Generalísimo de América en diciembre del mismo año.

⁴⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Sexta edición, Ed. Porrúa. México. 1982., p. 47.

En el artículo 22 de los Elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón se estableció que un empleo, cuyos honorarios se eroguen de los fondos públicos, o que eleven de la clase a la que pertenecía al interesado, es de rigurosa justicia. En relación con la materia laboral, su artículo 30 declaró abolidos los exámenes de artesanos.

Nuestro país no fue ajeno a la situación de los trabajadores del resto del mundo. De Francia se obtuvo la influencia de la Declaración de Derechos del Hombre y el Ciudadano, proclamando el liberalismo y provocando que los factores de producción busquen el equilibrio por sus propios medios. Los movimientos de los proletarios en Francia, Inglaterra y Alemania, eran conocidos en la oscuridad de las fábricas.

En términos generales, en la época inmediata a la iniciación del movimiento armado, los ordenamientos jurídicos que tenían aplicación eran precisamente las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación, de tal manera que los trabajadores continuaron en las mismas condiciones.

6.3. Constitución de 1824

La Constitución publicada el 4 de octubre de 1824 pretendía una estabilidad política; su finalidad era el reconocimiento de México como una nación soberana por parte de España. Dentro del aspecto social, la Constitución de 1824, no aportó nada nuevo, no mejoraron las condiciones de vida ni de trabajo del peonaje mexicano, incluso empeoraron, se podían encontrar jornadas de trabajo hasta de 18 horas y los salarios disminuyeron en una cuarta parte.

Ni las constituciones centralistas de 1836 y 1843, ni el Acta de Reforma de 1847, que retomaba el régimen federal, otorgaron beneficio alguno a los trabajadores. En el breve período de 1824 a 1857 se dictaron cinco constituciones, se establecieron dos regímenes federales y dos centralistas y ocurrieron dos guerras en el extranjero, en la última de las cuales el país perdió la mitad de su territorio.

El proyecto de Constitución de 1842, prohibió todo privilegio para ejercer de manera exclusiva cualquier género de industria y comercio, así como los monopolios relativos al ejercicio de las profesiones.

6.4. Estatuto Orgánico de la República Mexicana de 1856

El 15 de mayo de 1856, Ignacio Comonfort, Presidente Sustituto, expide el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, estableciendo en su Sección 5ª las "Garantías Individuales"; las siguientes disposiciones:

"Art. 30. La nación garantiza a sus habitantes, la libertad, la seguridad, la propiedad y la igualdad.

Art. 32. Nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada. Una ley especial fijará el término a que pueden extenderse los contratos y la especie de las obras sobre que haya versarse.

Art. 33. Los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios personales sin intervención de sus padres o tutores, y a falta de ellos, de la autoridad política. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje los padres, tutores o autoridad política en su caso, fijarán el tiempo que

ha de durar, no pudiendo exceder de cinco años; las horas en que diariamente se ha de emplear al menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato, siempre que el amo o el maestro use de malos tratamientos para con menores, no provean a sus necesidades según lo convenido, o no los instruyan convenientemente.

Art. 62. Todo habitante de la República Mexicana tiene libertad para emplear su trabajo o profesión honesta que mejor le pareciere, sometiéndose a las disposiciones generales que las leyes establezcan para asegurar el buen servicio."⁴¹

El Estatuto Orgánico Provisional del 23 de mayo de 1856, decretó la temporalidad de la obligación de prestar sus servicios personales y la necesidad de intervención de padres, tutores o autoridad política para los trabajos de menores de 14 años. El proyecto de Constitución del 16 de junio de 1856 consignó la libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto, la justa retribución para la prestación de servicios y la imposibilidad de celebrar un contrato que implicara la pérdida de la libertad por causa de trabajo.

6.5. Constitución de 1857

El 5 de febrero de 1857 fue promulgada la Constitución por el Congreso y por el Presidente Comonfort. Su corte liberal le impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores, que pudieran normar las condiciones en la prestación de los servicios.

⁴¹ *Ibidem* p. 49

Establece garantías ya contenidas en proyectos y disposiciones anteriores. En el artículo 4º faculta al individuo a "abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos". El artículo 5º modificado en 1873 y en 1898, prevé que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento", careciendo de valor el contrato, pacto o convenio que tuviera por objeto "el menoscabo, la pérdida, o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre".

6.6. Legislación de Maximiliano

El triunfo de los liberales sobre los conservadores marcó el inicio de una nueva época. Cuando el Presidente Juárez iniciaba su consolidación normativa, lo que se refleja en las leyes de reforma, tuvo que enfrentarse a los Intentos expansionistas de Napoleón III, quien estableció una monarquía Imperial encabezada por el Archiduque Fernando Maximiliano de Habsburgo.

Contrario a las ideas conservadoras de quienes le apoyaron, Maximiliano elaboró una legislación social de protección a los trabajadores del campo y la ciudad. El 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano con influencias proteccionistas; en los artículos 69 y 70, pertenecientes al capítulo XV, de las garantías individuales, se prohibieron los servicios gratuitos y forzosos, salvo los casos en que la ley lo dispusiera; se estipuló que no podía obligarse a nadie a prestar servicios personales sino temporalmente y para empresa determinada; y que para efecto de que un menor pudiera prestar sus

servicios, debía tener la autorización de sus padres o curadores, y a falta de éstos la de la autoridad política.

El 1º de noviembre de 1865 expidió la Ley del Trabajo del Imperio, que consignó, entre otros, los siguientes principios:

"• Libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestan sus servicios.

- Una jornada de sol a sol con dos horas intermedias de reposo.
- Descanso hebdomadario.
- Pago de salarios en efectivo.
- Libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo.
- Supresión de cárceles privadas y castigos corporales.
- Inspección del trabajo.
- Sanciones por violación de las normas antecedentes y algunas disposiciones complementarias."⁴²

6.7. Código Civil de 1870

El Código Civil de 1870 dispuso que la prestación de servicios no fuera equiparable al contrato de arrendamiento, debido a que el ser humano no es comparable con una cosa.

⁴² DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. cit. p. 58.

Al respecto el maestro José Dávalos opina, "Fuera de esta magnífica declaración de principios, el texto de esta reglamentación sostuvo una marcada tendencia a beneficiar a los patrones."⁴³

Como ejemplo de lo anterior, la Jornada de trabajo establece la que más convenga a las partes, en el entendido de que por necesidad, el trabajador aceptaría cualquier jornada propuesta por el patrón, además de que el trabajador tenía el derecho a renunciar al trabajo sin responsabilidad alguna, pero sin recibir ninguna prestación.

Dicho Código Civil reglamentó el servicio doméstico, el servicio por jornada, las obras a destajo, a precio alzado, así como el aprendizaje. A falta de reglamentación sobre salario, el propio Código Civil estableció que se tomaría en cuenta la costumbre del lugar, de acuerdo a la clase de trabajo, sexo edad y aptitud para trabajar.

6.8. Código Penal de 1872

En cuanto al Código Penal de 1872, su artículo 1925 imponía una sanción privativa de la libertad y/o una pecuniaria a quien se amotinara o ejerciera violencia a fin de que aumentaran o disminuyeran los salarios, o para obstaculizar el libre ejercicio de la industria o del trabajo.

En otras palabras, el hecho de agruparse para la defensa de sus intereses era un delito de los trabajadores.

⁴³ DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición actualizada. Ed. Porrúa. México. 1991., p. 35.

6.9. Legislaciones locales

Las legislaciones de trabajo que se inician en las entidades federativas representan un gran avance en la reglamentación de las relaciones laborales; de las cuales, a continuación, describimos las más relevantes:

- La ley de Bernardo Reyes, de 1906, establece la responsabilidad civil del patrón por infortunios de trabajo, debiendo conceder al trabajador asistencia médica, así como indemnización y pensión en caso de una inhabilitación.
- En Jalisco, 1914, Manuel M. Diéguez consigna en la legislación laboral el descanso obligatorio del domingo, con excepción de servicios públicos, alimentos, boticas, periódicos y trabajos de necesidad en fábricas y campos. Dicha ley determina un período vacacional de ocho días al año y establece que la jornada de trabajo quede comprendida de las ocho a las diecinueve horas, con dos horas de descanso.
- El 7 de octubre de 1914, se expide la Ley de Manuel Aguirre Berlanga, que conceptúa al trabajador como el obrero cuya labor no tenga fines administrativos. Establece una jornada máxima de nueve horas; prohíbe el trabajo de los menores de nueve años y protege el salario, al disponer que sea pagado en moneda de curso legal y al prohibir las tiendas de raya. Así como la aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

- En el Estado de Veracruz se expide el 4 de octubre de 1914, la Ley de Cándido Aguilar, la más notable por su trascendencia y repercusión social. Dicha ley consigna jornada máxima de nueve horas, salario mínimo, descanso semanal, teoría del riesgo profesional, inspección de trabajo y reorganización de la justicia obrera, similares a la Ley de Aguirre Berlanga.
- En 1915 se expide la Ley de Agustín Millán, misma que reconoce las asociaciones profesionales, otorgándoles personalidad jurídica y fomentando la organización gremial.
- El 14 de mayo de 1915; se expide en Yucatán la legislación del General Alvarado, misma que crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, encomendándoles el equilibrio entre los factores de la producción. Asimismo, reglamentó instituciones colectivas como asociaciones, contratos colectivos y las huelgas; así como individuales como jornada máxima laboral, descanso semanal y salario mínimo.

6.10. Principio del Siglo XX

La mayor parte de la época porfirista se caracterizó por ser un período de estabilidad política, sin embargo uno de los lados negativos lo constituyó el trato a los trabajadores. El maestro Alberto Trueba Urbina opina de la época "Lo cierto es que ni en Europa, ni en México, ni en

ninguna parte del mundo nacía verdadero derecho social al iniciarse el siglo XX".⁴⁴

6.11. El Programa del Partido Liberal Mexicano

El 1° de julio de 1906, en San Luis, Missouri, los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio Villarreal, Juan y Manuel Sarabia, Librado Rivera y Rosalío Bustamante, suscriben el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, el cual condensa la ideología de la Revolución Mexicana, en lo referente al renglón del trabajo, constituye un valioso antecedente del artículo 123 constitucional.

El mencionado Programa; en el apartado Capital y Trabajo, establecía, entre otros, la jornada diaria de ocho horas, salario mínimo; reglamentaba el trabajo doméstico y a domicilio, suprimía las tiendas de raya y otorgaba el descanso semanal obligatorio, de la manera siguiente:

"21. Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la porción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país, en el que el promedio de los salarios es inferior al citado; y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

⁴⁴ TRUÉBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Ed. Porrúa. México. 1981, p. 144.

22. Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23. Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burien la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo.

24. Prohibir en lo absoluto el empleo de menores de catorce años.

25. Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26. Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

27. Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

28. Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos.

29. Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medleros.

30. Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnizen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas.

31. Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o que se les hagan descuentos de su jornal, o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las fiendas de raya.

32. Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros, no permitir en ningún caso, que los trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero, en el mismo establecimiento; o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

33. Hacer obligatorio el descanso semanal."⁴⁵

6.12. La Revolución

El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expide el Plan de San Luis, desconociendo el régimen porfirista, convocando al pueblo a la lucha armada y proclamando la no reelección.

El movimiento armado iniciado el 20 de noviembre de 1910, precipitó los acontecimientos que culminaron con la renuncia de Porfirio Díaz a la Presidencia y con la firma del Tratado de Ciudad Juárez el 21 de mayo de 1911. Francisco I. Madero asumió la Presidencia el 6 de

⁴⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Op. cit. p. 110.

noviembre de 1911; sin implementar ninguna reforma social trascendente, lo cual origina brotes de insurrección en su contra.

6.13. Plan de Guadalupe

El 26 de marzo de 1913 Venustiano Carranza dio a conocer el Plan de Guadalupe; en el cual desconoció la Presidencia de Victoriano Huerta, así como a los poderes Legislativo y Judicial de la Federación, instituyéndose como Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y Presidente Interino del Poder Ejecutivo, hasta que se convocara a elecciones y así entregar el poder a quien resultara electo.

El Plan de Guadalupe era exclusivamente político; sin más que la agrupación de masas campesinas y de obreros en torno de él, propició su engrandecimiento a favor de éstos y por consiguiente su transformación ideológica en político – social.

En 1914, Carranza adiciona el Plan de Guadalupe, dándole un matiz social y no sólo político como en su expedición. Dentro de las adiciones destaca el artículo 2º, que en el aspecto laboral establecía que "El primer jefe de la Revolución y Encargado del Poder Ejecutivo expedirá y pondrá en vigor durante la lucha todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensable para restablecer el régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre

sf... legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias."⁴⁶

6.14. El Congreso Constituyente de 1916 – 1917

Por decretos del 14 y 19 de septiembre de 1916, Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente que se abocaría a la tarea de modificar la Constitución.

Realizadas las elecciones y calificadas por el Colegio Electoral, el 1º de diciembre de 1916 dio inicio un período único de sesiones en el Teatro Iturbide de Querétaro; en donde, Carranza presentó un proyecto de Constitución reformada, que de cierta manera mejoraba la anterior de 1857, pero no contenía derechos sociales.

La fracción X del artículo 73 facultaba al Poder Legislativo Federal para regular la materia del trabajo, lo cual a juicio del Maestro José Dávalos "no era garantía de que efectivamente se haría."⁴⁷

El artículo 4º del proyecto era una reproducción de su homólogo de la Constitución de 1857. El proyecto era de tipo clásico, obra de abogados de la vieja escuela jurídica; lo redactaron de acuerdo con las ideas del señor Carranza. Según opina José Dávalos "Fue decepcionante, en el aspecto laboral, el proyecto constitucional presentado por el primer jefe."⁴⁸

⁴⁶ DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. *Op. cit.* p. 39.

⁴⁷ *Ibidem* p. 42.

⁴⁸ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. *Op. cit.* p. 62.

Al artículo 5º fue agregado un párrafo que establecía que el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos.

La Comisión encargada de estudiar el artículo 5º presentó, en la sesión del 26 de diciembre de 1916, su dictamen que añadía al texto el principio de la jornada máxima de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y el descanso semanal.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 5 de febrero de 1917, fue precursora, dentro de las demás constituciones del mundo; la de Weimar, que también incorporó cuestiones de Derecho del Trabajo, dentro de su texto, se explió dos años después, afirmando los puntos básicos de la reglamentación de los derechos de los trabajadores; es la expresión de la lucha armada iniciada en 1910; es la voluntad de la nación de hacer justicia a la clase trabajadora.

6.15. Las reformas constitucionales

El artículo 123 constitucional fue la avanzada brillante de los derechos de los trabajadores en el ámbito constitucional. Es fácil comprender que el Constituyente no previera todas y cada una de las modalidades que la prestación del trabajo pudiera adquirir en el tiempo y como resultado del desarrollo de la ciencia y de su aplicación en el trabajo; esto ha producido el desbordamiento del artículo 123 constitucional por los nuevos acontecimientos del trabajo.

La Constitución de 1917 no ha sido estática en sus disposiciones, por el contrario es dinámica y se debe modificar de acuerdo con las necesidades del pueblo. La Constitución debe ser reformada en concordancia con los cambios de la realidad económica, política y social de nuestro País. El primer texto del artículo 123 respondió las inquietudes generadas antes de su aprobación; las corrientes de la época se ven reflejadas en su texto.

En México, desde el Constituyente de 1916 – 1917, se regularon las posibles limitaciones a la libertad de trabajo, con sentido jurídico no practicado hasta ese momento por ningún país; conjugando al lado de una serie de garantías sociales las propiamente individuales, lo que dio pauta para una distinta concepción de los derechos constitucionales.

El derecho del Trabajo recorrió las etapas de la prohibición y de la tolerancia, antes de arribar al estadio del reconocimiento formal de los derechos laborales.

En el artículo 5° de la Constitución, independientemente de señalarse las diversas facultades de la persona en lo que al trabajo concierne, se dispuso que un contrato de trabajo sólo obliga al trabajador a prestar el servicio convenido por el tiempo fijado en la ley, sin exceder de un año y sin extenderse en ningún caso a la renuncia, menoscabo o pérdida de cualquiera de sus derechos políticos o civiles, así como sin coacción alguna sobre su persona.

El enunciado del artículo 123 cambió principalmente en cuanto a que en el texto original las leyes del trabajo podían ser expedidas por el Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados, y actualmente sólo pueden expedirse por el Congreso de la Unión.

Durante los años siguientes a la aprobación de la Declaración de los derechos sociales, el texto original se conservó intacto, no fue hasta el 6 de septiembre de 1929 cuando se publicaron en el *Diario Oficial* las primeras reformas; a partir de ese momento el artículo 123 ha sufrido treinta y cinco modificaciones. De las cuales la adición más importante es en la cual se incorporó a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, del gobierno del Distrito y Territorios Federales al marco constitucional, por medio de la adición de catorce fracciones que integraron el apartado "B".

En la fracción XXVI del artículo 123 constitucional se dispuso, además, que serían condiciones nulas y por tanto tampoco obligaban al trabajador aún cuando se expresaran en el contrato aquellas estipulaciones que implicaran renuncia de algún derecho consagrado a su favor en las leyes.

El derecho del trabajo en nuestro País, como consecuencia social del Constituyente de 1916 – 1917, ha ido adquiriendo caracteres que le dan naturaleza propia y capacidad de adoptar los cambios que requiera la realidad que afronte la nación. Hay gran discrepancia entre los distintos autores en cuanto a la determinación de dichos caracteres, en razón de las distintas ideologías que asumen; sin embargo, hemos observado que hay consenso doctrinario sobre la validez objetiva de uno de esos caracteres: su constante expansión.

Han sido muy criticadas las distintas modificaciones realizadas a la Constitución con un afán meramente reformista, algunas sólo pretenden el beneficio de los que detentan el poder y otras que sus promotores pasen a la posteridad, como personajes de la historia de nuestro País.

6.16. Ley Federal del Trabajo de 1931

Esta Ley recogió las definiciones de la época y la tendencia a considerar la relación laboral como un contrato. El artículo 17 señalaba que "contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida". Por su parte el artículo 33 establecía que "el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a la buena fe, al uso o a la Ley"

"El artículo 3º de la Ley de 1931 determinaba que "trabajador" era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo."⁴⁹

Aun cuando en ningún caso serían renunciables las disposiciones de esta Ley que favorecieran a los trabajadores, se concedía al derecho común la categoría de fuente de Derecho del Trabajo, con lo que en muchos casos pretendió invocar al Código Civil como supletorio de la Ley Federal del Trabajo.

Se intentó determinar la presunción de existencia del contrato entre quien prestara un servicio personal y quien lo recibiera, principio literalmente similar al ya comentado, pero con el defecto primordial de estimar la existencia del consentimiento.

A pesar de lo avanzado de esta tesis no era suficiente para garantizar sus derechos a los trabajadores, bastaba con que el patrón

⁴⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava edición. Ed. Trillas. México. 1994 (reimp. 1996). p. 79.

sostuviera que no había manifestado su consentimiento para que la carga de la prueba recayera en el trabajador.

Los legisladores de 1931 incluyeron en la fracción IV del artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo una disposición que establecía que son condiciones nulas y no obligan al contratante, aquellas que constituyan renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos otorgados por la ley, agregando en el artículo 126 que cualquier contrato de trabajo podía darse por terminado por mutuo consentimiento de las partes. Sólo que la aplicación de este principio dio margen a varias irregularidades patronales para obtener, aparentemente, la renuncia voluntaria al trabajo de un obrero; cuando la realidad encubría un despido injustificado.

A efecto de anular las constancias de terminación de un contrato obtenidas en tal forma, la Suprema Corte de Justicia estableció jurisprudencia en el sentido de que los trabajadores, si bien es cierto que pueden renunciar al trabajo en cualquier momento, dicho acto no implica la renuncia de ningún derecho en los términos de los artículos 123 de la Constitución y 15 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, "pues la renuncia al trabajo no presupone la de los derechos derivados de la ley o de aquellos adquiridos con motivo de la prestación del servicio, sino que constituye una simple manifestación de voluntad de dar por terminada la relación laboral, sin que tal manifestación requiera inclusive la intervención de las autoridades de trabajo, toda vez que surte efectos desde luego; sólo cuando sea objetada por algún vicio del consentimiento corresponderá a los trabajadores demostrar tal extremo

a fin de obtener su nulidad (tesis núm. 247, pp. 225 y 226 del *Apéndice al sif de 1917 a 1985*)."⁵⁰

Ahora bien, ante la situación de desventaja en que, conforme a la ley anterior, quedaba el trabajador cuando firmaba una renuncia en blanco; es decir, cuando era obligado por el patrón la mayoría de las veces desde el momento mismo de firmar el contrato individual de trabajo a firmar también una hoja en blanco para ser llenada después, a conveniencia del patrón; la Suprema Corte de Justicia intentó impedirlo mediante sus ejecutorias.

El legislador de 1970 agregó a la legislación anterior un párrafo en el cual señala que cualquier derecho o liquidación que deba hacerse a un trabajador cuando voluntariamente se separa del trabajo, podrá exigir se haga por medio de convenio escrito en el cual se inserte una declaración circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él, a efecto de evitar cualquier violación a la ley o a la aceptación de alguna cláusula nula. El convenio podría ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, misma que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de derechos.

⁵⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Op. cit.*, p. 2789.

CAPÍTULO III MARCO JURÍDICO

El derecho de un trabajador a renunciar al empleo, dando por concluida la relación laboral, es una figura jurídica ausente en nuestra legislación laboral; sin embargo, encuentra fundamento en varios preceptos legales de la Ley Federal del Trabajo y de la propia Constitución. Pero la fuente que abarca la mayor parte de reglas relativas a la renuncia es la jurisprudencia, tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como de los Tribunales Colegiados de Circuito.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El fundamento constitucional de la renuncia al trabajo se encuentra en el principio de estabilidad en el empleo y en la libertad de trabajo, derechos de los trabajadores consagrados como una garantía individual dentro del artículo 5º constitucional, estableciendo las reglas generales para la relación de trabajo dentro del artículo 123 de la misma Constitución; motivo por el cual el inicio en un marco jurídico de la figura objeto de nuestro estudio son los artículos constitucionales mencionados.

La estabilidad en el trabajo es un principio que comprende el derecho de permanencia que debe tener todo trabajador en el mismo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador que origine la interrupción del contrato individual de trabajo. Dicho principio se puede encontrar en nuestra Constitución, dentro de los artículos 5º y 123.

El artículo 5º constitucional, en su tercer párrafo consagra una parte del principio de la estabilidad en el empleo otorgando carácter permanente a la relación de trabajo, al 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.

El principio de la estabilidad en el trabajo tiene como finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan una permanencia duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y un deber, quedan sin sustento.

El principio de la estabilidad en el trabajo se erige en un derecho a favor de la clase trabajadora, y lo es por dos razones:

- I. Porque los trabajadores pueden renunciar a él; es decir, tienen la alternativa de desligarse del empleo en cualquier tiempo, con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que puedan ocasionar con ello a la empresa, si la salida se produce antes de cumplir el primer año de servicios (artículo 5º constitucional y 32 de la Ley), y
- II. Porque pueden exigir el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de una de las dos acciones que existen en su favor; la reinstalación en el puesto, aun en contra de la voluntad del patrón, y si es preciso mediante el uso de la fuerza pública.

El artículo 5º constitucional determina la libertad de ocupación; la imposibilidad de que se obligue la prestación de servicios sin la justa retribución y el pleno consentimiento; sólo a la persona corresponde la facultad de determinar el oficio, profesión o actividad que desea seguir. No menciona el consentimiento como acuerdo entre patrón y trabajador, sino como garantía consagrada en favor de éste último.

El principio de la libertad de trabajo significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud.

Artículo 5º. "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo en los trabajos impuestos como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123."

La libertad de trabajo es una garantía que la Constitución reconoce a favor de los individuos o habitantes del país. Estamos ante un principio de naturaleza abstracta de carácter universal, una especie de secuencia del principio general de la libertad humana. Sin duda,

entre otras cosas, debe tomarse esta libertad de trabajo como las bases de otros derechos de las clases trabajadoras, como las que se enumeran en el artículo 123 de la propia Constitución, y no solamente el derecho a percibir el fruto de su trabajo, como se establece en el citado artículo.

De lo expuesto se determina que la garantía individual denominada **libertad de trabajo** tiene como derecho correlativo para el trabajador la facultad a no permanecer en un determinado empleo y la obligación por parte del patrón a no entorpecer el ejercicio del mencionado derecho.

La renuncia, como derecho de cualquier trabajador, encuentra su origen en la garantía individual consagrada en la Constitución, siendo una facultad que deriva de la denominada "Libertad al Trabajo" incluida dentro del artículo 5º de nuestra Carta Magna y complementada con el artículo 123 de la misma.

El ejercicio concreto de la libertad de trabajo tiene limitaciones de tres clases, previstas en la Constitución:

- Se prohíben aquellas actividades que sean intrínsecamente ilícitas. No es fácil determinar el alcance de estas limitaciones, por falta de la correspondiente reglamentación y, en ciertos supuestos, por amparos respectivos que ha otorgado la Justicia federal contra actos limitativos de dicha autoridad gubernativa en materia del ejercicio profesional, concretamente.
- La autoridad judicial podrá prohibir aquellas otras que redunden en perjuicio de derechos legítimos de terceros.

Respecto de este tipo de prohibiciones decretadas por la autoridad judicial, en principio, se estaba pensando en que la idea de la libertad no debía afectar al derecho de propiedad de los medios de producción. Pero es obvio que detrás de la propiedad se toma en cuenta cualquier otro derecho legítimo de terceras personas y, supuesto el conflicto, el juez precisará el alcance de esta libertad.

- La autoridad gubernativa podrá decretar otras limitaciones con fundamento en la defensa de la sociedad. En cuanto a esta clase de limitaciones, simplemente sabemos que proceden cuando ofenden a la sociedad, o cuando la autoridad gubernativa sale en defensa de esta sociedad. Pero ya no sabríamos precisar cuándo se ofende a la sociedad o en qué supuestos particulares dicha autoridad gubernativa puede invocar esta defensa de la sociedad.

Con relación a las limitaciones a la libertad de trabajo que la Constitución consigna, los Tribunales Colegiados de Circuito han resuelto la siguiente jurisprudencia:

"LIBERTAD DE TRABAJO. NO ES ABSOLUTA DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES QUE LA RIGEN (ARTÍCULO 5º, PÁRRAFO PRIMERO, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS). Tipo de documento: Jurisprudencia; Epoca: 9na. Epoca; Sala o Tribunal emisor: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente de publicación: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Volumen: IX, Abril de 1999; Página: 260; Clave de publicación: P./J.28/99. Descripción de precedentes: Acción de Inconstitucionalidad 10/98.

Minoría parlamentaria de la LXVIII Legislatura del Congreso del Estado de Nuevo León. 25 de febrero de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Humberto Ramón Palacios. Secretario: Osmar Armando Cruz Quiroz. El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada en cinco de abril en curso, aprobó, con el número 28/1999, la tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a seis de abril de mil novecientos noventa y nueve. La garantía individual de libertad de trabajo que consagra el artículo 5º, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no es absoluta, irrestricta e ilimitada, sino que, con base en los principios fundamentales que deben atenderse, su ejercicio se condiciona a la satisfacción de los siguientes supuestos: a) que no se trate de una actividad ilícita; b) que no se afecten derechos de terceros; y, c) que no se afecten derechos de la sociedad en general. En lo referente al primer supuesto, la garantía no podrá ser exigida si la actividad a la que pretende dedicarse la persona conlleva a su vez la afectación de un derecho preferente tutelado por la ley en favor de otro. Finalmente, el tercer presupuesto implica que la garantía será exigible siempre y cuando la actividad, aunque lícita, no afecte el derecho de la sociedad, esto es, existe un imperativo que subyace frente al derecho de los gobernados en lo individual, en tanto que existe un valor que se pondera y asegura, que se traduce en la convivencia y bienestar social, lo que significa que se protege el interés de la sociedad por encima del particular y, en aras de ese interés mayor se limita o condiciona el individual cuando con éste puede afectarse aquél en una proporción mayor del beneficio que obtendría el gobernado.⁵¹

⁵¹ Thesaurus Jurídico Millennium. "Compendio de términos de la ciencia del derecho". CD-ROM. Op. cit.

El artículo 123, en el enunciado del apartado A, consigna que las bases del precepto regirán de una manera general, todo contrato de trabajo; ninguna de sus disposiciones queda al arbitrio de las partes, todas son de imposición y contienen derechos, obligaciones y prohibiciones de observancia necesaria y corresponde al H. Congreso de la Unión la expedición de leyes reglamentarias sobre la materia de trabajo. Cualquier disposición que en perjuicio de los trabajadores los altere, no producirá efecto jurídico.

Artículo 123. "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

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

En primer lugar el principio de estabilidad en el empleo está regulado por la fracción XXII del mencionado artículo 123, en el cual se establece la reinstalación en el empleo y la indemnización constitucional por despido injustificado, de la manera siguiente:

- XXII. "El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de

la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

La fracción XXVII del artículo 123 constitucional, señala la nulidad de las condiciones contractuales que contravengan las reglas que establece dicho artículo en sus demás fracciones y principalmente la renuncia de derechos consagrados en leyes reglamentarias y en la propia Constitución.

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

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores."

2. Ley Federal del Trabajo de 1970

El artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo es fundamental en nuestra materia, no sólo por establecer el derecho al trabajo, sino por consagrarlo, además, como un deber social en nuestro País; el cual debe procurar el bienestar de la clase trabajadora, siendo el propio gobierno el encargado de mantener vigente dicho principio.

Artículo 3°. "El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de

quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

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

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores."

El trabajo, ciertamente, es un derecho y un deber social, 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. El mencionado artículo, también dispone la igualdad de circunstancias jurídicas de los propios trabajadores, así como la importancia de la capacitación de los mismos; con el objeto de promover la superación y especialización y brindar mejores oportunidades para los individuos en el ámbito laboral.

A continuación se establece la reglamentación del artículo 5° constitucional, así como las limitaciones a la libertad de trabajo, incluida en el artículo 4° de la Ley Federal del Trabajo, mismo que a la letra señala:

Artículo 4°. "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión industria o comercio que le acomode siendo lícito. El ejercicio de estos derechos solo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor o con permiso al presentarse nuevamente a sus labores; y

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley se trate de sustituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga salvo lo que dispone el artículo 468.

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando."

En el artículo anterior es indispensable destacar que, a diferencia del artículo 5º constitucional, se establecen los casos en que se perjudican derechos de terceros, siendo precisamente los derechos de trabajadores los protegidos por la Ley; encomendando dicha protección a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como autoridad competente. Como los derechos de los trabajadores tienen una

naturaleza social, es por ello que cualquier ataque al derecho de huelga se estima como una ofensa a la sociedad.

Artículo 18. "En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En casos de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador."

El precepto establece una regla general de interpretación obligatoria para los juzgadores, pues éstos siempre deben tomar en consideración la justicia social y la tutela, mejoramiento y dignidad de los trabajadores, reforzando que su finalidad siempre será la protección de los derechos de la clase trabajadora.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo como a continuación se señala, define la relación laboral y el contrato individual de trabajo, estableciendo:

Artículo 20. "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 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."

En este precepto 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 y en cualquiera de los casos siempre se registrará por las leyes protectoras de los trabajadores.

Dentro del artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo se encuentra regulado el principio de presunción de la relación de trabajo, estableciendo textualmente lo siguiente:

Artículo 21. "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."

Este principio beneficia a los trabajadores, ya que a pesar de que no exista contrato por escrito, los trabajadores se encuentran protegidos por las disposiciones de la Ley, ya que de acuerdo a la Ley Federal del trabajo es imputable al patrón la falta de formalidad del contrato por escrito.

Artículo 33. "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.

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."

El artículo 33 de la Ley establece la nulidad de la renuncia que realice un trabajador de los derechos a que se ha hecho acreedor por

la prestación de sus servicios, así como ciertos requisitos que debe cumplir el convenio de finiquito para su validez. El citado artículo establece un medio de protección para el trabajador; en caso de que se vea forzado a recibir una cantidad menor a la que tiene derecho.

En síntesis, los convenios laborales para ser válidos deberán reunir como requisitos: ser por escrito, contener una relación de los hechos que originaron el convenio, ser ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y ser aprobados por la misma.

El artículo 162 establece las reglas que se deben seguir para el pago de la prima de antigüedad para trabajadores que renuncien o se separen voluntariamente de sus empleos, señalando:

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

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;
- 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;

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 la que corresponda a los restantes trabajadores:

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda."

Para que el trabajador tenga derecho a percibir la prima de antigüedad cuando se separe voluntariamente del empleo,

independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda conforme a la Ley, es indispensable que cuente como mínimo, con una antigüedad de 15 años de servicios y sea trabajador de planta.

3. Jurisprudencia aplicable a la renuncia al trabajo

La única manera en que en nuestro País se ha previsto legalmente la figura de la renuncia como tal, hasta la fecha, es precisamente a través de tesis jurisprudenciales, emitidas tanto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación como por los Tribunales Colegiados de Circuito competentes en materia de trabajo. Motivo por el cual consideramos de gran importancia señalar algunas de las antes mencionadas, con el objeto de establecer el marco jurídico real de la renuncia al trabajo en México.

"RENUNCIA AL TRABAJO CONTENIDA EN DOCUMENTO RECONOCIDO POR EL TRABAJADOR. Tipo de documento: Tesis Epoca: 9na. Epoca Sala o Tribunal emisor: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente de publicación: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Volumen: II, Agosto de 1995 Pagina: 606 Clave de publicación: 1.1o.T.12 L Descripción de Precedentes: Amparo directo 5281/95. Fernando Mejía Carrizosa. 8 de Junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Rubén Pedrero Rodríguez. Secretario: Francisco Octavio Escudero Contreras. Es cierto que la renuncia del trabajador a continuar prestando sus servicios al patrón debe ser expresa y no inferirse a base de presunciones; sin embargo, no menos verídico es que si el patrón presenta como prueba un documento que contiene la voluntad del trabajador de dar por terminado el vínculo laboral, y el actor al desahogarse la prueba

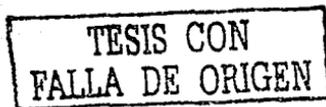
confesional reconoce como suya la firma del documento, lo que implica también el reconocimiento de su contenido, esta circunstancia es suficiente para considerar que el trabajador expresó su renuncia libre y espontánea a continuar prestando sus servicios. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO."⁵²

La tesis anterior reafirma que la facultad del trabajador a renunciar al empleo debe ser expresa y no sujeta a presunción y otorga valor probatorio pleno al documento que la contenga, cuando sea ratificada la firma del trabajador.

"RENUNCIA AL TRABAJO, DEBE CONSTAR DE MANERA INDUBITABLE.

Tipo de documento: Tesis Epoca: 9na. Epoca Sala o Tribunal emisor: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente de publicación: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Volumen: III, Mayo de 1996 Pagina: 693 Clave de publicación: I.6o.T.29 I Descripción de Precedentes: Amparo directo 2776/96. Ruth Fernández Álvarez. 11 de abril de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Pedro Arroyo Soto. La renuncia consiste en la manifestación unilateral del trabajador, expresando su deseo o intención de ya no prestar sus servicios al patrón, según lo definió la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis jurisprudencial por contradicción No. 37/94, publicada en la página 23, de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 81, septiembre de 1994 que dice: "RENUNCIA VERBAL. VALIDEZ LEGAL DE LA.- La renuncia a seguir prestando servicios representa el libre ejercicio de un derecho del trabajador y es un acto unilateral que por sí solo surte

⁵² Thesaurus Jurídico Millennium. "Compendio de términos de la ciencia del derecho". CD-ROM. Op. cit.



efectos, procediendo la terminación de la relación laboral. Dicha renuncia sea oral o por escrito no necesita del cumplimiento de posteriores formalidades o requisitos y, por lo mismo, para su validez no requiere de ratificación ni de aprobación por la autoridad laboral, puesto que no constituye un convenio de aquellos a los que alude el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo"; sin embargo, para que se tenga por actualizado ese supuesto de renuncia, la misma debe acreditarse de manera fehaciente e indubitable de modo tal, que no quede lugar a dudas en cuanto a esa manifestación unilateral de la voluntad con la que el trabajador decide poner fin a la relación laboral. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO."⁵³

La tesis transcrita complementa una tesis anterior que establecía que para que surta efectos, la renuncia que presente un trabajador, ya sea verbal o escrita, no requiere de formalidades o ser aprobada por la Junta de Conciliación y Arbitraje; señalando que debe constar de manera irrefutable la voluntad del trabajador.

En este mismo sentido la tesis que a continuación se señala, establece que al otorgar la renuncia, como un acto unilateral, no será necesario observar ningún requisito de procedibilidad.

"RENUNCIA AL TRABAJO. NO NECESITA REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD. Tipo de documento: Tesis Epoca: 8va. Epoca Sala o Tribunal emisor: 2da. Sala Fuente de publicación: Semanario Judicial de la Federación Volumen: V Segunda Parte-2 Pagina: 625 Descripción de Precedentes: Amparo directo 5955/89. Trinidad Camacho Ramos. 11 de

⁵³ Idem.



octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilla López. La renuncia de trabajo es un acto unilateral de voluntad del empleado que extingue el vínculo contractual, sin que pueda requisitarse este tipo de decisiones emanadas de una intención personalísima, constituyendo además el ejercicio de una facultad establecida en el artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO."⁵⁴

De acuerdo al criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; la renuncia al trabajo presentada por el trabajador, no constituye un convenio o algún acto que, conforme a la Ley Federal del Trabajo, requiera para su validez, realizarse y aprobarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que dicha renuncia constituye un acto unilateral del trabajador, que de ese modo decide poner fin a la relación de trabajo que lo ligaba con la empresa, sentido que estableció la tesis que a continuación se transcribe, misma que fue ratificada posteriormente.

"RENUNCIA AL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ NO SE REQUIERE DE APROBACIÓN DE LA JUNTA. Tipo de documento: Tesis Epoca: 8va. Epoca Sala o Tribunal emisor: 2da. Sala Fuente de publicación: Semanario Judicial de la Federación Volumen: I Segunda Parte-2 Pagina: 594 Descripción de Precedentes: Amparo directo 507/87. Sabritas, S.A. de C.V. 10 de febrero de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Elie E. Filita García. Secretario: Vicente Salazar Vera. Véase: Tesis de Jurisprudencia No. 248, Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, página 226. No es exacto que para que tengan valor probatorio pleno los documentos suscritos

⁵⁴ Idem.

por el trabajador renunciando a sus labores voluntariamente y su liquidación, el patrón tenga que comparecer acompañado de los trabajadores ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje a ratificar dichos documentos, pues ese extremo para tales escritos no lo exige el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SÉPTIMO CIRCUITO."⁵⁵

"RENUNCIA AL TRABAJO, PARA SU VALIDEZ NO SE REQUIERE QUE SEA RATIFICADA ANTE LA JUNTA Y APROBADA POR ESTA. Tipo de documento: Tesis Época: 8va. Época Sala o Tribunal emisor: 2da. Sala Fuente de publicación: Semanario Judicial de la Federación Volumen: XIV-Octubre Página: 358 Clave de publicación: VI. 2o. 411 L Descripción de Precedentes: Amparo directo 29/94. María Victoria Vázquez López. 9 de marzo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Armando Cortés Galván. Si bien de conformidad con lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley Federal de Trabajo, todo acto de liquidación o convenio celebrado entre el trabajador y el patrón, para tener validez debe ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la renuncia al trabajo presentada por el trabajador no constituye un convenio o algún otro acto que conforme a la citada ley requieren para su validez hacerse ante la Junta y ser aprobados por ésta, pues dicha dimisión constituye un acto unilateral y subjetivo del trabajador, que de ese modo decide dar por terminado el vínculo laboral. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO."⁵⁶

Hemos partido del principio de la libertad del trabajador para dar por terminada una relación de trabajo en cualquier momento, pero

⁵⁵ Idem.

⁵⁶ Idem.

cabe señalar la posibilidad de que existan compromisos contraídos anteriormente. Con relación a dicha situación "la SCJ ha estimado que en los casos de los contratos de trabajo con derechos y deberes recíprocos, es indispensable, para que una renuncia al trabajo no implique incumplimiento de obligaciones por parte del trabajador y traiga como consecuencia la actualización a su favor del derecho a percibir determinadas obligaciones, concurra la voluntad del patrono aceptando esa renuncia, por resultar lógico que cualquier decisión unilateral del trabajador pueda no crear las referidas obligaciones a cargo del patrono, pero tampoco libere al trabajador de las responsabilidades en que pudiera incurrir si deja de inmediato el trabajo".⁵⁷

La Suprema Corte de Justicia de la Nación también ha señalado en jurisprudencia respecto de los convenios incluidos en el artículo 33 y la renuncia de derechos, los siguientes enunciados:

1° Que la nulidad total o parcial de un convenio de renuncia al trabajo cuando exista la falta de pago de prestaciones que constituyen derechos irrenunciables, debe tramitarse mediante la intervención jurisdiccional, a efecto de invalidar o reparar violaciones de tal naturaleza.

2° Que no opera el fenómeno jurídico de la nulidad cuando el trabajador no pretenda destruir los efectos de un convenio, pues lo correcto será reclamar el reconocimiento de tales efectos para ajustarlos a las condiciones establecidas por la ley o el contrato

⁵⁷ Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Op. cit.*, p. 2790.

individual; pues en tales casos sólo opera la nulidad respecto de la parte del convenio que implique renuncia de derechos.

3° Que los convenios y entre ellos los que atañen a la renuncia al trabajo, al igual que cualquier liquidación que se haga al trabajador por sus servicios, para adquirir validez y no impliquen renuncia de derechos, deben formularse por escrito y ser ratificados ante la junta, no porque esto constituya obligación legal, sino por el hecho de que su formulación por escrito y su posterior ratificación ante la junta, permite al tribunal, antes de aprobar unos u otras, encontrarse en condiciones de solicitar las aclaraciones y explicaciones que estime convenientes antes de proceder a su aprobación (amparos directos 2371/80 resuelto con fecha 27-X-80; 7085/80 resuelto con fecha 16-XI-81 y 2516/79 resuelto con fecha 31-X-79, pronunciados respectivamente, por la Cuarta Sala de la SCJ)."⁵⁸

Debemos tener presente que según jurisprudencia de la Suprema Corte, la renuncia al trabajo no implica renuncia de derecho, pues se establece que "los trabajadores puedan válidamente renunciar al trabajo; sin que dicho acto implique renuncia de derechos en los términos del artículo 123 fracción XXVII de la Constitución de la República, pues la renuncia al trabajo no presume la de derecho alguno derivado de la Ley o adquirido con motivo de la prestación de sus servicios; sino que constituye una simple manifestación que para su validez no requiere de la intervención de las autoridades del Trabajo, toda vez que surte efectos desde luego y corresponde a los

⁵⁸ Thesaurus Jurídico Millennium. "Compendio de términos de la ciencia del derecho". CD-ROM. *Op. cit.*

trabajadores, cuando pretendan objetarla, por algún vicio del consentimiento, demostrar tal extremo para obtener su nulidad."⁵⁹

Por otra parte, también ha sido señalado que la renuncia por parte del trabajador no debe ser, necesariamente, aceptada por el Patrón, como ejercicio de un derecho derivado del artículo 5º constitucional.

"RENUNCIA AL TRABAJO, PARA SU VALIDEZ ES INNECESARIA LA ACEPTACIÓN DEL PATRÓN. Tipo de documento: Tesis Epoca: 8va. Epoca Sala o Tribunal emisor: 2da. Sala Fuente de publicación: Semanario Judicial de la Federación Volumen: XII-Septiembre Pagina: 307 Descripción de Precedentes: Amparo directo 4306/93. Gerardo Téllez Arana. 18 de junio de 1993. Mayoría de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Oscar Castañeda Batres. Disidente: J. Refugio Gallegos Baeza. Véase: Octava Epoca, Tomo VI, Segunda Parte 2, página 639, Semanario Judicial de la Federación. 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 5o. 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. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO."⁶⁰

⁵⁹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 173.

⁶⁰ Thesaurus Jurídico Millennium. "Compendio de términos de la ciencia del derecho". CD-ROM. Op. cit.

Complementando lo anterior, ha quedado establecido en jurisprudencia que sólo en los casos en que exista un contrato de trabajo para que la renuncia al trabajo no implique incumplimiento de obligaciones a cargo del trabajador, es indispensable que concurra la voluntad del patrón aceptando esa renuncia, para que tenga derecho a reclamar determinadas prestaciones establecidas en el contrato, pues la decisión unilateral del trabajador no puede crear las referidas obligaciones de pago a cargo del patrón, ni libera por sí misma al trabajador de las responsabilidades en que pueda incurrir si de inmediato deja el trabajo.

"RENUNCIA AL TRABAJO. PARA QUE SURTA EFECTOS NO ES NECESARIA SU ACEPTACIÓN POR EL PATRÓN, A NO SER QUE DE AQUELLA SURJAN DERECHOS Y OBLIGACIONES PARA LAS PARTES. Tipo de documento: Tesis Epoca: 9na. Epoca Sala o Tribunal emisor: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente de publicación: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Volumen: II, Noviembre de 1995 Pagina: 591 Clave de publicación: 1.4o.T.10 L Descripción de Precedentes: Amparo directo 462/95. Eduardo Maldonado Gutiérrez. 6 de Julio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Miguel César Magallón Trujillo. El artículo 5o., párrafo tercero, de la Constitución General de la República, en lo conducente señala que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales; por ello, no obstante que la Ley Federal del Trabajo no contemple la figura jurídica de la renuncia, del mencionado precepto constitucional se desprende que aquélla es un acto unilateral del trabajador que surte efectos por sí solo, sin que sea necesaria la concurrencia de su aceptación por el patrón, y sólo por excepción esa aceptación se requiere en aquellos

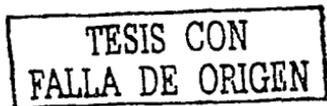
**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

casos en que de acuerdo al contrato de trabajo, la renuncia trae aparejada la presencia de derechos y obligaciones a favor y a cargo de las partes. CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO."⁶¹

Por último, se ha señalado que aun cuando el trabajador continúe laborando posteriormente a la fecha de renuncia, esto no significa en ningún caso que deje surtir sus efectos, sino que simplemente se prolonga el plazo hasta que el trabajador reciba el pago correspondiente al salario por el tiempo laborado.

"RENUNCIA AL TRABAJO. SURTE EFECTOS AUN CUANDO EL TRABAJADOR SIGA LABORANDO. Tipo de documento: Tesis Epoca: 8va. Epoca Sala o Tribunal emisor: 2da. Sala Fuente de publicación: Semanario Judicial de la Federación Volumen: IX-Marzo Pagina: 289 Descripción de Precedentes: Amparo directo 343/91. Luis Maya Castillo. 9 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Chowell Zepeda. Secretario: Gerardo Abud Mendoza. Ya la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en las tesis que aparecen publicadas en las páginas 47 y 65, respectivamente, de los Volúmenes 38 y 109- 114 del Semanario Judicial de la Federación, correspondientes a la Séptima Epoca, bajo la voz: "RENUNCIA AL TRABAJO, DESEMPEÑO DE LABORES CON POSTERIORIDAD A LA. EFECTOS" y "RENUNCIA AL TRABAJO, DESEMPEÑO DE LABORES CON POSTERIORIDAD A LA. EFECTOS"; ha sustentado el criterio de que el contrato de trabajo termina por mutuo consentimiento de las partes contratantes, por lo que no basta que el obrero renuncie, sino que, como se trata de un contrato bilateral, el patrón debe aceptar la renuncia y esta aceptación debe de hacerla en

⁶¹ Idem.



un término prudente; y que si el trabajador labora después de presentada la renuncia, durante el lapso que comprende hasta la fecha inmediata del pago del salario, eso no implica la continuación de la relación laboral. Por lo que, debe entenderse que la renuncia al trabajo surte efectos, aun en el supuesto de que el trabajador siga laborando después de presentada la misma, y no deja de tener validez legal, si el lapso correspondiente, se prolonga únicamente hasta que ordinariamente se le hace el pago respectivo siguiente. De ahí que, por mayoría de razón, la renuncia del trabajador surte sus efectos, en el caso a estudio, si no se probó que el trabajador laboró tiempo después a la fecha en que la presentó y solamente quedó acreditado, que le fue cubierto el salario que correspondía a la semana que comprende esa fecha. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO."⁶²

4. Derecho Comparado

Dentro de la legislación alemana "la renuncia al trabajo ha sido al despido ordinario (*ordentliche Kündigung*) y al despido extraordinario (*serordentliche Kündigung*), por derivar de actos sujetos a la voluntad de sólo una de las partes de la relación laboral y operar por declaración unilateral, cualquiera que la motive o la forma de celebración del contrato."⁶³

En contraposición a las limitaciones fijadas por el derecho alemán de la posguerra, la ideología social – democrata impuso con posteridad a las empresas, facultar al trabajador separarse libremente en cualquier

⁶² Thesaurus Jurídico Millennium. "Compendio de términos de la ciencia del derecho". CD-ROM. *Op. cit.*

⁶³ Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Op. cit.*, p. 2788.

tiempo, si así conviniere a sus intereses, sin ajustar dicha separación al mutuo consentimiento, ante la consideración de que exigir un acuerdo entre las partes representaba un ataque a la libertad de trabajo.

Por su estructura, el derecho estadounidense pertenece al *Common Law*. Tiene la misma concepción del derecho que los ingleses y en términos generales en ambos países conocen las mismas divisiones del derecho, utilizan los mismos conceptos y tienen idéntica concepción de la norma jurídica.

En los Estados Unidos los convenios individuales son generalmente orales y se basan en las normas de contratación del personal de la empresa; son por tiempo indefinido y pueden darse por terminado por cualquiera de las partes. Las cláusulas contenidas en dichos convenios por lo general son propuestas por el patrón, y los trabajadores que quieran ingresar a la empresa tienen que aceptar las condiciones.

Las disposiciones contenidas de los convenios individuales pueden ser alteradas unilateralmente por el patrón en cualquier momento. En el caso de que el empleado no acepte el cambio de condiciones de trabajo, la única opción que tiene es dejar el empleo.

CAPÍTULO IV LA NECESIDAD DE INCLUIR LA RENUNCIA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Dentro de las corrientes doctrinales que explican los fines del derecho del trabajo, un sector resalta su carácter nivelador destinado a concordar la acción de los trabajadores y de los patronos, mediante una mutua comprensión de intereses. Por tal razón se ha afirmado que si su origen fue clasista, el derecho del trabajo fue evolucionando hacia un nuevo ordenamiento de superestructura, dirigido a superar la tensión entre las clases, socialmente calculador y de equilibrio, para armonizar las relaciones entre los factores de la producción.

En sentido inverso, otra corriente de autores estima que la lucha de clases por su carácter irreconcilable atribuye al derecho del trabajo no tan sólo la función de tutelar, nivelar y dignificar a los trabajadores, sino también de promover su reivindicación total mediante la instauración del Estado Socialista.

Una tercera corriente doctrinaria, atendiendo al carácter clasista, esencialmente proletario del derecho del trabajo, le atribuye dos fines esenciales: Un fin económico, inmediato, destinado a nivelar la condición de los trabajadores, garantizándoles una vida humanitaria y decorosa. Otro fin, político y mediato, orientado a la reivindicación social de los trabajadores mediante la instauración de un régimen más justo y más perfecto.

El moderno Derecho del Trabajo, según el doctor Baltasar Cavazos Flores, "debe basarse y se basa, en tres principios que cada día adquieren mayor vigencia: en un respeto mutuo de derechos entre patrones y trabajadores; una comprensión recíproca de necesidades, y una coordinación técnica de esfuerzos."⁶⁴

El maestro Euquerio Guerrero, coincide con lo anterior, declarando que "El Derecho del Trabajo nació con marcada tendencia proteccionista para el trabajador; pero a medida que se ha desarrollado, se va colocando en el justo medio, para garantizar el sentido de equidad que caracteriza a toda norma jurídica, sin perjuicio de conservar algunas disposiciones tutelares de la clase trabajadora".⁶⁵

Consideramos que el trabajo debe concebirse en función del hombre y no el hombre en función del trabajo. La verdadera dimensión del trabajo radica en considerarlo como elemento creador y como fin y no como un simple medio o como mercancía. El hombre debe ser sujeto del trabajo y nunca objeto del mismo.

La naturaleza de derecho laboral indica que debe cuidarse en todo momento la dignidad del trabajador; implica proporcionarle lo necesario para el mejoramiento moral, social y económico de su persona y su familia. Debe partirse del supuesto necesario de que la Ley tiene como preocupación central al trabajador para el logro del equilibrio y la realización de la justicia social, a efecto de evitar que el trabajador sea objeto de presiones e imposición de condiciones injustas.

⁶⁴ *Ibidem*. 355.

⁶⁵ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 303.

1. Ausencia de la renuncia en la Ley Federal del Trabajo

El maestro José Dávalos, con relación al Derecho del Trabajo en nuestro País, señala que "La falta de regulación de algunos aspectos del trabajo, ha dejado al margen a miles de personas que forman parte de las filas de los trabajadores de segunda o tercera categorías."⁶⁶ Lo anterior puede ser aplicado a la renuncia al trabajo, debido a que la ausencia de dicha figura en la legislación laboral permite la práctica desmesurada de la misma.

Miguel Borrell Navarro señala que "Aunque la Ley no lo mencione, es evidente que la renuncia del trabajador también es una forma legal de terminación de la relación o Contrato Individual de Trabajo."⁶⁷ En este sentido, cabe mencionar que la renuncia encuadra en el principio de "lo que no está prohibido, está permitido", y no es buscar una prohibición, sino una reglamentación que se ubique en la realidad del país, así como establecer las medidas de control que beneficien al trabajador.

El maestro Dávalos determina la posibilidad de que "Tal vez el Estado mexicano no esté, en este momento, en posibilidades de garantizar a los trabajadores todas las condiciones necesarias para hacer frente a las repercusiones que en su vida diaria tiene el problema actual económico; lo que sí puede asegurar a los trabajadores ahora, y no como medida compensatoria, sino de franca justicia, es la igualdad

⁶⁶ DÁVALOS, José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. Op. cit. 1991, p. 57.

⁶⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. cit. p. 173.

de trato a toda la clase trabajadora en los ordenamientos de trabajo, a partir de la Constitución."⁶⁸

Consideramos que la única manera de proteger a la clase trabajadora es por medio de la norma jurídica y el Estado Mexicano debe crear las que sean necesarias para cumplir con su objetivo primordial, de una manera dinámica, para satisfacer las necesidades legislativas que se vayan presentando.

Para Mario de la Cueva la renuncia al trabajo, aún cuando voluntaria, no debe impedir al trabajador obtener algunos beneficios, por lo que no existen argumentos para prohibirle convenir con el patrón la terminación de su contrato individual de trabajo. Indica en su obra *Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo* que en la vida real se ha obligado a los trabajadores a firmar un documento en el cual se habla de una terminación por mutuo consentimiento, siendo igualmente real que suscriben otros en los que declaran separarse del trabajo por decisión propia y libre.

Ante la situación de desventaja del trabajador cuando firma una **renuncia en blanco**, es decir, cuando es obligado por el patrón, la mayoría de las ocasiones desde el momento mismo de firmar el contrato individual de trabajo, a firmar también una hoja en blanco o una renuncia sin fecha, para ser llenada posteriormente a conveniencia del patrón. El trabajador accede a firmar dicha renuncia por la necesidad que tiene del empleo; a esta situación se une la escasez en la oferta de empleos que enfrenta nuestro País.

⁶⁸ DÁVALOS, José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. Op. cit. p. 58.

Miguel Borrell Navarro por su parte, reconoce que la renuncia "Generalmente es la forma que utilizan las empresas para liquidar o despedir a sus trabajadores cuando no tienen una causa legal justificada en qué apoyarse para rescindir legalmente el contrato o relación de trabajo existente, la que se realiza previa negociación que se lleva a cabo con el trabajador."⁶⁹

La renuncia al trabajo se acostumbra otorgar mediante escrito, por medio del cual el trabajador expresamente manifiesta "bajo protesta de decir verdad" que presenta la renuncia por "voluntad propia" y "sin coacción" en su contra; que se le "han pagado todas y cada una de las prestaciones a que tenía derecho"; que no se le "adeuda cantidad alguna, ni se reserva reclamación que hacer valer en juicio".⁷⁰

En esos casos se elabora un finiquito firmado por ambas partes en el que se consigna que el trabajador renuncia a su trabajo, cargo o puesto, por así convenir a sus intereses; renuncia que acepta la empresa, la cual debe pagarle todo lo que le corresponda de acuerdo a su contrato individual de trabajo.

Asimismo, debe consignarse por separado en dicho escrito, todas y cada una de las prestaciones que le corresponden al trabajador por su trabajo, la cuantía de cada una de éstas y las fechas que correspondan; dicho finiquito se otorgará ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, como asunto totalmente terminado.

⁶⁹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 167.

⁷⁰ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Op. cit. p. 93.

Las renunciaciones afirma Néstor de Buen Lozano; "que suelen otorgar los trabajadores, generalmente acompañadas de un finiquito amplísimo en favor de la empresa y eventualmente, retribuidas con una "gratificación" sensiblemente inferior al importe de la indemnización, encubren, despidos injustificados."⁷¹

Ante las situaciones descritas en los párrafos anteriores, el trabajador debe demostrar que la renuncia no se dio de manera libre, sino que se produjo mediante engaño o con violencia física y/o moral, para demandar la nulidad del documento y la reinstalación del trabajador; lo cual es muy improbable. Lo anterior, en virtud de que se deben someter al peritaje del documento, el cual en muchas ocasiones favorece al patrón por contar con los medios económicos suficientes.

Baltasar Cavazos Flores sostiene que "En la década de los noventa, el Derecho del trabajo mexicano empezó a encauzarse bajo los lineamientos de la nueva doctrina de concertación social, que, como su nombre lo indica, requiere de una concertación, entre Gobierno o Estado, patrones y trabajadores."⁷²

En el mismo sentido Euquerio Guerrero señala: "Parece advertirse en los últimos años un intento de buscar con mayor sinceridad un verdadero equilibrio entre las fuerzas obreras y patronales. Parece que se trata de reconocer los derechos de ambos factores para no aniquilar a ninguno de ellos."⁷³

⁷¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Op. cit. p. 140.

⁷² CAVAZOS FLORES, Baltasar. *40 Lecciones de Derecho Laboral*. Op. cit. p. 356.

⁷³ GUERRERO, Euquerio. *Manual del Derecho del Trabajo*. Op. cit. p. 24.

Debemos de tener cuidado con la tendencia de la concertación que se ha ido proponiendo en nuestro País, porque lejos de equilibrar las situaciones jurídicas de los trabajadores y patrones, ha ido perdiendo de vista el principio protector de la clase obrera que dio origen al Derecho del Trabajo.

2. Propuesta para incluir la renuncia en la ley laboral

En virtud de lo expuesto en los párrafos anteriores, consideramos que se debe continuar con los objetivos primordiales del Derecho del Trabajo, en la actualidad es igual de necesaria la protección a la clase trabajadora como cuando se fundaron los cimientos de nuestra materia.

No debemos permitir que se desvirtúen los principios sociales de dicha rama del Derecho con paraísos artificiales importados de los vecinos del norte, que si bien es cierto son realidades muy diferentes las que se afrontan día con día en las dos naciones, también es cierto que la opresión de la clase trabajadora en sus derechos es encubierta por una aparente mejora económica.

Mientras que sea necesario, debemos sostener el principio que consagra el "trato igual a los iguales y desigual a los desiguales", no con el ánimo discriminatorio que se le ha buscado en los últimos tiempos; sino que para llegar al verdadero equilibrio en las situaciones jurídicas del patrón y el trabajador se debe dar el trato preferencial al débil, al que no cuenta con los medios económicos e intelectuales para la defensa de sus derechos, y la forma idónea para equilibrar la situación de la clase obrera es por medio de una adecuada legislación laboral.

Es evidente que nos encontramos en una realidad en la que es necesaria la reglamentación adecuada de la figura de la renuncia, estableciendo ciertos requisitos de forma, obligaciones para ambas partes y sobre todo señalando una autoridad que conozca directamente de las renunciaciones y que procure el beneficio del trabajador y la correcta aplicación de la Ley.

2.1. Requisitos formales de la renuncia

Consideramos que la renuncia como figura jurídica debe observar ciertas formalidades, con el objeto de proteger los derechos a que se hiciera acreedor un trabajador; haciendo énfasis en que se trata de un acto unilateral de dicho trabajador y no un acuerdo de voluntades sujeto a negociación.

En caso de un trabajador que es presionado para firmar una renuncia y aceptar un finiquito desproporcionado, sufre además de la pérdida del empleo, la pérdida de tiempo y recursos económicos provocados por la búsqueda de un nuevo trabajo; tomando en cuenta que un alto porcentaje de los trabajadores vive al día y no pueden prescindir del trabajo como medio de sustento familiar y que el tiempo que tome emplearse en otra empresa normalmente es mayor que el que necesita un patrón en sustituir a un trabajador.

En virtud de lo anterior, consideramos que la renuncia no sólo debe observar los requisitos formales que a continuación se detallan, sino que además debe, como consecuencia del acto jurídico, crear derechos y obligaciones para ambas partes.

2.2. Otorgamiento de la renuncia por escrito

Debemos tomar en cuenta la posibilidad de que una renuncia verbal por parte del trabajador, pudiera ser considerada como abandono de trabajo, perfeccionando una causal de rescisión del contrato individual de trabajo sin responsabilidad para el patrón, o un despido injustificado; debido a la dificultad de probar la existencia de hechos que no consten en documentos. Es indudable el valor probatorio del documento, aún cuando se trate de uno privado.

Con el objeto de evitar cualquiera de las situaciones expuestas en el párrafo anterior, consideramos que la renuncia del trabajador debe de realizarse mediante escrito personal del trabajador, y con el afán de evitar el otorgamiento de renuncias por presiones por parte del patrón, dicho escrito deberá entregarse únicamente de manera personal por el trabajador, debidamente identificado, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Además del requisito señalado en el párrafo anterior, el escrito de renuncia deberá contener las siguientes referencias:

- Nombre o razón social del patrón.
- Nombre del jefe inmediato.
- Domicilio del centro de trabajo.
- Nombre del trabajador que presenta su renuncia.
- Domicilio del trabajador.
- Cargo o puesto que desempeñaba el trabajador.

2.3. Recepción por parte de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo

En este sentido, consideramos que el escrito de renuncia a la relación de trabajo por parte de un trabajador debidamente identificado, deberá ser presentado a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, con el objeto de que se le notifique al patrón tanto el acto jurídico unilateral del trabajador, como la cantidad que deberá pagarte por concepto de liquidación, señalando la fecha en que ambas partes deberán de comparecer para efectuar el pago de dicha liquidación y el otorgamiento del finiquito de la relación individual de trabajo.

Lo anterior conforme al artículos 530 de la Ley Federal del Trabajo y al artículo 1° del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, mismos que señalan:

Artículo 530 "La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;
- II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y
- III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas."

Artículo 1º "La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es un organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y tendrá, en el ámbito de sus facultades, las siguientes funciones:

- I. Representar y asesorar a los trabajadores y a los sindicatos formados por los mismos, ante cualquier autoridad, resolver sus consultas jurídicas y representarlos en todos los conflictos que se relacionen con la aplicación de normas de trabajo o se deriven de las mismas relaciones;
- II. Prevenir y denunciar ante cualquier autoridad la violación de las normas laborales. Para este efecto, la Procuraduría hará valer las instancias, recursos o trámites que sean necesarios a fin de hacer respetar el derecho de los trabajadores;
- III. Denunciar en la vía administrativa o jurisdiccional la falta o retención de pago de los salarios mínimos o del reparto de utilidades, interponiendo las acciones, recursos o gestiones encaminadas a subsanar dicha omisión;
- IV. Denunciar al pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje los criterios contradictorios en que hayan incurrido las Juntas Especiales al pronunciar sus laudos, excitándolo a unificar el sentido de dichas decisiones para que haya congruencia entre ellas;
- V. Denunciar ante el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como ante el Jurado de Responsabilidad de los Representantes, el incumplimiento de

los deberes de los funcionarios encargados de impartir la justicia laboral, para que aquellos procedan con arreglo a derecho;

- VI. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacerlas constar en actas autorizadas, que tendrán valor probatorio pleno, y
- VII. Coordinar sus funciones con todas las autoridades laborales del país, especialmente con las Procuradurías de la Defensa del Trabajo que funcionan en cada uno de los Estados, a efecto de establecer criterios comunes para la defensa eficaz de los derechos de los trabajadores. Con ese objeto podrá celebrar convenios con dichas dependencias, respetando en cada caso sus respectivas esferas de competencia."

De esta manera se puede evitar en gran medida los vicios del consentimiento en el otorgamiento de la renuncia y el pago de una liquidación a la que tenga derecho el trabajador.

2.4. Entrega de la liquidación y otorgamiento de finiquito

Una vez notificado el patrón sobre la renuncia deberá comparecer, junto con el trabajador, ambos debidamente identificados, ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, a fin de otorgar el finiquito y dar fe de la entrega de la liquidación correspondiente por parte del patrón.

Es conveniente señalar que la liquidación a que, desde nuestro punto de vista, debe tener derecho un trabajador que renuncia a su

empleo se constituye por la parte proporcional de aguinaldo, prima vacacional, prima de antigüedad; en el caso de que ésta sea mayor a un año, primas dominicales, salario devengado, horas extras y fondo de ahorro, en su caso y, en general, todas las percepciones a que tenga derecho en relación con el tiempo laborado.

2.5. Obligaciones del patrón

Como hemos señalado, consideramos necesario que las obligaciones derivadas de la renuncia para ambas partes sean incluidas dentro de la Ley, a fin de que en caso de incumplimiento de alguna de ellas tenga como consecuencia, ya sean sanciones administrativas de carácter pecuniario o incluso, la nulidad del acto en su caso.

En los siguientes incisos pretendemos describir las obligaciones del patrón, que son generadas por el otorgamiento de la renuncia por parte del trabajador, como consecuencias derivadas de dicho acto jurídico.

2.6. Recepción de la notificación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo

En virtud del acto de renuncia del trabajador, consideramos pertinente señalar que en primer lugar, como obligación a su cargo, el patrón debe recibir, de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la notificación de renuncia, en la cual se anexe copia del documento que otorga el trabajador, en el cual manifiesta su voluntad de no continuar laborando en ese centro de trabajo, así como la cantidad que le corresponde pagar al trabajador por concepto de liquidación.

Cabe mencionar que el hecho de que el patrón reciba la renuncia del trabajador no debe entenderse como un acuerdo de voluntades, sino como el cumplimiento de una obligación impuesta por imperio de la Ley.

En otras palabras, el patrón puede estar en desacuerdo con la renuncia del trabajador, por estar en contra de sus intereses particulares; sin embargo, debe recibirla y aceptarla, pues como todo derecho subjetivo, el ejercicio por parte del titular debe crear una obligación correlativa para la contraparte.

Debido a lo anterior, la obligación inicial del patrón como centro de imputación de deberes, es precisamente, recibir la notificación de renuncia, haciéndose constar en el documento, la fecha y hora de notificación, así como la personalidad de quien recibe dicho documento.

Consideramos que el jefe inmediato del trabajador, sin importar la denominación de su cargo, tendrá personalidad suficiente para recibir la notificación de renuncia de cualquiera de sus subordinados; motivo por el cual se dará por cumplida la obligación del patrón de recibir y aceptar la renuncia del trabajador, produciendo los efectos jurídicos correspondientes.

2.7. Comparecencia ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

El patrón o su representante deberá comparecer ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, debidamente identificado, en la fecha que le haya sido señalada, acreditando su personalidad; con el

objeto de entregar al trabajador la cantidad correspondiente a la liquidación que se le indique en la notificación. Una vez entregada la liquidación correspondiente, se procederá al otorgamiento y firma del finiquito de la relación laboral por ambas partes, mismo que será asentado en acta autorizada por parte de la Procuraduría.

El documento en el que conste dicho finiquito, consideramos que deberá contener los siguientes requisitos:

- Nombre o razón social del patrón.
- Nombre del jefe inmediato o representante del patrón.
- Domicilio del centro de trabajo.
- Nombre del trabajador que presenta su renuncia.
- Domicilio del trabajador.
- Cargo o puesto que desempeñaba el trabajador.
- Salario real integrado del trabajador.
- Fecha de inicio de la relación laboral.
- Cantidades detalladas por los conceptos que integran la liquidación.

En dicha comparecencia, el patrón deberá presentar los documentos señalados en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, con el objeto de comprobar la veracidad de la información contenida en el finiquito. Dicho artículo establece lo siguiente:

Artículo 804. "El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I. Contratos Individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo de trabajo o contrato ley aplicable;
- II. Lista de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salario;
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldo, así como las primas a que se refiere esta Ley; y
- V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y hasta un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme a las leyes que los rijan."

En caso de incumplimiento por parte del patrón a cualquiera de las obligaciones comprendidas en este apartado, consideramos razonable que le fueran aplicadas las sanciones procedentes de conformidad con los artículos 992 y 1002 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que establecen:

Artículo 992 "Las violaciones a las normas del trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que cometa la violación."

Artículo 1002 "De conformidad con lo que establece el artículo 992, por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el último párrafo del artículo 21 Constitucional."

2.8. Obligaciones del trabajador

Consideramos conveniente, el hecho de que sean señaladas ciertas obligaciones a cargo del trabajador, con el fin de establecer un mejor control sobre el otorgamiento de renuncias. Dichas obligaciones deben ser en beneficio, y nunca con el afán de perjudicar al trabajador. En este orden de ideas, procedemos a exponer las obligaciones que

deben cumplir los trabajadores dentro del procedimiento de renuncia como medio para la terminación de la relación de trabajo.

2.9. Entrega de la renuncia a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo

Como es obvio, la obligación inicial del trabajador que pretende dar por terminada la relación laboral a través de la renuncia, es la elaboración del escrito que la contenga, así como realizar la entrega de dicho documento de manera personal y debidamente identificado, ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. El escrito de renuncia debe contener los requisitos de forma establecidos en incisos anteriores.

En realidad es una obligación que deriva del ejercicio de un derecho, el cual consiste en, como ya mencionamos, el dar por terminada la relación individual de trabajo. Evitando con ésto, un hecho ilícito por parte del patrón al presionarle a firmar una renuncia en blanco al momento de firmar el contrato individual de trabajo o el hecho de que haya utilizado violencia física o moral para obtener la renuncia.

2.10. Comparecencia ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo

Desde este punto de vista, el trabajador debe presentarse ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, debidamente identificado, con el fin de recibir la liquidación correspondiente y firmar el finiquito de la relación laboral, el cual debe constar en acta autorizada por la Procuraduría.

2.11. Procedimiento de la renuncia al trabajo

Una vez que establecimos tanto los requisitos formales como las obligaciones de las partes derivadas de la renuncia al trabajo por parte de un trabajador, es necesario establecer los pasos que deben integrar el procedimiento para la renuncia como terminación de la relación individual de trabajo.

De tal manera, a continuación mencionaremos la integración del procedimiento de renuncia al empleo por parte del trabajador:

- Elaboración y entrega del escrito de renuncia a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo por parte del trabajador.
- Notificación de la renuncia e importe de la liquidación por parte de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo al patrón.
- Entrega de la liquidación al trabajador, por parte del patrón y firma del finiquito por ambas partes, ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

2.12. Ordenamientos legales propuestos

Tratando de no ser presuntuosos, sino por el contrario, si ya expusimos que consideramos necesario incluir la figura de la renuncia como terminación de la relación laboral en la legislación vigente; desde nuestro punto de vista, nos sentimos obligados a proponer el articulado que deba ser incluido en la Ley Federal del Trabajo.

Debido a que, de no hacerlo caeríamos en la incongruencia en que se ve inmersa la actualidad socio – política de nuestro País, desaprobamos la actuación de las autoridades y desacreditamos la legislación, sin proponer posibles soluciones a la problemática a la que nos enfrentamos.

En virtud de lo anterior, a continuación exponemos el proyecto de reformas necesarias a la Ley Federal del Trabajo, a fin de que sea incluida la renuncia a la relación laboral.

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

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. **La renuncia por parte del trabajador;**
- III. La muerte del trabajador;
- IV. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- V. La incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- VI. Los casos a que se refiere el artículo 434.

En virtud de la reforma al artículo 53 que se propone, consideramos conveniente que la renuncia al trabajo sea incluida en la legislación laboral como una manera independiente de terminación de una relación laboral y no como mutuo consentimiento, debido a que, siguiendo algunos parámetros señalados en algunas tesis

jurisprudenciales expuestas en capítulos anteriores, al no ser necesaria la aceptación del patrón para que surta efectos, no existe en realidad un acuerdo de voluntades. Por el contrario, como señalamos en incisos anteriores estimamos pertinente que se le reconozca el carácter de acto jurídico unilateral y generador de derechos y obligaciones.

De igual manera, el finiquito, no debería ser considerado como un convenio, debido a que las percepciones que lo integran, deben ser las establecidas en la Ley y no sujetas a negociaciones, en otras palabras, se debe dar el mismo trato que al contrato individual de trabajo que lo haya generado, quitando la posibilidad de pactar en perjuicio del trabajador imponiendo las condiciones por ministerio de Ley. Motivo por el cual preferimos utilizar únicamente el término finiquito.

Una vez reformado el mencionado artículo 53, consideramos de gran importancia adcionar un capítulo completo dedicado a este acto jurídico, motivo por el cual se establece el siguiente:

CAPÍTULO V – BIS

LA RENUNCIA AL TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR

SECCIÓN PRIMERA

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 55-A. Se entiende por renuncia al trabajo, la facultad del trabajador para dar por terminada voluntariamente la relación individual de trabajo, por así convenir a sus intereses, sin responsabilidad de su parte, a excepción de cualquier compromiso económico que hubiese contraído anteriormente con el patrón, y sin perjuicio de los

derechos y prestaciones que le correspondan por las disposiciones consagradas en esta Ley.

Artículo 55-B. La renuncia del trabajador deberá realizarse mediante escrito, entregado por el mismo, de manera personal y debidamente identificado, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, misma que señalará fecha y hora para comparecencia de ambas partes. La renuncia por parte del trabajador que no cuente con el requisito anterior carecerá de validez.

Artículo 55-C. Además de lo establecido en el artículo anterior, el escrito de renuncia deberá contener los siguientes requisitos:

- I. Nombre o razón social del patrón.
- II. Nombre del jefe inmediato o representante del patrón.
- III. Domicilio del centro de trabajo.
- IV. Nombre del trabajador que presenta su renuncia.
- V. Domicilio del trabajador.
- VI. Cargo o puesto que desempeñaba el trabajador.

Artículo 55-D. Una vez entregado el escrito a que se refiere el artículo anterior a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo por parte del trabajador, ésta misma notificará al patrón la renuncia del trabajador, la cantidad que deberá pagarle por concepto de liquidación y la fecha y hora en que deberá comparecer ante la misma para efectuar la entrega de dicha liquidación y el otorgamiento del finiquito de la relación de trabajo.

SECCIÓN SEGUNDA

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

Artículo 55-E. En virtud de la renuncia presentada por el trabajador a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, el patrón deberá cumplir las siguientes obligaciones:

- I. Recibir la notificación de renuncia del trabajador de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- II. Comparecer debidamente identificado, ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en la fecha que haya sido señalada.
- III. Entregar al trabajador la liquidación que corresponda a los derechos adquiridos por el mismo.
- IV. Firmar el finiquito de la relación individual de trabajo ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- V. Presentar en la comparecencia señalada en la fracción II del presente artículo, los documentos señalados en el artículo 804 de esta Ley ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Artículo 55-F. El finiquito a que hace referencia la fracción IV del artículo anterior, deberá constar en acta autorizada por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y contendrá los siguientes requisitos:

- I. Nombre o razón social del patrón.
- II. Nombre del jefe inmediato o representante del patrón.

- III. Domicilio del centro de trabajo.
- IV. Nombre del trabajador que presenta su renuncia.
- V. Domicilio del trabajador.
- VI. Cargo o puesto que desempeñaba el trabajador.
- VII. Salario real integrado del trabajador.
- VIII. Fecha de inicio de la relación laboral.
- IX. Cantidades detalladas por los conceptos que integran la liquidación.

Artículo 55-G. En caso de incumplimiento por parte del patrón a lo establecido en el artículo 55-D, le serán aplicadas las sanciones procedentes de conformidad con los artículos 992 y 1002 de esta Ley.

SECCIÓN TERCERA

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Artículo 55-H. Al ejercitar el derecho de dar por terminada la relación laboral, el trabajador deberá cumplir las siguientes obligaciones:

- I. Presentarse debidamente identificado ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo a realizar la entrega del escrito que contenga la renuncia a la relación individual de trabajo.
- II. Comparecer ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, debidamente identificado, en la fecha señalada por la misma.

III. Recibir la liquidación que le corresponda.

IV. Firmar el finiquito de la relación individual de trabajo ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

El articulado propuesto pretende continuar con los fines del Derecho del Trabajo, proteger la integridad del trabajador, así como los derechos adquiridos por el mismo y derivados de la prestación de sus servicios. Asignando a una autoridad competente para conocer de las renunciaciones de los trabajadores, y distinta a la que fue creada para dirimir las controversias en que se vean involucrados tanto trabajadores como patrones.

Una vez realizada nuestra propuesta, consideramos conveniente señalar que la misma puede ser considerada dentro de una investigación posterior que abarque además las distintas figuras jurídicas que se interrelacionan con la renuncia y puede ser perfectible al tomar en cuenta distintos puntos de vista que puedan aportar expertos en la materia.

CONCLUSIONES

- PRIMERO:** En lo relativo a la renuncia del trabajador, como terminación de la relación individual de trabajo, aún cuando no está regulada expresamente en la Ley Federal del Trabajo, es también una forma de terminación de la relación o contrato individual de trabajo.
- SEGUNDO:** En lo relativo a la ausencia de la figura de la renuncia en la Ley Federal del Trabajo, concluimos que la mejor manera de proteger los derechos de la clase trabajadora debe ser mediante de la norma jurídica y el Estado debe crear las leyes que sean necesarias para cumplir con su objetivo primordial, de una manera dinámica, para satisfacer las necesidades legislativas que se vayan presentando, por lo que dicha figura debe ser incluida en la Ley Federal del Trabajo.
- TERCERO:** Respecto a la reglamentación de la figura de la renuncia al trabajo, consideramos necesario que establezca requisitos de forma y obligaciones para ambas partes, con el objeto de proteger los derechos a que se hiciera acreedor un trabajador y en caso de incumplimiento de alguna de dichas obligaciones tenga como consecuencias, ya sean sanciones administrativas de carácter pecuniario o incluso, la nulidad del acto en su caso.
- CUARTO:** Respecto de la renuncia como figura jurídica, se trata de un acto unilateral del trabajador y no de un acuerdo de

voluntades sujeto a negociación, por lo que consideramos que debe ser reformado el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, incluyéndola como causa de terminación de la relación individual de trabajo.

QUINTO: En lo relativo a la autoridad ante la cual se debe llevar a cabo las renunciaciones de los trabajadores, consideramos que debe ser la Procuraduría para la Defensa del Trabajo, de conformidad con los fines para los que fue creada, con el objeto de proteger los derechos adquiridos por el trabajador y la correcta aplicación de los artículos aplicables a la renuncia dentro de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTO: En cuanto a la forma de la renuncia del trabajador, consideramos conveniente que deberá realizarse mediante escrito, y deberá entregarse únicamente por el trabajador a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, con el objeto de que se le notifique al patrón tanto el acto jurídico unilateral del trabajador, como la cantidad que deberá pagarse por concepto de liquidación, señalando la fecha en que ambas partes deberán comparecer para efectuar el pago de dicha liquidación y el otorgamiento del finiquito de la relación individual de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

1. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1990.
2. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Fondo de Cultura Económica. México, 1995.
3. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Ed. Sista. México, 1994.
4. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. México, 1985.
5. BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Trigésima tercera edición actualizada. Ed. Porrúa. México, 2001.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia Un Nuevo Derecho Laboral. "Estudio comparativo entre la legislación laboral de Estados Unidos, Canadá y el derecho laboral mexicano. T. L. C.". Tercera edición. Ed. Trillas. México, 1997.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava edición. Ed. Trillas. México, 1994 (reimp. 1996).
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas Laborales. "Notas y comentarios sobre derecho del trabajo". Ed. Trillas. México, 1988.

9. DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. "Derecho individual, colectivo y procesal. Trabajos específicos. Seguridad social. Perspectivas". Segunda edición actualizada. Ed. Porrúa. México, 1998.
10. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición actualizada. Ed. Porrúa. México, 1999.
11. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición actualizada. Ed. Porrúa. México, 1991.
12. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. "Derecho individual, derecho colectivo". Tomo II. Decimocuarta edición actualizada. Ed. Porrúa. México, 2000.
13. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. "Conceptos generales, introducción al derecho del trabajo, historia del movimiento obrero y del derecho del trabajo, derecho internacional del trabajo teoría general del derecho del trabajo". Quinta edición. Ed. Porrúa. México, 1984.
14. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. "Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales". Tomo I. Decimosexta edición actualizada. Ed. Porrúa. México, 1999.
15. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Decimoséptima edición. Ed. Porrúa. México, 1990.
16. GUTIÉRREZ ARAGÓN, Raquel. Lineamientos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en México. Novena edición. Ed. Porrúa. México, 1991.

17. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. "Instituciones". Tomo II. Primera edición. Ed. Porrúa. México, 1983.
18. RAMOS, Eusebio et al. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuarta edición. Ed. Sista. México, 1993.
19. SOTO CERBÓN, Juan. Teoría general del Derecho del Trabajo. Ed. Trillas. México. 1992.
20. SOTO ÁLVAREZ, Clemente. Prontuario de Derecho del Trabajo. Ed. Limusa. México, 1985.
21. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Sexta edición. Ed. Porrúa. México, 1982.
22. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Ed. Porrúa. México, 1981.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Sista. México, 2002.
2. Ley Federal del Trabajo. Ed. Sista. México, 2002.
3. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina, Et Al. "Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía". Octogésima tercera edición. Ed. Porrúa. México, 2002.
4. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Juan B. Climent Beltrán. "Comentarios y Jurisprudencia". Vigésima tercera edición. Ed. Esfinge. México, 2002.

OTRAS FUENTES

1. Thesaurus Jurídico Millennium. "Compendio de términos de la ciencia del derecho". CD-ROM versión profesional. Producto de D. I. S. C. México, 2002.
2. Las Leyes de Indias. <http://www.ohperu.com/leyes.htm>
3. Constitución del Imperio (Reich) Alemán. <http://constitucion.rediris.es/principal/constituciones-weimar.htm>
4. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano. "P-Z" Decimoquinta edición. Ed. Porrúa. México, 2001.
5. Enciclopedia Jurídica OMEBA. Tomo XXIV. "Real - Reir". Ed. OMEBA. Buenos Aires, Argentina, 1967.

V. b.
M. L.