



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

---

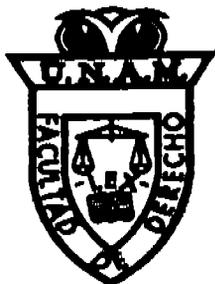
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA RENUNCIA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
ANA MA. ALEJANDRA HUERTA GARCIA



ASESOR: MTRO. ENRIQUE LARIOS DIAZ

MEXICO, D. F.

2006



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**

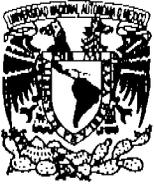


**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**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.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

PRESENTE

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

Se envía a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: ANA MA. ALEJANDRA HUERTA GARCIA  
FECHA: 19 - ABRIL - 2006  
FIRMA: [Firma manuscrita]

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: ANA MA. ALEJANDRA HUERTA GARCÍA, con número de cuenta 93321264, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: "LA RENUNCIA", bajo la dirección del Mtro. ENRIQUE LARIOS DÍAZ, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El Lic. HUGO SEGOVIA MÉNDEZ, en el oficio con fecha 8 de diciembre de 2005, 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 de la alumna referida.

Atentamente  
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"  
Ciudad Universitaria, D.F., a 2 de febrero 2006.

[Firma manuscrita: Porfirio Marquet Guerrero]

LIC. PORFIRIO MARQUET GUERRERO  
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La alumna deberá iniciar el trámite 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 cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.  
c.c.p.-Alumno.

**A DIOS:**

*Por ser mi creador, mi guía,  
y mi salvador en todo momento  
de mi vida.*

**A MIS PADRES ESTELA Y FERNANDO:**

*Por su enorme amor y dedicación  
durante todos los días de mi vida,  
por regalarme mi educación y por  
su apoyo incondicional en todas las  
decisiones de mi vida.*

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO:**

*Por acogerme en sus aulas para con  
ello iniciarme, desarrollarme, desen-  
volverme y crecer humana y profesio-  
nalmente.*

**A MIS HERMANOS JENY Y HUSAI:**

*Por su cariño, paciencia y apoyo en  
todos esos momentos en los cuales  
los he necesitado, transmitiéndome  
su madurez y enseñanza.*

**A EDMUNDO CORDOVA:**

*Por ser mi mejor amigo, demostrarlo  
todo el tiempo que tengo de conocerlo  
y por tu apoyo para la realización de  
este trabajo.*

**A LA FACULTAD DE DERECHO:**

*Por haberme permitido lograr uno  
de mis máximos sueños, sabiendo  
representarla dignamente.*

**AL LIC. ENRIQUE LARIOS:**

*Por haberme permitido conocerlo  
como maestro y amigo, un enorme  
agradecimiento por todo el apoyo  
que a través de sus consejos y  
conocimientos me brindo para poder  
concluir una etapa más de mi vida.*

**A ERIKA, PATY, TIA TOÑA Y TIO  
LUCIO:**

*Por confiar siempre en mí, demos-  
trarme y alentarme a seguir  
superándome día a día.*

**A MIS MAESTROS:**

*Por el cariño y atención que nos  
demuestran a través de sus enseñan-  
zas, contribuyendo así a nuestra  
formación.*

**A MI ABUELITA ANITA:**

*Por su insistencia y paciencia para  
que concluyera este trabajo y por el  
cariño que me regala.*

# LA RENUNCIA

## INDICE

Página

### INTRODUCCION

### CAPITULO I CONCEPTOS

1. TRABAJO .....	1
2. DERECHO DEL TRABAJO .....	2
3. TRABAJADOR.....	4
4. EMPRESA.....	6
5. PATRON.....	9
6. REPRESENTANTES DEL PATRON.....	12
7. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	15
8. CONTRATO DE TRABAJO.....	21
9. RELACION DE TRABAJO.....	24
10.RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	33
11.RELACION COLECTIVA DE TRABAJO.....	37
12.SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO.....	39
13.RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.....	45
14.TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.....	57

### CAPITULO II ANTECEDENTES

1. EL MOVIMIENTO OBRERO EN EL MUNDO.....	62
2. EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO.....	73
3. EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1917.....	87
4. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL .....	93
5. LA REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1929.....	108
6. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	118
7. LAS REFORMAS DE 1980.....	125

### CAPITULO III

#### EL ARTICULO 5° CONSTITUCIONAL

1. EL ARTICULO 5° DE LA CONSTITUCION DE 1857.....	130
2. EL ARTICULO 5° DE LA CONSTITUCION DE 1917.....	141
3. GARANTIA INDIVIDUAL.....	146
4. GARANTIA SOCIAL.....	156
5. DERECHO LABORAL IRRENUNCIABLE.....	167
6. LIBERTAD DE TRABAJO.....	174
7. ACTIVIDADES LICITAS.....	179
8. LA RETRIBUCION ECONOMICA.....	183
9. DERECHO IMPERATIVO.....	188

### CAPITULO IV

#### NATURALEZA JURIDICA DE LA RENUNCIA

1. LA RENUNCIA.....	197
2. UNILATERALIDAD.....	205
3. VOLUNTAD.....	208
4. ESPONTANEIDAD.....	213
5. OBLIGATORIEDAD DE PRESTAR UN SERVICIO.....	214
6. HECHO JURIDICO.....	216
7. ACTO JURIDICO.....	222
8. ACEPTACION.....	229
9. EFECTOS DE LA RENUNCIA.....	231
CONCLUSIONES.....	236
BIBLIOGRAFIA.....	240
ANEXOS.....	243

## INTRODUCCION

El objetivo y el porqué la importancia de realizar el presente trabajo, principalmente es hacer énfasis para que la figura jurídica de la renuncia logre ser regulada por la Ley Federal del Trabajo, y sea contemplada como una forma unilateral de terminación de las relaciones de trabajo y como una forma bilateral de terminación de las relaciones de trabajo a través del convenio; además de ello lo anterior redundaría en que la Ley Federal del Trabajo tendría una técnica jurídica y legislativa adecuada.

Otro aspecto que debe subrayarse es el hecho de que las renunciaciones sean escritas, exigiendo que se cubra este requisito para que esta surta todos sus efectos legales, señalando que no por ello deja de ser válida la renuncia verbal; la cual puede ser presentada de esta manera por el trabajador pero posteriormente ratificarla por escrito. Así tanto el trabajador como el patrón gozarán de certeza y seguridad jurídica con respecto a un acto de esa naturaleza.

De acuerdo a lo anterior se determina que existe una laguna en nuestra legislación Laboral respecto de la figura jurídica de la renuncia, pues además de no estar legislada, en la práctica se presenta otro problema grave en los tribunales de trabajo ya que éstos reconocen con los mismos efectos a la renuncia escrita y a la renuncia verbal. Siendo ambas el medio válido para dar por terminada una relación de trabajo; lo que desde luego no es muy prudente dado que se carece de una técnica jurídica adecuada para su valoración, ello trae como consecuencia que en muchas ocasiones se llegue a abusar de esta figura jurídica en contra de los trabajadores.

Cotidianamente en la práctica sucede que un número importante de las renunciaciones que se presentan son realmente verdaderos despidos injustificados encubiertos, un medio que utilizan muchas empresas para deshacerse de los trabajadores sin tener que enfrentarse a ningún tipo de problema legal.

En la corta experiencia laboral que tengo me he podido percatar que existen patrones, empresas y sindicatos que utilizan la renuncia de una forma tan ilegal en contra de los trabajadores como si la propia ley contemplara en esos términos dicha figura; manejarla como un requisito que debe cubrirse para efectos de llevar a cabo una contratación o bien para estar en la posibilidad de ser nuevamente contratado; como es posible que una persona deje un empleo cuando todavía no lo ha adquirido.

Además hay que observar con cuidado y luchar contra la serie de injusticias que se cometen con relación a los derechos generados por los trabajadores ya que en los escritos que llenan de puño y letra establecen que renuncian a todos éstos, ya sea por su ignorancia y en otros casos por la poca falta de atención y asesoría por parte de su sindicato, cuando son socios de alguno; no tienen el suficiente conocimiento para saber que esto es ilegal ya que se trata de derechos irrenunciables; y simplemente se quedan en esos términos sin ejercer sus acciones correspondientes y así dejar que éstas prescriban.

Es enorme la lista de actos ilegales que utilizan los patrones para arrancar la renuncia de los empleados; como ejemplo de estos podemos citar el cambio repentino y frecuente que se hace de horario, variación de la adscripción, repetida modificación de las funciones, asignación de tareas agobiantes, dejar de encargar trabajo, etc.

La trampa más frecuente consiste en obligar al trabajador a firmar desde el momento de su contratación un papel en blanco o una renuncia sin fecha; el trabajador no se niega a firmar por la necesidad que tiene del empleo.

Por supuesto que no todas las renunciaciones son fraudulentas, por ejemplo cuando un empleado es sorprendido robando y el patrón le plantea la disyuntiva de renunciar o someterse a la denuncia penal en su contra.

Debe señalarse no sin tristeza que en los litigios diarios que son sometidos al conocimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Federal como Local, las autoridades dejan mucho que desear, pues cuando un trabajador se dice despedido y un patrón se excepciona diciendo que el trabajador renunció a su empleo en forma voluntaria, las autoridades se concretan a recomendar al apoderado del trabajador que llegue a un arreglo, en términos del costo de la prueba pericial, esta práctica nociva deja en total estado de indefensión a los trabajadores pues la autoridad asume como buena la renuncia que dice tener el patrón sin tener elementos para saber si realmente es auténtica, si es falsa, si está alterada, si fue obtenida con engaños, con presión física o moral, por lo que, tal práctica debe ser erradicada por las autoridades laborales.

Para superar este frecuente problema se debe día a día mejorar la educación y difusión por parte de las autoridades del trabajo sobre este tema, más información sobre el ejercicio de sus derechos para con los trabajadores y la consolidación de los sindicatos como auténticos representantes de los intereses de la clase trabajadora.

## CAPITULO I .- CONCEPTOS

### 1. TRABAJO

En el Diccionario de la Real Academia Española se conceptúa al trabajo como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza".<sup>1</sup> En efecto y concordantemente con lo antes citado todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.

Por su parte, el legislador mexicano incluyó en la actual Ley Federal del Trabajo, artículo 8º, segundo párrafo, una definición de trabajo:

"Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

La generalidad de la doctrina, nacional y extranjera, así como nuestra propia legislación laboral vigente, coinciden en delimitar el campo de nuestra disciplina a un solo aspecto del trabajo: el subordinado, independientemente de que, por su carácter expansivo, puede abarcar en lo sucesivo nuevos ámbitos.

Como opinión en contrario Trueba Urbina sostiene que siendo nuestro derecho del trabajo esencialmente reivindicatorio, se constituye en el Derecho de todo aquel que presta un servicio a otro y no de los llamados "subordinados o dependientes", como se supone en el extranjero y aquí mismo sin razón jurídica.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. 21ª edición. Edit. Espasa Calpe. España, 1999. Pág. 2003.

<sup>2</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª edición. Edit. Porrúa. México, 1981. Pág. 132.

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

Además de estos dos elementos, Néstor de Buen agrega uno más, la remuneración, considerándola concepto central del derecho del trabajo a tal grado que afirma que si el trabajo no es remunerado, si no conlleva el pago de una cantidad de dinero, no habrá relación regida por el derecho laboral.<sup>3</sup>

La relación jurídica nace por el hecho de la prestación del trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo.

Para concluir, se puede afirmar que el trabajo tiene como objeto la prestación de un servicio de manera personal y subordinada.

## **2. DERECHO DEL TRABAJO**

La denominación del Derecho del Trabajo es el concepto para la disciplina, su amplitud engloba todo fenómeno del trabajo y bajo este nombre pueden encontrarse todas las relaciones laborales.

La historia del derecho del trabajo es en sí misma la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, libertad y seguridad.

---

<sup>3</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Edit. Porrúa, 4ª edición. México, 1981. Pág. 16.

Para Néstor de Buen el derecho del trabajo es: "...el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".

Y no puede entenderse, por ello, un derecho del trabajo cuya preocupación no sea elevar el nivel de vida de los trabajadores. Donde no exista esa preocupación, el derecho del trabajo no tendría razón de ser".<sup>4</sup>

José Dávalos, considera que el derecho del trabajo es: "...el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo".<sup>5</sup>

Los autores definen al derecho del trabajo como un conjunto de normas, toda vez que la norma jurídica emana de un órgano del Estado, tiende a buscar el equilibrio entre patrón y trabajador y garantizar el cumplimiento de las normas consagradas en las leyes.

Se le ha llegado a denominar también Derecho Laboral, Legislación Industrial, Derecho Obrero y Derecho Industrial ya que conllevan el mismo significado, el más usual porque así lo incorpora la legislación es el Derecho del Trabajo.

Alberto Briceño Ruíz, señala en su obra al Derecho del Trabajo como: "...el conjunto de normas jurídicas que tienen como objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de éstos últimos".<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I., 11° ed. Ed. Porrúa. México, 1994. Pág. 138.

<sup>5</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. 6° ed. Editorial Porrúa. México, 1996. Pág. 44.

<sup>6</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México, 1987. Pág. 24.

Trueba Urbina concibe al derecho del trabajo como "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".<sup>7</sup>

En la relación individual del trabajo, entendiéndose ésta como la prestación de un servicio personal y subordinado a una persona (física o moral), mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el origen, los sujetos que ocupan la atención son el trabajador y el patrón, los cuales más adelante serán tratados.

### 3. TRABAJADOR

El hombre desde su aparición fue un ser ocupado pues tuvo que transformar el medio en el que vivía para poder sobrevivir, a través de diversas actividades como la caza, la pesca, la agricultura, etc., surge para él el trabajo, combinando su habilidad física con la mental. Existen otros nombres que suelen designarse al trabajador como los de "obrero", "jornalero", "trabajador", "deudor de trabajo", "productor", "prestador de trabajo" o "acreedor de salario". La expresión de "trabajador" es la que tiene mayor aceptación porque se presta un servicio a otra persona.

Santiago J. Rubinstein define al trabajador como: "...la persona física que mediante un contrato de trabajo o relación laboral, se obliga a prestar su actividad o sus servicios para un patrón o empresa determinada. Recibe como contraprestación un sueldo o remuneración convenida, debiendo imperar la subordinación".<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. Pág. 85.

<sup>8</sup> RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Editorial Depalma. Argentina, 1983. Pág. 187.

El autor Alberto Briceño define al trabajador como:..."la persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado".<sup>9</sup>

El artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo de 1931 definía al trabajador como toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo. Esta definición no era clara, ya que no establecía que el trabajador debe ser una persona física, esto es, el hombre, que puede ser sujeto de una relación laboral, además exigía que para la prestación de servicios fuera necesario un contrato de trabajo en cambio para la Ley vigente es suficiente el hecho de la prestación del trabajo para que se aplique el estatuto laboral y ninguna de estas definiciones comprenden a todos los trabajadores, sólo a los asalariados.

El Artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo define al Trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal y subordinado. Y por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

De lo anterior, podemos decir que el trabajador tiene que ser una persona física; que presta sus servicios a otra, la cual puede ser física o moral, que el servicio que presta ha de ser en forma personal y de manera subordinada.

Señala Néstor de Buen que la subordinación es el poder de mando y el deber de obediencia.<sup>10</sup>

Ante la presencia de tales requisitos, nos encontramos ante una relación laboral, que más adelante explicaremos.

---

<sup>9</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla, México, 1997. p. 138.

<sup>10</sup> IDEM.

Se concluye entonces que solamente la persona natural o física puede ser susceptible de ser empleado; ya que la naturaleza de los servicios hechos, la ejecución de los mismos y la subordinación personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo, hacen que la persona jurídica nunca pueda serlo.<sup>11</sup>

Como ejemplo podemos señalar la Cláusula 1 fracción IV del Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos que señala que los trabajadores son las personas físicas sindicalizadas que prestan un servicio personal subordinado al patrón, en forma material, intelectual, técnica o profesional, de acuerdo con este contrato.

El derecho del trabajo nació para proteger las actividades del hombre, por lo que todas sus normas presuponen la presencia del hombre-trabajador que es el eje en el que gira el estatuto laboral.

#### **4. EMPRESA**

Empresa es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios (Artículo 16 Ley Federal del Trabajo).

En ésta definición de la Ley; también nos señala que debe entenderse por establecimiento, que es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Empresa y establecimiento son cosas distintas; el establecimiento forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada ésta como

---

<sup>11</sup> Cfr. RUSSOMANO, Victor. El empleado y el empleador. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1982. p. 139.

una unidad superior, aún cuando los establecimientos disfruten de autonomía técnica con respecto a otros establecimientos.

Esta distinción fue originada por la necesidad que tienen las empresas de expandirse, en su afán de poder ser competitivas; es por eso que se desmembran, creando unidades semejantes o complementarias.

Con la definición de empresa, se terminó con el uso que hace el artículo 123 constitucional de los términos "empresa" y "negociación".

La empresa surgió para atender las necesidades de la sociedad toda vez que esta formada por los individuos para alcanzar la categoría de un ente social con características y vida propias, en toda empresa el factor humano es decisivo. El derecho establece los fundamentos para armonizar los intereses de sus miembros trabajador y patrón.

Baltasar Cavazos en su obra define a la empresa "...un complejo jurídico, económico, social en donde existe pluralidad de intereses que, siendo en esencia opuestos deben ser coordinados para obtener una productividad adecuada".<sup>12</sup>

En la empresa converge el interés del trabajador, de ganar más y trabajar menos con el patrón que desea obtener utilidades por su trabajo o de dirección y por el riesgo de su capital invertido.

Para Rodolfo Capon y Eduardo Glorlandini la empresa es: "...una institución social de producción de bienes o servicios, en que se coordinan el capital y el

---

<sup>12</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. 8° ed. Ed. Trillas. México, 1994. p. 82.

trabajo, el empleador y los trabajadores, para realizar la obra social y personal de dominar la naturaleza y colocarla directamente al servicio del hombre".<sup>13</sup>

Se puede establecer que la empresa tiene estos elementos:

- Elementos esenciales
- Elementos accidentales

Los elementos esenciales son los trabajadores, personas físicas, y los patrones, personas físicas o morales, ambos constituyen el elementos subjetivo.

Trabajadores y patrones están vinculados por una relación económica, regulada por el Derecho, por lo que es una relación económico-jurídica que implica la subordinación del trabajador al patrón.

La empresa tiene al capital como elemento económico, del cual su titular puede ser una o varias personas o constituir un patrimonio sin sujeto, en cuyo caso el titular será el fin a que se destinó. Este elemento tiene dos fines: uno inmediato, que es la producción o distribución de bienes o servicios, de la incumbencia del derecho del trabajo, y un fin mediato, o sea, obtener beneficios y la realización de determinados objetivos.

La organización y dirección deben estar encaminadas a la consecución de un fin común, que será la realización del proceso de producción y distribución de bienes o servicios, desde el punto de vista laboral, mismo que constituye el elemento teleológico.

Los elementos accidentales son aquellos que presumen, salvo prueba en contrario, la existencia de la empresa; entre los más importantes están: el

---

<sup>13</sup> CAPON FILAS, Rodolfo y Eduardo Giorlandini. Diccionario de Derecho Social. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Rubinzal y Culzoni editores. Argentina, 1987. p. 195.

domicilio común, el nombre comercial común, la explotación de una misma marca y la comunidad de propietarios.

En efecto la empresa es un conjunto social, económico y jurídico donde existen intereses por parte del patrón y del trabajador en la cual debe existir una coordinación para lograr una producción de bienes o servicios que responda a los requerimientos del medio humano en que la propia empresa actúa.

El Artículo 16 de nuestra legislación laboral considera a la empresa, como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Así se puede mencionar que la empresa se va a integrar por todas y cada una de las partes, secciones o grupos, para una mejor distribución de los bienes, estando de por medio la utilidad del patrón y los ingresos del trabajador. Quedando comprendido el establecimiento como una parte de la empresa.

Nosotros consideramos que la empresa es el lugar donde se llevan a cabo las actividades de producción o distribución de los bienes o servicios constituida por aspectos prácticos o legales. Es el centro de trabajo donde el trabajador presta sus servicios y el patrón aporta su capital.

## **5. PATRON**

En la relación laboral entre dos o más personas será una de ellas la que contrate los servicios intelectuales o materiales de la otra, a esta persona se le denomina patrón. Además de ésta recibe otras denominaciones como: empleador o patrono, locatario, empresario, dador de trabajo, principal y otros

nombres más; siendo el más usual el de patrón que adopta nuestra Legislación Laboral.

La palabra patrono deriva del latín "pater onus" que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora respecto a otros: el padre de familia para con sus hijos, la autoridad con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos. La raíz etimológica parte de un supuesto de protección que con el tiempo se llegó a desvirtuar para convertirse en el explotador de servicios.

Cabe señalar que en la Ley de 1931 se hablaba de "patrón", "empresas" o "instituciones". La Ley Federal del Trabajo vigente utiliza la misma terminología, agregando el término "establecimiento".

En el Artículo 123 Constitucional y particularmente en el inciso "A", relativo al trabajo en empresas no estatales, emplea diferentes expresiones como "patronos", "patrón" expresión comúnmente usada, "empresa", "empresarios" y de "centros de trabajo".

Ernesto Krotoschin, define al patrón como: "...la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios".<sup>14</sup>

De lo anterior se desprende que el patrón se presenta en gran medida como persona física en pequeñas o grandes empresas y es común que quede disuelta su figura física para convertirse o integrarse como sociedades, que vienen a ser las personas jurídicas o morales.

---

<sup>14</sup> KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. I. 4ª edición. Editorial Depalma. Argentina, 1987. Pág. 149.

Como ejemplo podemos señalar el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos el cual en su Cláusula I, fracción II señala que el patrón es Petróleos Mexicanos, Pemex-Exploración y Producción, Pemex Refinación, Pemex-Gas y Petroquímica Básica, o como se les denomine en el futuro bajo cualquier estructura jurídica, en los ámbitos de su competencia respectiva.

El Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, define al patrón como:

La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

"La expresión que utilice los servicios debe entenderse que se beneficie del servicio, ya que el patrón que recibe los servicios de un trabajador, es quien se beneficia directamente por dicho servicio prestado."<sup>15</sup>

Por consiguiente quien se beneficie directamente con los servicios de un trabajador, será patrón del mismo y será igualmente parte de la relación laboral.

Por su parte Néstor de Buen indica que patrón es: "...quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".<sup>16</sup>

El autor Santiago Rubinstein señala que patrón es: "quien imparte ordenes, paga una remuneración y tiene la facultad de dirección, con relación a los trabajadores de su establecimiento comercial o industrial".<sup>17</sup>

La Ley Federal del Trabajo en el Artículo 10 señala al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, la legislación acepta el hecho de que el patrón sea una persona física, moral o jurídica como puede serlo una sociedad civil o mercantil, no así el trabajador

<sup>15</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan. Ob. Cit. Pág. 53.

<sup>16</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. Pág. 501.

<sup>17</sup> RUBINSTEIN, Santiago. Ob. Cit. Pág. 153.

que necesariamente será una persona física, ya que lo que interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación mediante la subordinación que no es contemplada en la legislación.

## **6. REPRESENTANTES DEL PATRON**

Conforme al artículo 11, un sector de los trabajadores de confianza, por determinación de la Ley Federal del Trabajo, han sido considerados representantes del patrón y los define como aquellos que realizan funciones de dirección o administración dentro de la empresa o establecimiento, como los directores, los administradores y los gerentes, sin que para esto sea necesaria la existencia de un mandato expreso en tal sentido.

La razón que tuvo la Ley al atribuir la calidad de representantes patronales a este sector de los trabajadores de confianza, fue que para el ejercicio de sus funciones es presupuesto indispensable que el patrón les delegue cierta autoridad, a fin de que sean obedecidos dentro de la empresa o establecimiento; de aquí la disposición del artículo 134 fracción III, que impone la obligación a los trabajadores de obedecer las directrices que dentro del trabajo impongan el patrón o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

Iniciaremos con la figura del Intermediario señalándolo como la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. (art. 12).

La intermediación es anterior a la constitución de la relación laboral.

Consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento; es decir, el intermediario

no recibe el trabajo de la persona contratada. Realiza las actividades de un mandatario o gestor o de agente de negocios.

Desde el momento en que se comienza a prestar el trabajo, son aplicables las disposiciones legales y las que se hayan establecido dentro de la empresa cuando no contraríen a la norma legal.

La fracción XXV del apartado A del artículo 123 constitucional expresa que: El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

El mismo concepto está expresado en el artículo 14, fracción II de la Ley: Los Intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Cuando una empresa establecida contrata trabajos para ejecutarios con elementos propios y suficientes, estamos frente a un patrón y no ante un intermediario. En caso de que esa empresa en un momento dado carezca de bienes propios y suficientes para cubrir sus obligaciones a los trabajadores, será solidariamente responsable con el beneficio directo de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores (artículo 13).

Con la disposición anterior la Ley atiende a la relación laboral y no a la voluntad de las partes que podría manifestarse contra los derechos de los trabajadores. En el caso de las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios y suficientes, estamos frente a un intermediario (artículo 15, párrafo introductorio), y la empresa beneficiaria es solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores (artículo 15, fracción I).

Conforme a lo expuesto en el párrafo anterior, los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios, tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecutan trabajos similares en la empresa beneficiaria. A este respecto se tomarán en consideración las diferencias de los salarios mínimos de la respectiva área geográfica de aplicación en donde se encuentre instalada la empresa y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo (artículo 15, fracción II).

Los trabajadores que presten servicios a un patrón a través de un intermediario, prestarán su trabajo en las mismas condiciones y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en las empresas beneficiarias.

La siguiente figura que señalaré es la conocida como Patrón Sustituto, la cual se refiere a la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo.

Se trata de una transmisión de la propiedad, lo que implica que todos los bienes, derechos y obligaciones de la empresa o establecimiento salen de un patrimonio para entrar en otro.

Se puede transmitir la propiedad de uno de los establecimientos de una empresa, pero siempre y cuando se haga en calidad de una unidad económica distinta y vaya a funcionar como tal.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> SUSTITUCIÓN PATRONAL EN CASO DE TRANSMISIÓN PARCIAL, DE LA EMPRESA. La sustitución patronal opera no sólo cuando se transcribe la totalidad de la entidad jurídico económica que constituye los elementos necesarios para el desempeño de las labores que en tales términos debe servir para responder de la continuidad y la estabilidad en el empleo, sino que también opera cuando se transmite una parte de los bienes de la entidad económica jurídica con la cual puede seguir desempeñándose parte del trabajo realizado para el patrón original. Informe 1982, 2ª parte, Cuarta Sala, tesis 95, p. 73.

La Ley establece que la sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; una vez fenecido el plazo, el trabajador sólo podrá ejercer sus acciones en contra del patrón sustituto, que será el único responsable de las obligaciones contraídas por la fuente de trabajo con el trabajador, antes y después de la sustitución.

La sustitución de patrón no afecta a la relación de trabajo, pues ésta es una situación jurídica objetiva establecida entre el trabajador y la fuente de trabajo. Además la relación laboral tiene la característica de ser estable y sólo puede disolverse por voluntad del trabajador, por el patrón excepcionalmente o por causas ajenas a ambos, que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo.

El término de seis meses se cuenta a partir de la fecha en que se haya dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores (artículo 41).

Si el aviso no se produce, el patrón sustituido sigue siendo responsable solidariamente con el patrón sustituto, por no cumplir con el requisito y no existir base para el cómputo de los seis meses.

## **7. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

Estabilidad en el empleo: Necesidad humana

Si el trabajo es soporte de la realización humana, no puede concebirse que la permanencia en el empleo dependa del rumbo que tome el viento.

---

El objeto del trabajo se colma, cuando en él se realizan los hombres y las mujeres que ponen su energía creadora al servicio de un patrón.

Para que el trabajo cumpla esa función, es necesario que quien lo preste tenga seguridad en el empleo.

El legislador mexicano ha regulado y protegido con especial cuidado el trabajo de planta o de tiempo indeterminado. Es la forma natural, típica, genérica, de la prestación del servicio personal subordinado. De ahí que sólo en casos de excepción, limitados, la Ley Federal del Trabajo (LFT) permita la prestación atípica del servicio, por cuanto hace a su duración.

Con base en la permanencia del vínculo laboral la relación se clasifica en trabajo de planta o de tiempo indeterminado, que es la regla general, y por obra determinada o por tiempo determinado, para la inversión de capital, determinado y eventual; que son los casos de excepción.

El trabajo de planta tiene el carácter de normal o necesario y permanente. Sin ese trabajo la negociación dejaría de funcionar de ahí que sea necesario. Permanente, en cuanto que se presta de manera uniforme y en periodos de tiempo fijos. Ejemplo: Ocho horas durante los cinco días de la semana; tres horas durante los primeros cinco días de cada mes, etc.

Es importante no confundir el trabajo de planta con el de base.

El de base es el trabajo que no es de confianza; ambos están referidos a la naturaleza del servicio que se desempeña. El trabajo de confianza puede ser de planta; tiene las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando son de carácter general, y las que se relacionan con trabajos

personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, tal como lo establece el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo.

Para que se dé el trabajo de planta no es indispensable que se preste todos los días; lo que importa es la periodicidad fija en el servicio. Aquí pueden verse dos especies de este género de trabajo: el trabajo de planta continuo como ejemplo: la cajera de un supermercado, el elevadorista en un edificio de oficinas, etc.; y el trabajo de planta de temporada o cíclico como ejemplo: el trabajo en la pizca de algodón, en la cosecha del jitomate, el trabajo de los hoteles y restaurantes ubicados en zonas de desarrollo turístico en la llamada "temporada alta", en las extensiones de juguetería y regalos que los grandes almacenes comerciales disponen para la temporada de Navidad, Fin de año y Reyes, etc.

El trabajo de planta es la cristalización de uno de los principios sustanciales del derecho del trabajo: la estabilidad de los trabajadores en el empleo; tan esencial es el trabajo, como el agua que bebemos o el aire que respiramos.

De que serviría a los trabajadores que las leyes laborales les garantizaran una jornada humanitaria, un salario remunerador, descansos, vacaciones, participación en las utilidades, condiciones de higiene y seguridad en las empresas, etc., si carecieran de seguridad en el puesto de trabajo. En tiempos en los que la inflación y el desempleo son realidades cotidianas, la sola certeza en el empleo es el más preciado tesoro del trabajador y su familia.

La estabilidad en el empleo es el derecho que tienen los trabajadores de permanecer en el puesto de trabajo por todo el tiempo que deseen, mientras no den motivo justificado para ser despedidos, o en tanto no sobrevenga una situación ajena a la voluntad de las partes, que produzca necesariamente la extinción del vínculo laboral: la muerte del trabajador o del patrón, un siniestro, etc.

Este principio rector del derecho del trabajo fue plasmado por el Constituyente de Querétaro, en la fracción XXII del artículo 123 constitucional, que garantiza al trabajador que sea despedido injustificadamente, el derecho al cumplimiento del contrato, es decir, la reinstalación, o al pago de una indemnización.

Haciéndose eco del sentido social del Constituyente de Querétaro, la Ley Federal del Trabajo establece que en las relaciones de trabajo sujetas a un término, se prorrogará el vínculo laboral por todo el tiempo que subsista la materia de trabajo (Artículo 39 de la LFT).

La temporalidad no está sujeta al arbitrio del patrón, la determina la naturaleza del trabajo que se presta.

El espíritu de conciliación no ha dejado de estar presente en las relaciones de trabajo, buscando el mejor funcionamiento de la empresa como comunidad donde confluyen los intereses de los trabajadores y de los patrones. Ésta es la razón de que en algunos contratos colectivos de trabajo esté pactada la celebración de una audiencia de conciliación previa al despido del trabajador, para tratar de llegar a un acuerdo amistoso, escuchando a los representantes del sindicato, a los de la empresa y al propio trabajador.

Cada día se deja escuchar con mayor empeño la opinión que pugna porque se borre el trabajo de planta y porque en toda relación laboral se adopten las formas excepcionales del trabajo, llamadas atípicas: obra determinada, tiempo determinado, contrato a tiempo parcial, despido bajo la voluntad discrecional del patrón, contratos limitados para estudiantes, etc.

No es malo que se propongan alternativas, pero en este renglón se ataca a la idea del Constituyente de 1917, que miró como un valor primario a la estabilidad del trabajador en la empresa.

La seguridad en la relación de trabajo es el armisticio a partir del cual los trabajadores y los patrones pueden colaborar en la construcción de una Nación más sólida.

Parte central del derecho del trabajo mexicano es la estabilidad del trabajador en el empleo, que otorga a los hombres y mujeres que viven de su trabajo, seguridad para hoy y para mañana. Este derecho que es corazón del artículo 123 Constitucional, trata de ser borrado por las "nuevas ideas" que se mueven en torno de la llamada nueva cultura laboral.

Dejar que las partes libremente decidan la terminación de las relaciones laborales, es poner la relación de trabajo en manos del más fuerte. El patrón sería quien a fin de cuentas decidiría la conclusión de la relación de trabajo.

Por esta razón el Constituyente de Querétaro y el legislador ordinario establecieron que las relaciones laborales se disuelvan por la voluntad del trabajador, y sólo excepcionalmente por la decisión del patrón, ante el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, y que también pueden finalizar por circunstancias ajenas a la voluntad de los patrones y de los trabajadores que hagan imposible la continuación de la relación laboral.

Este principio de la estabilidad en el trabajo como ya se hizo mención es una creación de la Asamblea de Querétaro, no existiendo precedente alguno de éste en otras legislaciones.

Tampoco tuvo antecedente en la doctrina de algún escritor o jurista. Esta idea nació en el Constituyente de 1917 como una idea-fuerza cuyo fin es dar seguridad a la vida de los trabajadores para que puedan vivir sin temor a su destino.

La estabilidad en el trabajo tiene muchas consecuencias en la vida de la relación laboral, por esto se trata de uno de los principios sin los cuales no sería posible hablar del derecho del trabajo: la certeza del presente y del futuro dignifica al trabajador, porque si el empleado sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, desempeñará sus funciones en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia.

En la estabilidad en el trabajo está la idea de la dignidad, uno de los principios clave de la justicia social de que habla la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 2°. A ese principio se añade la idea de la libertad del hombre frente al hombre, otro de los principios centrales de la justicia social, porque la certeza del presente y del futuro otorga al trabajador la fuerza y el valor de defender sus derechos. Quien no está a merced de otro, sabe que nada ni nadie puede impedir sus acciones. Y en el fondo de estos conceptos encontramos la idea de la igualdad, porque quien defiende su derecho con dignidad y libertad es igual al otro.

A la estabilidad en el empleo se le puede caracterizar diciendo que es el derecho del trabajador a permanecer en sus funciones en tanto subsista la materia del trabajo y a percibir los beneficios consecuentes.

Este derecho se impone a todo adquirente de la empresa. Por eso el trabajador dispone de la reinstalación en el trabajo y del pago de los salarios caídos en el caso de un despido injustificado. Además este derecho está presente frente a toda persona que desempeñe el trabajo en sustitución del trabajador despedido.

El Artículo 4°, fracción I, dispone:

"Se atacan los derechos de tercero 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".

La manifestación de lo anterior obedece a que con la desregulación que está practicándose en el país, los contratos colectivos de cuatro o cinco cuartillas que remiten normatividad sustancial a diversos manuales secundarios, están dislocando la reglamentación laboral. A fin de cuentas están desmoronando el derecho de la estabilidad en la empresa, que forma parte esencial de la fisonomía del derecho del trabajo mexicano, que ve por la producción, que ve por las ganancias de la empresa, pero que también, con espíritu profundamente humanista, vela por los intereses y por los derechos de quienes no tienen otro patrimonio que su fuerza de trabajo.

En esos modernos contratos descuartizados, ya es común ver el pago por horas, los contratos por tiempo parcial, la libertad de la empresa de poner fin a las relaciones de trabajo cuando lo considere conveniente, y extremos como el trabajo de multihabilidades y el trabajo denominado multiubicacional (el trabajador puede ser trasladado por el patrón a cualquier lugar de la República cuando así convenga a las necesidades de la empresa).

Todo esto resquebraja los derechos del trabajador, todo esto ataca los principios de dignidad, de libertad y de igualdad, que son la esencia de la fracción XXII del Artículo 123.

Cuando los contratos colectivos desconocen los derechos constitucionales y legales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben negar el depósito de esos contratos; son un absurdo rechazo a los derechos fundamentales de los trabajadores.

## **8. CONTRATO DE TRABAJO**

Con este elemento lo que se busca es que al trabajador se le aplique el estatuto laboral previo acuerdo de voluntades para la prestación de un servicio futuro, la ley otorga a la relación de trabajo los mismos efectos jurídicos que al contrato,

pues éste no es más que el escrito en el que se hace constar la prestación de un servicio.

Para Baltasar Cavazos el contrato de trabajo:... "se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades".<sup>19</sup>

Señala el autor José Alberto Garrone que el contrato individual de trabajo es: .. "aquel por virtud del cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra, para trabajar bajo la dirección de ésta a cambio de una remuneración. La Doctrina moderna tiende a considerar al contrato individual de trabajo como una institución jurídica que presenta caracteres propios que lo singulariza y diferencian de los contratos análogos del derecho civil".<sup>20</sup>

En nuestra Legislación Laboral positiva el artículo 20 define al contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, como: ... "aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario".

Se considera que en el contrato individual de trabajo una persona se obliga a prestar un servicio personal subordinado, y la otra, a pagar un salario proporcional. Basta el acuerdo de voluntades para que se origine el contrato de trabajo, no obstante, en la relación laboral sólo es suficiente la prestación de un servicio.

La Ley Federal del Trabajo presume la existencia del contrato y de la relación del trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, por lo cual, la falta de contrato escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues la ley

---

<sup>19</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob. Cit. Pág. 102.

<sup>20</sup> GARRONE, Alberto. Diccionario Jurídico. T. I. A-D. Ed. Abeledo-Perrot. Argentina, 1986. p. 519.

imputa al patrón la falta de esa formalidad. Así que el contrato impone ciertos deberes y otorga determinados derechos, y fija el vínculo establecido entre el patrón y el trabajador.

Existe el contrato colectivo de trabajo que algunos autores lo llaman contratación colectiva, convención colectiva de trabajo.

Santiago Rubinstein define al contrato colectivo como: "...el acuerdo celebrado por escrito entre la parte patronal y obrera, donde intervienen varios empleadores o la organización que lo representa y una o varias organizaciones obreras, con la finalidad de establecer determinadas condiciones de trabajo o aspectos relativos al mejor desarrollo de las relaciones laborales".<sup>21</sup>

En nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 386 se establece que contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El contrato colectivo de trabajo consiste en el establecimiento de las condiciones generales según las cuales debe prestarse el trabajo en una empresa o establecimiento, y es celebrado por una organización sindical, para establecer normas generales. Néstor de Buen señala que "para su validez debe otorgarse por escrito y su eficacia dependerá del depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".<sup>22</sup>

Siendo que el trabajador se ha convertido en una fuerza importante del progreso económico de la colectividad, por ello, el derecho del trabajo busca

---

<sup>21</sup> RUBINSTEIN, Santiago. Ob. Cit. Pág. 58.

<sup>22</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. 12° ed. Ed. Porrúa. México, 1996. p. 848.

consolidar la relación laboral para un mejor desempeño de sus actividades mediante un contrato de trabajo.

## 9. RELACION DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo define a la relación de trabajo como: "...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.

Y el mismo artículo agrega: La prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen iguales efectos. Lo cual expresado en otros términos significa: lo que establece el vínculo entre trabajador y patrón es precisamente la relación laboral.

Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral, puede existir la relación de trabajo sin que exista previamente un contrato, aún cuando normalmente se celebra por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. "El sólo hecho de que exista un contrato de trabajo no supone necesariamente la relación ya que puede darse el contrato sin que nunca se diera la relación laboral".<sup>23</sup>

Por otra parte el Contrato Individual de Trabajo, es 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 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.

---

<sup>23</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, 5º ed. Edit. Porrúa. México 1994. Pág. 105.

No puede hablarse de un contrato de trabajo, por no constituir el mero consentimiento de las partes, la base de la relación que se establece entre ellas, sin la realización material del servicio, ya que hasta ése momento en que el obrero lo ejecuta, cuando surgen para el trabajador y el patrono los derechos y obligaciones correlativas, independientemente del acuerdo a que hubieren llegado, por prevalecer las condiciones que especifica la ley sobre las que pudieran estipular los interesados, ya que en caso contrario serían nulas dichas condiciones que se llegaren a pactar.

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. La relación de trabajo es la prestación del servicio personal subordinado lo que da vida a la relación entre trabajador y patrón. El Contrato Individual de Trabajo constituye un estatuto subjetivo y estático, donde se quedan inalterables las prestaciones que se establezcan por la voluntad de las partes, mientras que la relación de trabajo constituye un estatuto que se integra con un conjunto de normas que contiene derechos irrenunciables.

Cabe mencionar que para la celebración de un contrato individual de trabajo se requiere la voluntad de las partes, sin embargo en la realidad y la práctica no es necesaria la voluntad por parte del patrón, pues su voluntad para celebrar dicho contrato es sólo un supuesto jurídico.

Como ejemplo en muchas industrias el patrono rara vez llega a conocer la totalidad de los trabajadores, pues a parte de no intervenir en su contratación, deja en manos de terceras personas ésta labor, no interesando a éstas tampoco, la relación en sí, sino el servicio a que se obliga el trabajador. Otro caso lo es la Cláusula de Exclusión por ingreso, porque debido a que el patrono ni siquiera interviene en la contratación ya que ésta la realiza el sindicato con quien tiene celebrado el Contrato Colectivo de Trabajo, y es quien le envía a las personas que deban desarrollar dichas plazas.

Juan B. Climent, nos dice que el contrato es el acuerdo de voluntades, la relación de trabajo es el efecto del contrato, o sea, su ejecución y la reglamentación del trabajo. "La relación laboral es una consecuencia del contrato, o sea la ejecución del mismo, y dichos conceptos, relación de trabajo y contrato de trabajo se diferencian por su efecto y causa."<sup>24</sup>

Para Alberto Briceño "se presume la existencia de la relación de trabajo cuando una persona presta un servicio y otra recibe un beneficio".<sup>25</sup>

El vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón, es la esencia del contrato de trabajo y éste necesariamente es originado mediante un acuerdo de voluntades ya sea en forma tácita o expresamente.

Santiago Barajas Montes de Oca, afirma que el concepto de relación de trabajo surge: "del hecho de que no siempre la estipulación de un contrato de trabajo coincide con el servicio que se presta, pues ocurre con frecuencia que las estipulaciones previstas tienen determinado sentido de dependencia que no coinciden con el desarrollo propio del trabajo que se desempeña".<sup>26</sup>

La relación laboral tiene dos clases de elementos:

#### Elementos Subjetivos

- Trabajador
- Patrón

#### Elementos Objetivos

---

<sup>24</sup> B. CLIMENT, Juan. Ob. Cit. Pág. 78.

<sup>25</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob. Cit. Pág. 110.

<sup>26</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. Edit. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 1990. Pág. 8.

El servicio prestado el cual debe ser personal, subordinado y debe existir el pago de un salario.

Con anterioridad se han explicado los elementos subjetivos, por lo que a continuación se expondrán los elementos objetivos de la relación de trabajo.

Para que exista una relación de trabajo entre trabajador y patrón, es necesario que la prestación del servicio por el trabajador sea en forma personal, esto es, una persona física, ya que una persona moral jamás podrá intervenir como trabajador en una relación de trabajo.

Esa persona física ha de prestar a otra persona física o moral un servicio, y éste servicio ha de ser en forma personal, esto es, que para poder atribuirse la calidad de trabajador, es necesario que el servicio sea desempeñado por él mismo en forma personal y no por conducto de otra persona, si se presta el servicio de otra persona, nos encontramos en presencia de otra figura como es el caso del intermediario.

El servicio debe de prestarse de una forma subordinada. Debe entenderse por subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las ordenes del patrón, a cuya autoridad estará subordinado por parte del trabajador, debe de referirse al trabajo pactado y deberá ser ejecutado durante la jornada de trabajo.

Néstor de Buen, indica que la relación de trabajo tiene un elemento esencial que es la retribución o remuneración, que por su trabajo percibe quien lo presta, esto es, "El salario que es un elemento constitutivo de la relación de trabajo, aparece como consecuencia de la misma, por el servicio personal subordinado de una persona física a otra física o moral"<sup>27</sup>, a ese respecto cabe hacer notar que no existe una opinión sobre el momento en el cual se consuma una relación

---

<sup>27</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. 4º Ed. Edit. Porrúa S.A. México, 1981. Pág. 16.

de trabajo, pues mientras algunos autores expresan la necesidad de una retribución o pago por el trabajo desempeñado, otra parte de la doctrina sostiene la postura de que la relación de trabajo se consume en el momento en que el trabajador desempeña una actividad para el patrón, es decir, se encuentra subordinado, entendiéndose por subordinación: el poder jurídico de mando que ejerce el patrón sobre el trabajador durante la jornada de labores que fue contratado, sin que sea necesario la retribución.

Para el estudio del tema que nos ocupa, únicamente nos referiremos a la relación individual de trabajo, en cuanto a la terminación de la misma.

Iniciaremos por hacer una separación en cuanto a lo que se refiere a la rescisión y la terminación de la relación de trabajo, puesto que ambas figuras no deben confundirse.

La terminación es una forma normal de concluir una relación de trabajo

La rescisión es una forma excepcional que la determina siempre, el incumplimiento de una de las partes de la relación laboral.<sup>28</sup>

Las causas de terminación de las relaciones laborales que pueden ser individuales, colectivas, voluntarias o involuntarias, según se atienda al número o a la voluntad de las personas que intervienen en la misma; son las siguientes:

1. El mutuo consentimiento de las partes. Esta causal de terminación individual de la relación de trabajo, consiste en la voluntad o determinación manifiesta y convenida de ambas partes, patrón y trabajador de dar por terminado el contrato o relación laboral existente entre los mismos. (Artículo 53 fracción I de la Ley Federal del Trabajo).

---

<sup>28</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. 6° Ed. Ed. Porrúa. México, 1980. Pág. 241.

Esta es la causal más frecuente que se utiliza en la práctica para dar término a una relación o contrato individual de trabajo.

Generalmente es la forma que utilizan las empresas para disfrazar los actos que realmente llevan a cabo tales como: los despidos injustificados o dar las gracias y entregarles la liquidación que conforme al criterio del patrón le corresponde al trabajador; ya que no tienen realmente una causa legal justificada en qué apoyarse para rescindir el contrato o relación de trabajo existente; la que se realiza previa negociación que se lleva a cabo con el trabajador.

En esos casos se hace un convenio o finiquito firmado por ambas partes y dos testigos 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 que debe pagarle todo lo que le corresponde de acuerdo a su contrato individual de trabajo, la Ley, y en su caso, con lo dispuesto en el contrato colectivo o el contrato-ley.

Asimismo debe consignarse en dicho escrito, por separado 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 convenio o finiquito se presentará para su aprobación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, a la que deberá solicitarse que una vez aprobado por la misma, se le dé a dicho convenio la calidad de cosa juzgada y se archive el expediente como asunto totalmente terminado.

También puede darse el "mutuo consentimiento" entre el patrón y el sindicato, como causal de terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

2. La muerte del trabajador. Es evidente que si el sujeto activo de la relación de trabajo muere, tiene que ocasionar como consecuencia lógica y necesaria la terminación de la relación de trabajo.

En caso de muerte del trabajador, el patrón tendrá que pagar a sus beneficiarios, que deberán ser precisamente los señalados en el Artículo 501 de la Ley de la materia y no los que haya señalado el trabajador fallecido, todo lo debido a éste, así como las indemnizaciones determinadas en la Ley.

En los casos de fallecimiento del trabajador, se debe, en primer término, determinar si la muerte es consecuencia o no de un riesgo de trabajo y si el trabajador está o no inscrito en el Seguro Social.

Por ejemplo, si está inscrito en el Seguro Social y su fallecimiento es consecuencia de un riesgo de trabajo, la Ley del Seguro Social señala en sus artículos 149 y 159, las prestaciones que corresponden a sus beneficiarios, siendo dicha Institución quien las cubra, quedando el patrón relevado de dicha obligación.

Si la muerte del trabajador asegurado no se debe a un riesgo de trabajo y tiene reconocidos los pagos de por lo menos 150 cotizaciones semanales los beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones señaladas en el Artículo 149 de la Ley del Seguro Social.

Si el fallecimiento proviene de un riesgo de trabajo, pero no opera el régimen de seguridad social, tendrán derecho los beneficiarios al pago de los gastos de funeral, en la cuantía del importe de dos meses de salario del trabajador y a 730 días de salarios de éste, con la limitación que marca el artículo 486 de la Ley Laboral.

Si la muerte no es consecuencia de un riesgo de trabajo y no esta inscrito el trabajador fallecido en el Instituto Mexicano del Seguro Social por no haberse extendido aún dicho régimen al lugar de trabajo, no le corresponderá nada a sus beneficiarios.

Como existe la obligación del patrón de inscribir a sus trabajadores en el Seguro Social, de no hacerlo oportuna y suficientemente, quedará expuesto al pago de dicha Institución de los capitales constitutivos o de los daños y perjuicios en el supuesto de enfermedades o accidentes no profesionales.

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

En todos 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 tiempo de inversión señalado para producirse la terminación de la relación de trabajo.

En cuanto a las minas, la Ley permite la terminación de la relación laboral, cuando la mina carezca de minerales costeables, lo cual es lógico y justo, pues no puede obligarse al patrón, a pagar salarios y seguir utilizando a los trabajadores que ya no requiere.

Además, puede legalmente hacerse contratos individuales de trabajo para la restauración de las minas abandonadas o paralizadas señalándose concretamente las obras a realizar y el tiempo en que deberán hacerse y también puedan hacerse los contratos individuales de trabajo para la inversión de un capital determinado, cuyo monto deberá precisarse en el mismo, y una vez agotada la cantidad de dinero señalada, se producirá la terminación de la relación de trabajo.

Esto lo permite nuestra legislación laboral, tomando en cuenta lo riesgoso, inseguro e imprevisible que resulta en muchos casos, este especial trabajo de explotación de minas abandonadas.

4. La incapacidad física o mental o la Inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

Es justo y resulta obvio, que si el trabajador no puede, física o mentalmente, prestar sus servicios al patrón por encontrarse impedido por afecciones, enfermedades o accidentes la Ley establezca como causal procedente de terminación tal circunstancia.

En estos casos estamos frente a una incapacidad permanente y total, ya que si sólo es transitoria, estaríamos en el caso de la suspensión de la relación laboral y no en el de la terminación.

La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia tiene establecido que de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador incapacitado si así lo desea, tendrá derecho a que se le proporcione en la empresa otro empleo compatible con sus aptitudes, además del pago de las prestaciones legales que le correspondan, o a que se le pague un mes de salario y el importe de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, independientemente de la pensión que le otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Según la Tesis del Tercer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito la INCAPACIDAD PARA LA TERMINACIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO NO SE DEMUESTRA CON EL DICTAMEN EXPEDIDO POR EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, afirma, dicho Tribunal que el Artículo 53, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, estipula como causas de

terminación de las relaciones laborales, la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del servicio, de acuerdo con lo anterior, no basta el dictamen de incapacidad expedido por dicho Instituto para tener por cierta la inhabilidad del trabajador y por terminada la relación laboral, porque ese documento administrativo expedido en forma unilateral, no es idóneo, por la circunstancia de que no fue rendido dentro del juicio, y por tanto, sólo merece el valor de una opinión. Nosotros estimamos que ese documento puede ser impugnado por el trabajador, pero si no lo hace, le puede servir al Tribunal de Trabajo para estimar la terminación de la relación laboral.

## 10. RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

El Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo en su segundo párrafo dispone:

"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 del citado artículo y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Tanto en el primer párrafo del Art. 20 como en el segundo, se habla de trabajo personal subordinado. La Ley ha tratado en primer lugar la relación y luego ha precisado lo que es el contrato individual. La relación se establece entre dos sujetos, trabajador y patrón. El primero presta un trabajo personal subordinado al segundo y este se compromete al pago de un salario.

Se habla de un trabajo personal lo que quiere decir que el trabajador debe trabajar personalmente, sin poder ser substituido en su trabajo por otra persona o por algún procedimiento técnico.

Con respecto a la subordinación se ha explicado que:

Por subordinación se entiende de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual esta obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa. Se ha considerado a esta característica del Contrato Individual de Trabajo como la más importante, considerándose que es un elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes.

El texto adoptado alude a un orden entre las partes, un orden objetivo propio de la empresa, constituido por las obligaciones de los trabajadores, y que el derecho del patrón en relación con el trabajo, y las obligaciones exigibles al trabajador, tienen de ajustarse a ese orden.

Explicando la naturaleza y caracteres del elemento subordinación, el maestro de la Cueva señala que:

"Nos encontramos frente a una relación que es un imperativo de toda acción colectiva... Con objeto de penetrar en el problema de la naturaleza de la relación de subordinación, diremos que es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo".<sup>29</sup>

Otro elemento fundamental en lo señalado en el Artículo 20 al definir el contrato individual de trabajo es el referente al pago de un salario, elemento que aparece como una consecuencia de la prestación del trabajo.

---

<sup>29</sup> IDEM.

El Artículo 82 lo define diciendo: Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

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

El Licenciado Trueba Urbina comenta éste precepto, señalando que beneficia a los trabajadores, ya que a pesar de que no exista contrato por escrito en el que consten las condiciones de trabajo, los trabajadores se encuentran protegidos por las disposiciones de la Ley, ya que en los términos del Artículo 26, es imputable al patrón la falta de formalidad del contrato por escrito.<sup>30</sup>

En relación con las formalidades el Artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

"Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables".

"Se harán dos ejemplares por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte".

Y el Artículo 25 dispone que:

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
2. Si la relación es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
3. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
4. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo.
5. La duración de la jornada.
6. La forma y el monto del salario.

---

<sup>30</sup> IDEM.

7. El día y el lugar de pago del salario.
8. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley, y
9. Otras condiciones de trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Muy importante es el contenido del Artículo 26 en el que se dispone que:

"La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25, no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón, la falta de esa formalidad.

La fracción III del Artículo 25 señala, entre las condiciones que deben establecerse es la del servicio o servicios que deban prestarse, pero cuando no se determinan, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que fomen el objeto de la empresa o establecimiento (artículo 27).

En el Artículo 32 se habla de todas las normas de trabajo: el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Por otra parte se hace resaltar la nulidad de 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. Y se añade además:

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.

La Ley ha regulado los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones, que puedan afectar derechos de los trabajadores, los que deberán observar las normas siguientes:

1. Regirán únicamente para el futuro, no podrán afectar prestaciones ya devengadas; no se podrán referir, en segundo lugar, a trabajadores individualmente, y
2. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará tomando en cuenta el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

## **11. RELACION COLECTIVA DE TRABAJO**

Cuando se aborda el tema de los sujetos de la relación laboral colectiva se realiza de dos formas, una, sólo comprendiendo a los trabajadores, planteamiento de Néstor de Buen, y otra, considerando a los trabajadores y a los patrones, tesis de Mario de la Cueva.

Se considera que la segunda postura es la más adecuada, ya que ambos sujetos forman parte del derecho colectivo del trabajo.

En toda relación colectiva aparecen el sindicato y la empresa; en el contrato colectivo, en el contrato-ley, en el reglamento interior de trabajo. Y como en el derecho individual y en el procesal, en el derecho colectivo también se hace

presente la protección a los trabajadores, uno de los sujetos de la relación laboral.

Siguiendo este orden de ideas, indica Mario de la Cueva:..."las relaciones colectivas de trabajo se dan entre una colectividad obrera y una o varias empresas, y su contenido consiste en el conjunto de condiciones de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores, presentes y futuros, de la negociación o negociaciones interesadas".<sup>31</sup>

Por lo que hace al sujeto colectivo trabajadores, nuestra legislación vigente ha establecido que los trabajadores para actuar bajo aquél carácter, deberán estar representados por un sindicato, que es la "asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". (artículo 356 de la Ley).

La figura del sindicato no constituye el único medio con que cuentan los trabajadores para el ejercicio de sus derechos colectivos; existe otro medio establecido en la legislación, las coaliciones, que son "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes"(artículo 355 de la Ley). Son mayores los alcances del sindicato, organización de carácter permanente. La coalición es de carácter temporal.

Aun cuando el registro sindical no es un elemento constitutivo, esencial, de la organización de los trabajadores, el registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, abre mayores posibilidades a los sindicatos frente a los propios trabajadores y ante las autoridades.

Los patronos pueden concurrir a las relaciones colectivas, como personas físicas o como personas morales. La fracción XVI del artículo 123 constitucional

---

<sup>31</sup> IBIDEM. Pág. 161.

los faculta para crear sindicatos, aun cuando casi no utilizan este medio, pues sus agrupaciones patronales les otorgan los medios de expresión y de presión que desean. Aquellas posibilidades de los empresarios se expresan en el artículo 386 de la Ley, que indica:

"Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Mario de la Cueva advierte que cuando el empresario actúa por conducto del sindicato en las relaciones colectivas, éste tan sólo funge como un simple representante, pues cada patrón puede, en todo momento, separarse libremente del sindicato y convertirse en el sujeto de la relación laboral.<sup>32</sup>

## **12. SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

Cuando todos los efectos contractuales desaparecen, más no en carácter definitivo; cuando desaparecen provisionalmente, para que renazcan algún tiempo después, se da la suspensión del contrato individual de trabajo.<sup>33</sup> Esto es, la suspensión de la obligación de prestar el servicio y pagar el salario tal y como lo establece el Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

Mario de la Cueva define a la suspensión de la relación laboral de la siguiente manera: "La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el

---

<sup>32</sup> IBIDEM. Pág. 78.

<sup>33</sup> Cfr. RUSSOMANO, Víctor. Ob. Cit. Pág. 266.

trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo."<sup>14</sup>

La regla general establecida por el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo de que la suspensión de la obligación de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, tiene sus excepciones como es el caso de los descansos con motivo de la maternidad; aún cuando existe una suspensión de la relación laboral, el patrón tiene la obligación de pagar el salario. Esta obligación puede ser asumida por el Seguro Social en caso de estar bajo dicho régimen la trabajadora.

La suspensión de la relación laboral es distinta de la Interrupción de la relación laboral, pues como se ha mencionado, en la primera no existe la obligación de prestar el servicio ni de pagar el salario; en cambio en la segunda, aun cuando no exista la obligación de prestar el servicio, si existe la obligación de pagar el salario, como son los casos previstos por los artículos 63, 69, 74, 76, 170, IV y 177 todos de la Ley Federal del Trabajo, entre otros.

La suspensión es un derecho de los trabajadores porque no permite que la relación laboral se disuelva, por el hecho de que el trabajador no preste sus servicios temporalmente.

De esta manera se está defendiendo el principio de la estabilidad en el empleo, que se traduce en el derecho a permanecer en el empleo en tanto subsista la materia del trabajo y a percibir los beneficios que del mismo se originen.

La suspensión de la relación individual de trabajo beneficia generalmente al trabajador, pues mantiene latente dicha relación, pero en algunos casos opera

---

<sup>14</sup> IBIDEM, Pág. 234.

en su contra. Por ejemplo, cuando al trabajador se le suspende por parte del patrón según los casos previstos en los artículos 42, VII y 423, X de la Ley que antecede, que establecen:

"La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador" (artículo 42, VII Ley Federal del Trabajo).

"La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días" (artículo 423, X Ley Federal del Trabajo).

En el artículo 42 de la Ley encontramos la generalidad de causas legales de suspensión, aun cuando en la fracción II del artículo 170 encontramos otra, los descansos pre y postnatales. Asimismo, en el artículo 423, fracción X de la Ley Federal del Trabajo, están las sanciones reglamentarias. En conjunto, las causas legales de suspensión son las siguientes:

1. La enfermedad contagiosa del trabajador.
2. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
3. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.
4. El arresto del trabajador.
5. Cumplimiento de servicios y desempeño de cargos constitucionales.
6. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales y laborales tripartitos.
7. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.
8. Maternidad.
9. Sanciones reglamentarias.

Se puede dar un gran número de causas convencionales de suspensión de la relación individual de trabajo; las más conocidas son las que se establecen en los contratos colectivos de trabajo y en los estatutos de los sindicatos de las cuales podemos señalar las siguientes:

1. Días económicos, como aquellos permisos que se conceden, generalmente con goce de sueldo a los trabajadores, por corto período, con el fin de que atiendan problemas personales o familiares urgentes. En este caso se presentaría la suspensión sólo en aquellos casos en que no hay pago de salario.

2. Licencias, como aquellas autorizaciones que el patrón da a los trabajadores para separarse transitoriamente de su puesto de trabajo; generalmente se establecen en los contratos colectivos y se señala un plazo que comúnmente es de un año; puede ser renunciable siempre que no afecte intereses de terceros. Para los trabajadores que obtienen estas licencias, se interrumpen sus derechos de antigüedad.

3. Licencias sindicales, como aquellos permisos que se conceden a uno o varios miembros de la directiva sindical, para que puedan desempeñar su función en el sindicato; esta suspensión puede no afectar el pago del salario, ni otros derechos del trabajador.

4. Sanciones sindicales, se asemejan un poco a las sanciones reglamentarias, pero este tipo de sanciones se establece en los contratos colectivos de trabajo como correcciones disciplinarias a los trabajadores por parte del sindicato al que pertenecen.

El sindicato está facultado para pedir la suspensión de un trabajador en la empresa, para que ésta la aplique. En estos casos el patrón no está obligado a pagar el salario del trabajador.

El patrón, conforme a lo dispuesto en la letra de la Ley, en los casos de suspensión de la relación laboral, no tiene obligación de dar aviso al trabajador por escrito, de la fecha y causa o causas que originaron la suspensión.

Pero por analogía debe aplicarse, en este caso, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que establece la obligación de dar aviso al trabajador de la causa o causas de la rescisión de la relación laboral.

No sólo se debería avisar la causa de la suspensión, sino también el tiempo que va a durar esa suspensión. Esto es con el fin de evitar despidos arbitrarios por una suspensión indefinida, o por la ausencia del trabajador a causa de una suspensión notificada sólo verbalmente y a quien después se le puede rescindir la relación de trabajo al imputársele, indebidamente, faltas injustificadas a su trabajo.

Cuando se trate de una suspensión por enfermedad contagiosa del trabajador o por la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, la suspensión durará desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad o la incapacidad, hasta que termine el periodo fijado por el IMSS o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder el término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

En los casos de prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria y de arresto del trabajador, la suspensión durará 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.

Si la suspensión se debe al cumplimiento de servicios o desempeño de cargos constitucionales, y a la designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales y organismos laborales tripartitos, dicha suspensión durará desde la fecha en que deben prestarse los servicios o desempeñar los cargos, hasta por un periodo de seis años.

La suspensión por falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador, durará desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

La suspensión de la relación de trabajo por embarazo de la trabajadora, tiene una duración de seis semanas antes y seis semanas después del parto, con goce íntegro de su salario; ese periodo es susceptible de prórroga por todo el tiempo que se considere necesario, a fin de garantizar la salud de la trabajadora. En el caso de prórroga gozará del 50% de su salario por un periodo no mayor de 60 días, pasado el cual la suspensión será sin goce de salario.

La suspensión por sanciones reglamentarias no puede exceder del término de ocho días.

La duración de las causas convencionales de suspensión es muy variable, depende de la voluntad de las partes que la establecen.

El trabajador suspendido debe regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión, cuando se haya originado por enfermedad contagiosa, incapacidad, arresto del trabajador o por falta de documentos.

Lo deberá hacer dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión en los supuestos de prisión preventiva, desempeño de puestos públicos o de representación ante los organismos laborales tripartitos.

La suspensión indefinida de un trabajador se considerará como despido, toda vez que éste se ve imposibilitado para prestar el servicio, sin que exista causa legal para ello.

La sanción impuesta a un trabajador, suspendiéndolo hasta por ocho días en sus labores, con base en un reglamento interior de trabajo, aun en el supuesto de que los hechos en que se funde resultaran injustificados, no es causal de rescisión del contrato, por no encontrarse establecida en alguna de las fracciones del artículo 51 de la Ley, pues no es de tal manera grave que haga imposible el cumplimiento de la relación laboral, que se interrumpe temporalmente con la suspensión y se reanuda automáticamente una vez que concluye el término que se haya fijado, según ha considerado el más alto Tribunal de la Nación.

### **13. RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO**

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.<sup>35</sup>

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

---

<sup>35</sup> **IBIDEM.** Pág. 241.

La rescisión de la relación de trabajo tiene ciertas características fundamentales como son:

- I. Es un acto unilateral; supone la conducta de uno sólo de los sujetos de la relación laboral.
- II. Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercerlo o no.
- III. Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, conforme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Existen causas de rescisión imputables al trabajador y al patrón. Ambas son distintas, por eso es que no es adecuado hablar sólo de rescisión. Cuando se da un supuesto de rescisión imputable al trabajador se habla de que existe un despido; en cambio, si existe una causa de rescisión imputable al patrón se habla de un retiro.

Estos conceptos son los utilizados por el artículo 123, fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En México la doctrina se divide por cuanto hace al uso del término rescisión que es utilizado por la Ley, terminología seguida entre otros autores por Mario de la Cueva. Contrarios al uso de ese vocablo se declaran los doctores Trueba Urbina y de Buen Lozano, tomando como fundamento las expresiones del artículo 123, apartado A, fracción XXII de la Constitución.

El despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; se equipara al despido la circunstancia de que el patrón implida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, o que se rehuse a ministrarle el

trabajo; si en determinado caso no acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir despido.

No basta que el patrón acredite que cesó en sus actividades el centro de trabajo, por ejemplo, porque se le recogió la maquinaria con motivo de los adeudos que tenía, pues para que, en este caso, el cierre de la empresa sea con apego a derecho, es necesario que se ajuste al procedimiento que establece la Ley, relativo a los conflictos de orden económico; por lo que ese cierre importa despido injustificado que haga procedente el pago de la indemnización constitucional reclamada.

El despido no implica la extinción de la relación laboral, pues esa extinción está condicionada a que la autoridad laboral confirme la validez de dicho despido; mientras esto sucede se abre un compás de espera que es en realidad una suspensión de la relación laboral.

Una vez que la autoridad laboral confirma la justificación del despido, o sea que lo considera apegado a derecho, la relación laboral se extingue.

Pero si lo considera injustificado, la relación laboral no termina y se debe reanudar, con la reinstalación del trabajador y todas las consecuencias legales que trae consigo, como el pago de salarios vencidos, respeto del derecho de antigüedad, etc. Esto es en caso de que el trabajador haya ejercido la acción de cumplimiento de contrato; si el trabajador ejerció la acción de indemnización, la relación laboral se dará por concluida con el pago de la indemnización y demás prestaciones exlgidas.

El despido es el resultado de la realización, por parte del trabajador de una conducta grave establecida en la Ley como causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

En principio, el despido es un hecho nocivo por ir en contra de la estabilidad en el empleo y del derecho del trabajo. Sin embargo, también es un hecho benéfico cuando el despido es justificado, ya que previene consecuencias aún más nocivas susceptibles de darse en la relación laboral, al grado que hagan imposible su continuación normal.

Un trabajador puede ser despedido por una conducta negativa, por no haber observado una determinada conducta en la relación laboral, de la que es sujeto, por haber incumplido con determinadas obligaciones o deberes (un abstenerse). El despido también puede ser consecuencia de una conducta positiva, por haber cometido una conducta que implique una falta grave (un hacer). Se insiste en que la conducta del trabajador ha de ser grave, pues se atiende a la idea de que toda persona necesita de su trabajo, de su permanencia en el mismo, por lo que para perderlo debe mediar una falta relevante.

Las causas de despido no están comprendidas en un solo artículo, están contempladas en varios preceptos, porque algunas de ellas prevén situaciones especiales y reciben también un trato especial. Sin embargo, en el artículo 47 de la Ley contiene algunas de las causas de despido más importantes:

- I. Engaño del trabajador o del sindicato que lo propone para obtener del patrón la contratación, con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.

En este supuesto la causa del despido es el engaño al patrón; el despido puede realizarse dentro de un plazo de treinta días a partir de la iniciación de la prestación del servicio. Después de ese término se entiende que el patrón está conforme con la capacidad y destreza mostradas por el trabajador.

- II. Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos dentro del servicio, en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa.

La falta de probidad así como las demás causas señaladas serán materia de prueba a cargo del patrón.

Por probidad debe entenderse la rectitud de ánimo, la honrabilidad de bien, integridad y honradez en el obrar. Si el trabajador con sus actos o expresiones, dentro del trabajo, pero en relación con terceros, desprestigia a la empresa en la que presta sus servicios, se dice que es una persona falta de probidad.

Las injurias las debemos entender como la acción o expresión dirigida a denostar, a ofender, a una persona. Las juntas deben analizar cada caso concreto para decidir si fue o no procedente el despido, sin importar que las injurias estén siendo suprimidas de los catálogos de los tipos penales.

Habrán de señalar concretamente las palabras o los hechos que constituyen las injurias, así como también las circunstancias en que se produjeron. Esto es, se hace necesario decir el texto y el contexto. Señalar solamente que se produjeron injurias no tiene caso, eso y nada es lo mismo. Las injurias están constituidas por hechos que la Junta habrá de calificar tomando en consideración el tiempo y el espacio; es decir, las circunstancias.

- III. Faltas de probidad u honradez del trabajador, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, en contra de alguno de sus compañeros, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

Esta causa está sujeta a una condición: que se altere la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo. Como ejemplo tenemos el caso de un trabajador

que participe en una rifa dentro del centro de trabajo; puede ser en horas de labores, y aún sin haber labores; no es una conducta de disciplina y orden reñir en las instalaciones de la empresa.

- IV. Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, fuera del servicio, en contra del patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo de la empresa.

Si el trabajador realiza alguno o varios de los actos señalados, podrá ser despedido justificadamente, porque no sólo dentro de la jornada de trabajo debe comportarse con probidad u honradez hacia el patrón; para el mantenimiento de la relación laboral es necesario el recto comportamiento de modo permanente.

- V. Perjuicios materiales intencionales.

Esta causal se establece debido a que el patrón sufre una merma en su patrimonio con la conducta del trabajador.

- VI. Negligencia. Si el trabajador por negligencia inexcusable de su parte, ocasiona perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- VII. Imprudencia o descuido inexcusable. El trabajador al incurrir en tales supuestos, compromete la seguridad del establecimiento o de las personas que estén en el mismo. No es necesario que se llegue a consumir un perjuicio; basta con que exista el peligro de que ocurra.
- VIII. Actos inmorales. El juzgador debe atender a la característica de la materia de la relación laboral para poder determinar si la conducta del

trabajador es inmoral o no, ya que la moral es un concepto subjetivo y lo que en un trabajo resulta inmoral, en otro puede no serlo. Dado lo cambiante de las costumbres es muy difícil precisar que es moral en cierta época y cuando ya no lo es.

IX. Revelación de secretos. Entendemos por secreto todo cuanto el empleador lleva al conocimiento del empleado, sigilosamente, en confianza o por necesidad del servicio; o aquello que, siendo reservado por naturaleza, llega al conocimiento del empleado, independientemente de la voluntad del empleador. En consecuencia, no solamente el trabajador de confianza puede incurrir en esta causal.

X. Faltas de asistencia Injustificadas.

Cuando un trabajador falta a su trabajo más de tres veces en un lapso de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa que lo justifique, se configura la causa del despido.

Si dicho trabajador pretende justificar sus faltas debe comprobar ante el patrón que su falta es justificada. Es necesario que las faltas se justifiquen ante el patrón. Este criterio es el sustentado por la Suprema Corte de Justicia, la que no acepta la sola justificación posterior de las faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Las faltas se empiezan a contar a partir de que se da la primera. La Ley habla de más de tres faltas, en un lapso de treinta días, no importa si son continuas o discontinuas.

La acción de rescisión surge cuando se comete la última falta computable y por ello desde entonces empieza a correr el término de la prescripción.

**XI. Desobediencia al patrón.**

El trabajador tiene obligación de cumplir con los deberes establecidos en su contrato de trabajo o inherentes a su relación laboral, lo que implica que debe acatar órdenes del patrón siempre y cuando éstas órdenes sean relativas al trabajo contratado, sean dadas dentro de la jornada respectiva.

**XII. Negativa de adoptar medidas preventivas y procedimientos para evitar accidentes o enfermedades.**

Esta causal de despido, busca, por una parte, evitar que los trabajadores sufran accidentes o contraigan enfermedades que vayan en contra de su integridad física y de su salud, y por otra evitarse el patrón las cargas económicas, por concepto de indemnización por riesgos de trabajo y pago de asistencia social por enfermedad.

**XIII. Concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.**

El trabajador debe asistir a su trabajo en condiciones normales para poderlo desempeñar; un trabajador que concurre a su trabajo en estado de ebriedad no está en condiciones de desempeñarlo y corre el riesgo de sufrir un accidente o causarlo a sus compañeros de trabajo; es esto lo que se trata de evitar con esta sanción. Igualmente sucede con un trabajador que esta bajo los efectos de un narcótico o droga enervante.

**XIV. Sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador pena de prisión.**

Esta causal contempla una condición: que haya impedimento real para que el trabajador desempeñe su trabajo, pues en virtud de la sentencia ejecutoriada

dictada en su contra, se le puede privar de la libertad, lo que lo imposibilita para prestar sus servicios.

#### XV. Causas análogas.

Ante la imposibilidad del legislador de prever todos los acontecimientos que sean factibles de producirse y que constituyan causales de rescisión de la relación laboral, el final de la enumeración del artículo 47 incluyó la fórmula "Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, buscando con ello abarcar todos los supuestos posibles.

El retiro es la rescisión de la relación laboral que hace el trabajador en virtud de una falta grave realizada por el patrón en la relación laboral.

La Constitución habla de retiro. La Ley habla de separación.

El retiro puede considerarse en sentido estricto como un acto jurídico, unilateral y consensual, que tiene como consecuencia la terminación de la relación laboral, por parte del trabajador, por causa imputable al patrón.

Al igual que el despido, el retiro tiene sus principios fundamentales, deducibles de la Ley, cuya violación trae como consecuencia la rescisión de la relación laboral imputable al patrón y sin responsabilidad para el trabajador. Estos principios se desprenden de la propia Ley en sus artículos 51 y 132, este último al señalar las obligaciones que debe acatar el patrón.

Las causas de retiro se encuentran establecidas en el artículo 51 de la Ley y son las siguientes:

- I. Engaño del patrón o de la agrupación patronal al trabajador en la proposición del trabajo respecto de las condiciones del mismo.

En este supuesto la relación laboral nace viciada y por tanto se puede ejercitar la acción de rescisión; si se hace debe ser en un plazo de treinta días a partir de la iniciación del servicio.

- II. Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos y otros análogos, dentro o fuera del servicio por parte del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

La falta de probidad u honradez se debe entender como mala fe, engaño, abuso en la influencia moral que el patrón pudiera ejercer sobre el trabajador en su provecho.

Existirá falta de probidad u honradez cuando el patrón incurra en omitir el cumplimiento de las más importantes obligaciones a su cargo.

- III. Si fuera del servicio se producen las citadas conductas por parte del patrón y personas señaladas por la Ley, deberán ser de tal manera graves que hagan imposible la continuación de la relación laboral, según lo establecido por la propia Ley.

- IV. Reducción del salario.

El patrón no puede unilateralmente reducir el salario de un trabajador, esto constituye una grave causa de retiro.

Es indispensable para que sea procedente la rescisión de la relación laboral por falta de pago de salario que el trabajador demuestre a partir de cuando se le dejó de cubrir el salario, si realizó las gestiones necesarias para lograr su cobro y que el patrón se negó a efectuarlo, ya que si no prueba esto, la rescisión, por tal motivo, resulta improcedente.

V. No pagar el salario en fecha y lugar convenidos.

Una de las principales obligaciones que tiene el patrón es la de pagar el salario al trabajador, y para esto convienen trabajador y patrón, en que fecha y lugar se cubrirá.

Los artículos 103 y 109 de la Ley Federal del Trabajo, establecen disposiciones al respecto.

Cuando los trabajadores no cobran su salario intencionalmente para después ejercitar alguna acción contra el patrón, éste puede consignar las cantidades correspondientes mediante billetes de depósito ante el Tribunal del Trabajo.

VI. Cuando el patrón maliciosamente causa perjuicios en las herramientas o útiles de trabajo.

Con esta actitud de mala fe del patrón se pone en peligro la seguridad del trabajador en el ejercicio de sus labores, por lo tanto, éste con todo derecho puede dar por terminada la relación de trabajo.

VII. No mantener en condiciones higiénicas el establecimiento y no cumplir con las medidas preventivas de seguridad establecidas por la Ley Federal del Trabajo.

El patrón al no cumplir con esta obligación, está poniendo en peligro la salud e integridad física del trabajador y esto implica una situación muy grave, por lo cual es justificada esta causa de retiro.

VIII. No obrar el patrón dentro del establecimiento con prudencia y poner en peligro la seguridad del establecimiento y de las personas que estén en él.

IX. Causas análogas. Los trabajadores pueden calificar de graves algunas faltas del patrón, por lo que el Tribunal del trabajo debe analizar detenidamente si lo son o no.

Cuando un trabajador se retira de su trabajo por haberse configurado una de las causas de retiro, puede ejercitar una acción rescisoria y exigir una indemnización en los términos establecidos en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, que supone dos hipótesis: que la relación de trabajo sea por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

Cuando un trabajador es sujeto de una relación de trabajo por tiempo determinado o por obra determinada y se separa de su trabajo por una causa imputable al patrón, los salarios vencidos que tiene derecho a percibir, comprenderán tan sólo aquellos que hubiere percibido hasta la conclusión de su relación laboral.

El artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo establece, que el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas de retiro.

Está acorde con el artículo 517 fracción II de la Ley Federal del Trabajo que establece que las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo prescriben en un mes.

Por lo cual dentro del plazo de un mes contado a partir del día en que tuvo conocimiento de la causal imputable al patrón para dar por terminada la relación laboral, podrá presentar su demanda ante los tribunales del trabajo, e

igualmente el plazo de prescripción se computa desde esa fecha hasta el término de un mes (treinta días). Lo anterior, para efectos de que se le otorgue la indemnización a que tenga derecho conforme a la Ley Federal del Trabajo.

#### 14. TERMINACIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO

Mario de la Cueva al hablar de la disolución de la relación de trabajo dice que: la Ley de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y causas de terminación. En la exposición de motivos del proyecto de la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo, antecedente inmediato de la Ley de 1931, se lee que esas denominaciones no son del todo apropiadas, pero la doctrina y la jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de clasificación de las causas disolventes de las relaciones de trabajo. La Ley nueva adoptó los principios y la terminología.

La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación.<sup>36</sup>

La Ley hace la diferencia entre rescisión y terminación de la relación de trabajo (artículos 46 y 53 de la Ley Federal del Trabajo).

Las causas de terminación de las relaciones laborales individuales se encuentran establecidas en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo y son las siguientes:

- I. Mutuo consentimiento de las partes.

---

<sup>36</sup> IBIDEM. Págs. 241 y 244.

Esta causa de terminación implica la renuncia del trabajador a su trabajo y la conformidad por parte del patrón.

Muchas veces las mencionadas renunciaciones son en realidad despidos injustificados. Se presiona de diversas maneras al trabajador para que renuncie y generalmente se otorgan esas renunciaciones por escrito, a cambio, tan sólo, de una gratificación, muy por debajo de las indemnizaciones dispuestas por la Ley.

No se pueden impugnar porque al estar firmadas por el trabajador se supone que fueron hechas conforme a derecho; la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido el criterio de que corresponde al trabajador la carga de la prueba en el caso de que afirme que fue obligado a renunciar.

La renuncia no es un convenio ni una liquidación (artículo 33) y por tal motivo no requiere, para su validez, de la ratificación ante los tribunales del trabajo.

Lo anterior significa que dado que el despido no es un convenio ni una liquidación, tendrá validez sin necesidad de que sea ratificado por la Junta de Conciliación y Arbitraje con el siguiente peligro de que aquél contenga renuncia de derechos, en perjuicio del trabajador.

Igualmente no implica una renuncia de derechos, en cuyo caso sería nula (artículo 123, apartado A, fracción XVII, inciso a), ya que la renuncia al trabajo está reconocida en la Ley y sólo se podría argumentar su nulidad si la voluntad del trabajador, al firmar su renuncia, estuviera afectada por un vicio.

## II. LA MUERTE DEL TRABAJADOR

Es una causa natural de terminación de la relación laboral. Una de las características del servicio que presta el trabajador es que éste es personal, y al ya no existir el trabajador, que es quien presta el servicio, no puede existir,

tampoco, la relación laboral, la cual se da por terminada. Siendo personalísima la prestación del servicio, es obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción de la relación de trabajo.

III. TERMINACIÓN DE LA OBRA O VENCIMIENTO DEL TERMINO O INVERSIÓN DE CAPITAL, DE CONFORMIDAD CON LOS ARTICULOS 36, 37 Y 38 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Esta causal trata de los casos que se derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada, o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

Es obvio que al no existir la materia de la relación laboral, al concluir el plazo determinado en el contrato o al agotarse el capital invertido, la relación laboral se extinga, es decir, se dé por terminada.

IV. LA INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL O INHABILIDAD MANIFIESTA DEL TRABAJADOR QUE HAGA IMPOSIBLE LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO.

Cuando un trabajador está incapacitado física o mentalmente para prestar su servicio, que debe ser personal, la relación se dará por terminada.

Al trabajador en este supuesto, le es materialmente imposible desempeñar su trabajo por estar afectada su salud o integridad física.

Existe una excepción a esta hipótesis y es la consignada en el artículo 54 de la Ley, que dispone que en caso de terminación de la relación laboral por lo dispuesto en la fracción IV, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y

doce días por cada año de servicios, conforme al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan.

Para finalizar señalaré una figura laboral que es una conquista de los trabajadores lograda a través de la contratación colectiva, no está contemplada en la Ley, y por lo mismo las bases para fijarla deben buscarse en las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo: la Jubilación.

Siendo la jubilación una institución de vital importancia en la actualidad, no es comprensible que aún no se encuentre establecida en la legislación laboral mexicana. Sólo algunos destellos aparecen en el capítulo de trabajos especiales de los ferrocarrileros (artículo 249) y en los contratos colectivos de las empresas más poderosas del país como Petróleos Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad, Teléfonos de México, etc.

Existen débiles intentos que tienden a establecer la jubilación como una institución de todos los trabajadores. La fracción XXIX del artículo 123 Constitucional, apartado A, establece que: Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y de sus familiares.

Pero esto es un apuntamiento de la seguridad social que no satisface las grandes necesidades de las masas trabajadoras. Por otra parte, se habla en el precepto de los campesinos y de los trabajadores no asalariados; esto ahora parece un sueño. Pero la jubilación representa un beneficio mucho mayor, que

habrá de ser fruto de un esfuerzo más grande y sostenido de los trabajadores organizados.

Los servidores de los Poderes de la Unión y del Distrito Federal, bien que mal, han alcanzado este beneficio:

Artículo 123, apartado B, fracción XI, La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

## **CAPITULO II .- ANTECEDENTES**

### **1. EL MOVIMIENTO OBRERO EN EL MUNDO**

Cuatro son las corrientes ideológicas de mas importancia que han marcado la trayectoria del movimiento obrero en el mundo. Ninguna ha dejado de tener repercusiones en el campo de las luchas obreras en México. Estas son:

- El Socialismo
- El Anarquismo
- El Sindicalismo Revolucionario
- La Doctrina Social de la Iglesia

Históricamente el socialismo científico tiene su punto de arranque en el Manifiesto Comunista de 1848 y se sustenta en el pensamiento de Marx y Engels de sus inmediatos seguidores. Ninguna doctrina en los últimos años ha causado la conmoción social, política y económica originada por la tesis marxista.

No podría entenderse el marxismo como ideología, como sistema científico y como táctica sin distinguir cuidadosamente su estructura íntima que consta de una medula filosófica, de un análisis metódico de la vida social en todos sus aspectos, y de un programa de acción revolucionaria.

Supone toda una concepción del hombre, del mundo y de la vida y pretende ser una explicación exhaustiva de la realidad. La idea del mesianismo proletario, la idea de que el proletariado tiene una misión especial que cumplir en el mundo, que esta llamado a libertad a la humanidad, a procurarle fuerza y felicidad, a resolver todas las cuestiones angustiosas de la vida.

Su explicación científica consiste en el análisis de las leyes de la vida social y el devenir histórico. La clave de todos los fenómenos de la vida radica en el factor

económico, material, la historia de la humanidad es, en el fondo, una perpetua lucha decidida por el factor económico. El arte, el derecho, la religión, la política, son simples derivados de la estructura económica de la sociedad y son manifestaciones que están fatalmente condicionadas por los problemas de la producción y consumo de la riqueza.

La historia entera es el desarrollo de la lucha de clases que ha atravesado por diferentes estadios hasta llegar a su fase crítica y final, la lucha del proletariado contra la burguesía.

A esta parte de la doctrina corresponde la interpretación materialista de la historia, el esquema de la lucha de clases, la ley de la concentración del capital, la teoría de la plusvalía, etc.

La meta inmediata es la destrucción del régimen capitalista, la abolición de la propiedad privada mediante la lucha intensificada de las clases hasta llegar a la homogeneización completa, a la dictadura del proletariado y finalmente a la sociedad sin clases. Para ello es indispensable la organización de la clase proletaria, las asociaciones profesionales de obreros no deben ser mas que instrumentos de lucha contra la burguesía.

A partir de 1848 en que apareció el Manifiesto Comunista, cuyas últimas palabras eran Proletarios de todos los países uníos, el movimiento asociacionista recibió un fuerte impulso. El sindicato obrero no busco concesiones graciosas del capitalismo sino su aplastamiento, no lucho por un derecho del trabajo con instituciones protectoras, benéficas, sino por el derecho del trabajo del porvenir, por la reglamentación de la producción sobre nuevas bases, las huelgas no llevaron por objeto obtener mejores salarios y condiciones de vida, el propósito era minar la estructura de la sociedad capitalista.

Desde un principio se advirtieron los resultados de la propaganda de las ideas de Marx. En Francia, pocos meses después de haber aparecido el Manifiesto Comunista, estallo la primera lucha armada entre el proletariado y la burguesía. Las revueltas de París en 1870 y 1871 tuvieron el definido cariz de una lucha de clases armada. En Alemania, el marxismo encontró hábiles expositores que produjeron la vasta organización de trabajadores y su decisiva influencia en la formación del derecho alemán del trabajo. A los esfuerzos de Marx se debe la creación de la primera organización internacional de trabajadores con la idea de formar un frente que agrupara a todos los obreros del mundo para dar la campaña decisiva.

Las ideas socialistas fueron conocidas en México a partir del último tercio del siglo pasado, pero su influencia en el movimiento obrero fue nula. Al triunfo de la revolución rusa el socialismo marxista/leninista ha cobrado un vigor extraordinario en el mundo entero. El movimiento obrero en México no ha sido inmune a esta tendencia.

El anarquismo tiene en lo fundamental numerosos puntos de contacto con el socialismo. Pero por otra parte, hay una contraposición irresoluble entre ambos, si bien esta atiende más a los métodos empleados que a lo sustancial. El socialismo ortodoxo cree que el individuo será libre si el Estado se convierte en el único capitalista. El anarquismo, por el contrario, tiene miedo de que en ese caso el Estado heredaría las tendencias tiránicas propias del capital privado. Por eso busca un medio para reconciliar la posesión comunal con la mayor disminución posible de los poderes del Estado y, como fin, la abolición completa del Estado.

Los métodos empleados por los anarquistas son la lucha de clases apoyada por la huelga general, el boicot y el uso de la violencia física cuando sea necesario a fin de destruir la sociedad capitalista y con ella el Estado,

instrumento de dominación que ha arrebatado al hombre el mejor de sus bienes que es la libertad.

La parte positiva de la doctrina anarquista esta basada en la organización científica del trabajo, en la aplicación constante de la técnica a la producción para hacer del trabajo algo agradable, placentero, la supresión absoluta del asalariado para sustituirlo con un nuevo sistema en el que el trabajo sea impuesto por una necesidad natural, fisiológica y espiritual mas que por una exigencia económica.

Por muchos años los dirigentes del movimiento obrero mexicano abrevaron en la fuente de la doctrina anarquista inspirada por Miguel Bakounine y sus discípulos, transportada en libros, folletos, en boca de fervientes propagandistas o adquirida por el contacto con las derivaciones de los Industrial Workers of the World, en una época en que aquella doctrina se propagaba intensamente y contaba con asociaciones internacionales que agruparon millones de obreros en el mundo.

Nació el Sindicalismo en Francia a fines del siglo pasado como una reacción ante los fracasos políticos del socialismo y ante el desorden en el seno del anarquismo, pero en su doctrina existen aportaciones de las dos tendencias que lo hacen aparecer como una simple derivación. El sindicalismo propugna por la destrucción del mundo capitalista y la desaparición de la propiedad privada contando para ello con la lucha de clases. A diferencia del marxismo rechaza toda acción política, toda ingerencia en cuestiones electorales o parlamentarias. Del anarquismo ha tomado el programa de acción directa, sólo que la finalidad es distinta porque el sindicalismo desea la abolición de la propiedad privada de los instrumentos de producción para que éstos pasen gradualmente a ser propiedad colectiva de los trabajadores organizados. Los métodos son la huelga en sus dos aspectos de huelgas parciales y huelga general, el boicot, el sabotaje y el label. Las huelgas parciales son consideradas

menos ejercicios de adiestramiento, y aunque con ellas la clase obtenga mejores salarios y mejores condiciones de vida lo importante es que contribuyen a solidarizar a la clase trabajadora y a reducir el poder económico de los capitalistas; todo ello como una preparación para la huelga general que tenga por consecuencia la bancarrota absoluta de la burguesía.

El boicot es un arma de primera magnitud para el movimiento obrero, mediante su ejercicio se puede arruinar a uno o varios productores con la simple abstención de consumir tal o cual artículo cuando esta abstención la realizan miles y miles de trabajadores organizados.

El sabotaje no es menos importante y su empleo provoca el deterioro de la maquinaria, del producto o la destrucción misma de la empresa.

El label consiste en la práctica de imprimir a los objetos producidos en las fábricas un sello que significa que el producto ha sido manufacturado en talleres en donde se cumplen los requisitos impuestos por las asociaciones de trabajadores. La masa trabajadora y el público en general deberán preferir esta clase de productos sellados y abstenerse de adquirir los que no lleven el label.

El sindicalismo ha hecho acto de presencia en el movimiento obrero mexicano durante la segunda década del siglo pasado, los intentos más serios para encauzar la organización de los trabajadores partieron del sector sindicalista revolucionario de la Casa del Obrero Mundial.

La tendencia internacionalista de las organizaciones de trabajadores en todos tiempos y lugares es el síntoma más explícito acerca de la naturaleza del fenómeno de asociación profesional. La existencia de problemas comunes, de necesidades similares en la clase trabajadora de todos los países, y las características afines de los sistemas de trabajo aprovechados por la burguesía industrial que, con ligeras variantes, ha ostentado u ostenta propósitos y

tácticas coincidentes, han determinado que el movimiento obrero iniciado en cada país busque espontáneamente el contacto y aliento de sus congéneres. Esta natural tendencia se vio avivada con el auge de la doctrina marxista que tan marcada influencia ha tenido en las luchas sociales de los últimos cien años.

Los incipientes esfuerzos de sindicación en cada uno de los países europeos a mediados del siglo pasado recibieron un fuerte impulso con las palabras sacramentales del Manifiesto Comunista de Marx y Engels: "Proletarios de todos los países, uníos". La formación de la primera Internacional de trabajadores puso de manifiesto el poderío oculto pero incontrastable de la organización obrera internacional y a partir de entonces la tendencia internacionalista sujeta a vicisitudes favorables o adversas ha sido uno de los objetivos claramente expresados en los programas de lucha de las grandes centrales obreras de cada país.

En los albores del movimiento de organización proletaria último tercio de la pasada centuria los noveles sindicatos obreros buscaron instintivamente el contacto de las agrupaciones extranjeras, contacto que revistió un aspecto romántico más que de efectiva colaboración bajo planes definidos. El Gran Círculo de Obreros envió espectadores a diversos congresos obreristas celebrados en Norteamérica y, a la vez, trabó relaciones amistosas con los dirigentes del Partido Socialista Obrero Español. El movimiento obrero norteamericano a través de los Industrial Workers of the World constituyó un fermento útil para animar a los obreros mexicanos a la asociación profesional; a pesar de que en un principio las dependencias de los IWW establecidas en México fueron hostiles a nuestros trabajadores, esta actitud fue poco a poco desapareciendo hasta tomarse amistosa.

La conducta de la dictadura porfirista hacia todas las manifestaciones del movimiento obrero amenazando ahogarlas nulificó todos los intentos de éste

para ligarse internacionalmente a las organizaciones existentes. La American Federation of Labor – otras de las grandes centrales obreras yanquis- comenzó a preocuparse por el fenómeno sindical en México hacia el año de 1908 en que buscó el acercamiento con los líderes del Partido Liberal Mexicano e inició estudios sobre el problema creado con motivo de la emigración en masa de operarios mexicanos hacia los Estados Unidos. Las relaciones entre la American Federation of Labor y las sociedades mexicanas comenzaron a intensificarse después de la caída de Porfirio Díaz. Sin haber ningún conocimiento oficial por parte de las organizaciones mexicanas la AFLO hizo varias gestiones cerca de su gobierno en lo referente a su política hacia los gobiernos revolucionarios de México. El año de 1914 la central de Samuel Campers influyó en la Casa Blanca para que ésta desconociese a Victoriano Huerta, y más tarde para que las tropas norteamericanas desocuparan el puerto de Veracruz.<sup>37</sup>

El primer contacto entre la AFLO y los obreros mexicanos organizados se verificó en Eagle Pass, Texas, en junio de 1916. Estas conferencias fueron la sesión preliminar de las que se iban a celebrar posteriormente. Aunque en esta entrevista no se llegó a ningún acuerdo efectivo en virtud del choque ideológico de dos posturas irreconciliables, la presión e influencia de la AFLO logró que dos años después se reanudaran las conferencias esta vez en Laredo, Texas. No pudo la AFOL haber obtenido mejores resultados de aquellas reuniones a las que concurren delegados no sólo de México y Estados Unidos, sino de algunos otros países americanos para formar la primera central de trabajadores del continente. La Panamerican Federation of Labor o Confederación Panamericana del Trabajo fue el nombre de esta agrupación obrera continental cuyas bases constitutivas eran las siguientes:

---

<sup>37</sup> Cfr. William Englis Walling. *The Mexican question. Mexico and American-Mexican relations under Calles and Obregon.* Robin Press. New York, 1927, Pág. 86.

1. Gestionar el establecimiento de mejores condiciones para los trabajadores que emigren de un país a otro.
2. Contribuir a mejorar las relaciones internacionales de los países americanos.
3. Comprometerse a utilizar las medidas legales para obtener el mejoramiento del proletariado de cada nación.
4. Intensificar las buenas relaciones entre los obreros de todo el hemisferio.

Gracias a la ayuda de la AFOL y del gobierno de los Estados Unidos la Confederación Panamericana del Trabajo se multiplicó rápidamente y logró el enrolamiento de varias agrupaciones. Por los Estados Unidos militaba la AFOL, por México la CROM, por la República de El Salvador la Unión Obrera Salvadoreña, por Honduras la Unión de Obreros "El Progreso", por Nicaragua la Federación de Obreros Nicaragüense, por la República Dominicana la Confederación Dominicana del Trabajo, por Perú el Centro Internacional de Obreros del Perú, por Ecuador la Confederación Obrera Ecuatoriana, por Guatemala la Federación Obrera de Guatemala, por Colombia el Sindicato Central Obrero y el Directorio Ejecutivo Nacional Socialista, por Panamá, la Federación Obrera de Panamá, por Venezuela la Unión Obrera Venezolana, por Cuba los hermanos Ferroviarios y por Puerto Rico la Federación Libre de los Trabajadores.

El segundo congreso de la Confederación Panamericana del Trabajo se realizó en Nueva York en 1919 y el tercero y cuarto en la ciudad de México en 1921 y 1924 respectivamente.

El grueso del movimiento obrero mexicano representado por la CROM se afilió en 1919 a la Federación Internacional Sindical de Amsterdam, llamada también "amarilla" pero las relaciones tuvieron un carácter protocolario; en cambio, la CROM y la AFOL poblaron lazos indisolubles.

Los verdaderos defensores de la revolución proletaria asienta Rosendo Salazar no están en la CROM, donde un grupo de piratas de la escuela American Federation of Labor, o para ser más claros, de la Escuela de Samuel Gompers, ha vendido al Imperialismo norteamericano la convicción espiritual de los sindicatos que mangonea dicho grupo.<sup>38</sup>

Inicialmente el objetivo real de la COPA fue la propaganda a favor del gobierno de los Estados Unidos y del Tratado de Versalles que puso fin a la primera gran guerra. Los subsidios económicos del gobierno yanqui sostuvieron a flote a la COPA durante algún tiempo pero la organización fue languideciendo a ojos vistas, sobre todo después de la muerte de Samuel Gompers acaecida en 1924.

Otro intento de organización panamericana brotó en 1927 en Buenos Aires, Argentina, en donde se formó la Federación Obrera Iberoamericana. En esta agrupación, inspirada en distintas tendencias, no militaron los obreros mexicanos.

El desplome de la CROM en 1928 debilitó el contacto del obrerismo mexicano con la AFOL y con la COPA. Durante muchos años estas organizaciones se habían inmiscuido considerablemente en la política interior del país a través de la Confederación Regional Obrera Mexicana, pero cuando ésta empezó a declinar la influencia de aquéllas se dispó por completo.

El período de intensa actividad sindical patrocinado por la CTM culminó en el campo de las relaciones del obrerismo mexicano con el internacional con la celebración del Congreso Obrero Latino Americano de 1938 en la ciudad de México, que dio origen a la Confederación de Trabajadores de la América Latina.

---

<sup>38</sup> Cfr. SALAZAR, Rosendo. Ob. Cit. Pág. 111.

Puede decirse que la CTAL fue una creación del movimiento obrero mexicano representado por la CTM, y en particular de Vicente Lombardo Toledano, secretario general de ambas organizaciones. La Declaración de Principios de la Confederación de Trabajadores de la América Latina dice: "Los trabajadores manuales e intelectuales de América Latina declaran que el régimen social que actualmente prevalece en la mayor parte de los países de la tierra debe ser sustituido por un régimen de justicia basado en la abolición de la explotación del hombre por el hombre, en el sistema democrático como medio para gobernar los intereses de la comunidad humana, en el respeto a la autonomía económica y política de cada nación y en la solidaridad de todos los pueblos del mundo, proscribiendo para siempre la agresión armada como instrumento para resolver los conflictos internacionales, y condenan la guerra de conquista como contraria a los intereses de la civilización. Declaran que la principal tarea de la clase trabajadora de la América Latina, consiste en conseguir la plena autonomía económica y política de las naciones latinoamericanas, y en liquidar las supervivencias semif feudales que caracterizan a sus países; con el propósito de elevar las condiciones económicas, sociales y morales en que se hallan las grandes masas de sus pueblos.

En cuanto a los objetos, están especificados en el artículo 5° de los Estatutos de la CTAL:

- a) Realizar la unificación de la clase trabajadora de América Latina,
- b) Contribuir a la unificación de la clase trabajadora en el seno de cada uno de los países latinoamericanos,
- c) Luchar por la unificación de los trabajadores del continente americano,
- d) Luchar por la unificación de los trabajadores del mundo.
- e) Defender los intereses y los esfuerzos del movimiento sindical de los países latinoamericanos.
- f) Prestar ayuda al movimiento sindical de cualquier país para la mejor defensa de sus intereses.

- g) Cooperar al progreso de la legislación del trabajo en la América Latina.
- h) Luchar contra todos los imperialismos para lograr la autonomía de las naciones latinoamericanas.
- i) Luchar contra la guerra de agresión o de conquista, contra la reacción y contra el fascismo.<sup>39</sup>

En trece años de vida la CTAL ha realizado Congresos en diferentes países y ha propuesto soluciones a los conflictos y problemas económicos y sociales que se han presentado en Latinoamérica. El movimiento obrero mexicano representado inicialmente en este organismo por la CTM, quedó fuera de la CTAL a raíz del distanciamiento entre la central mexicana y Vicente Lombardo Toledano.

En el campo del obrerismo mundial no han sido muy fuertes los vínculos del movimiento obrero mexicano. La adhesión de la CROM a la Federación Internacional Sindical de Amsterdam en 1919 y los lazos de la CGT con la Asamblea Internacional de Trabajadores (Berlín) desde 1923 no tuvo una gran influencia en el desarrollo del movimiento obrero en el país, tales relaciones se sostuvieron más bien en el plano diplomático que en el de una efectiva dependencia.

La creación de la organización Internacional del Trabajo por el Tratado de Versalles dio oportunidad para que el movimiento obrero de México trabara contactos con los representantes sindicales de los trabajadores de casi todos los países del mundo, pero estas relaciones sólo han sido de carácter amistoso. Igual puede decirse del vínculo de la CTM con la desaparecida Federación Sindical Internacional hecho durante la celebración del Congreso de ésta en Londres en 1936.

---

<sup>39</sup> Cfr. Confederación de Trabajadores de la América Latina. Resoluciones de sus Asambleas (1938-1948).

La conmoción producida por la segunda gran guerra liquidó las organizaciones internacionales de trabajadores que venían funcionando, pero en 1945 a instancias del Comité Sindical Anglo-soviético y del Congreso de las Uniones obreras de la Gran Bretaña (TUC) se formó la Federación Sindical Mundial a cuyo frente aparece el líder obrero Louis Sallant. Vicente Lombardo Toledano, secretario general de la CTAL, ocupa el puesto de vicepresidente de la FSM. El movimiento obrero mexicano a través de la CTM se adhirió a la FSM.

La separación de esta Central de la CTAL originada por disensiones de los actuales dirigentes con su fundador, deslizaron a la CTM de aquellas dos organizaciones internacionales. La política internacional obrera del continente declaró Fernando Amilpa, secretario general de la CTM no puede estar sujeta a consignas de Rusia. Actuamos con la libertad que podemos tener al estar fuera de la cortina de Hierro que dominan los soviéticos. No estamos con la CTAL. El lugar de la CTM fue ocupado posteriormente por el Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la República Mexicana, por la Confederación Única de Trabajadores, y después por la UGOCM.

## **2. EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO**

Iniciaremos con la etapa histórica de la Colonia manifestando que de entre los ordenamientos jurídicos que se crearon en la Época Colonial, sobresalen las Leyes de Indias, que buscaban proteger a los aborígenes americanos. En estas leyes encontramos algunas disposiciones de mucho interés para el derecho del trabajo: asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, etc. Las Leyes de Indias son, posiblemente, los ordenamientos más importantes de los Reyes Católicos para ayudar a los indios pero a fin de cuentas privó la idea de que esas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse.

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

Trueba Urbina dice al respecto: "...sin servicio administrativo y una previsión rigurosa que han encaminado sus esfuerzos a encontrar la eficacia de las leyes del trabajo, no han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones que frecuentemente quedan impunes con grave perjuicio para el trabajador, puede calcularse cual sería el respeto que merecieron las Leyes de Indias a los poderosos de aquella época que seguramente no hablan asimilado del cristianismo, el espíritu ardiente de caridad, limitándose a su ejercicio seco y rutinario".<sup>40</sup>

Parte integrante del régimen fue la reglamentación rigurosa de los oficios, por medio de las ordenanzas de los gremios, sistema corporativo de la organización del trabajo. De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, representada por maestros y artesanos, en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices mestizos, indios y negros.

Con el crecimiento de la producción y el aumento de la competencia, debido a la destreza y habilidad de los indígenas, las corporaciones gremiales, restringen la admisión de nuevos miembros, alargando los plazos para el aprendizaje y exámenes de oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de maestro.

Con la misma mentalidad feudal, las corporaciones tomaron medidas orientadas a impedir los nuevos procedimientos de producción y la importación de productos elaborados, declarándose la lucha entre las corporaciones artesanales y los comerciantes.

---

<sup>40</sup> IBIDEM. Pág. 76.

Alejandro de Humbold describió, en los siguientes términos, las condiciones de vida y de trabajo que todavía privaban en las postrimerías del régimen colonial, a principios del siglo XIX en los obrajes:

"Es de sorprender en aquellos talleres no sólo la extremada imperfección de sus operaciones técnicas en la preparación de los tintes, sino más aún la insalubridad del obrador y el mal trato que se da a los trabajadores, hombres libres, indios y hombres de color, están confundidos con galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerlos trabajar un jornal. Unos y otros están cubiertos de andrajos, desnutridos y desfigurados, cada taller parece más bien una cárcel; las puertas, que son dobles, están constantemente cerradas, no permitiendo salir a los trabajadores de la casa; los que son casados, solamente los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente si cometen faltas contra el orden establecido en la manufactura".<sup>41</sup>

En la colonia existieron los gremios, regulados por las Ordenanzas y tanto éstas como la organización gremial, fueron instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres, bajo el marco de un gobierno absolutista. La organización gremial era un instrumento por el cual se disminuía la producción, en beneficio de los comerciantes de España. Las citadas Ordenanzas otorgaban a los maestros, una cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias.

Desaparecieron los gremios por declaración de la Ley de 8 de junio de 1813, que autorizó a todos los hombres avechudados en las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio.

---

<sup>41</sup> DE HUMBOLD, Alejandro. *Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios*. México, 1940. Pág. 10.

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

Se observa la influencia del sistema liberal en esa época, bajo la cual estaba don José María Morelos, principal inspirador de ese decreto constitucional, de un gran sentido humanista.

Antes de iniciarse la revolución de independencia en México en 1810, la pequeña y mediana burguesía industrial feudal, aspiraba a lograr un cambio que le asegurase el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la Corona Española.

Postulaba la libre contratación frente al régimen de servidumbre, la concurrencia capitalista al lado de los gremios y corporaciones religiosas, y el derecho burgués contra los privilegios del alto clero y de los terratenientes peninsulares.

La revolución de Independencia, que desde que estalló, puso de manifiesto con claridad la inmensa importancia movilizadora, organizadora y transformadora de las ideas avanzadas, de las instituciones políticas revolucionarias y del nuevo poder político que pugnaba por establecer, destruyó las ingenuas esperanzas de un arreglo pacífico, imposible de lograr sin el recurso de la revolución.

Sin embargo, el primer acto trascendental de los insurgentes, fue la abolición de la esclavitud decretada por Don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid, el día 19 de octubre de 1810, por medio de un bando que cumplimenta el intendente de la provincia, don José María Anzorena.

Este acto tiene una gran importancia, por el hecho de que ni siquiera podía hablarse de derecho frente a seres o cosas como los esclavos, en quienes se desconocía toda calidad humana.

Don Miguel Hidalgo inició un movimiento, con el objeto de alcanzar la independencia nacional de la Corona Española. Es don José María Morelos quien al continuar el movimiento iniciado por Hidalgo, lo transformó y lo encauzó hacia la verdadera liberación de México, es decir, una revolución democrática. Asimismo, sentó bases fundamentales para estructurar al naciente Estado mexicano con 23 puntos para la Constitución. Su concepción de la justicia social la plasma en el punto 12 de este modo:

"12º Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto".

La época postindependiente, siguió regulándose por los ordenamientos jurídicos de la Colonia como las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación. No se conocía el derecho del trabajo. Los trabajadores continuaron en las mismas condiciones y además resintieron los resultados de la crisis política, social y económica de la guerra de independencia.

Las nuevas fuerzas productivas que de un modo espontáneo habían aparecido en el seno de la vieja sociedad, buscaron el desarrollo mediante una actividad consciente. En el terreno político, la Constitución de 1824 es la expresión de las condiciones difíciles y dramáticas en que fue alumbrada la Nación Mexicana.

En la actividad económica, dos planteamientos encontrados trataban de influir sobre el problema de la industrialización del país: la tesis de Lucas Alamán, que fundaba la creación de una infraestructura fabril, con la intervención del Estado,

y la tesis de José María Luis Mora, que adoptaba la concurrencia libre, en la iniciativa privada y en el interés individual.

Sin embargo, la independencia política en nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros. La Constitución dejó intocado el problema social. En 1823, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII durante la Colonia, y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro reales que eran para el mismo periodo; las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil. Para ese mismo año había 44,800 mineros trabajando en jornadas de 24 o más horas consecutivas en el interior de las minas. En las 7 fábricas textiles de esa época laboraban 2,800 trabajadores; por otra parte, estos raquíticos salarios se reducían aún más por los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de raya, al doble o al triple de su valor en el mercado.

La Nación vivía sofocada, la clase trabajadora llevaba penosamente una vida de esclavitud, de miseria y de angustia. Se trataba de aliviar de alguna forma la indigna situación de los trabajadores, entre ellos un gran número de niños y mujeres. En el año de 1856, el 15 de mayo, don Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana. Pero a decir verdad aquello resultó una legislación todavía menor que las Leyes de Indias y de un carácter meramente civilista.

La Revolución de Ayutla persiguió como objetivo fundamental, derrocar a la dictadura de Santa Anna, con la finalidad de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre. Esta Revolución representó el triunfo del pensamiento individualista y liberal, imperante en esa época.

Una vez que fue depuesto Santa Anna, se convocó a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México entre 1856-57, y dio por

resultado la Constitución de 1857. La declaración de derechos de este Congreso es de sentido individualista y liberal y tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo; y los artículos 4° y 5° que consiguieron las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento".

Dentro de un marco de ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal, fue imposible el reconocimiento del derecho del trabajo por parte del Congreso Constituyente.

El Constituyente Ignacio Ramírez pugnó porque se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores, que éstos recibieran un salario justo y participaran de los beneficios de la producción, idea antecesora de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En contra de Ignacio Ramírez habló Ignacio L. Vallarta con un pensamiento acentuadamente liberal; en contra de lo sostenido por Ramírez dijo que la industria en nuestro país estaba en pañales, y si se trata de proteger al trabajador se está arruinando a la industria apenas en su nacimiento. Aquí estuvo el gran error; Ignacio Ramírez no hablaba de detener el desarrollo del país, únicamente se trataba de dar protección al trabajador, caso que no obstaculiza la marcha de la industria, pero se impuso Vallarta y no se volvió a discutir la proposición de Ignacio Ramírez, porque decía Vallarta que estas cuestiones no pueden entrar en la Constitución, sino que son problemas que se deben dejar a las leyes reglamentarias.

Posteriormente, México sufre un régimen monárquico, como resultado de la imposición de Maximiliano de Habsburgo como emperador; en contradicción con el grupo de hombres que lo había elegido como tal, Maximiliano elaboró una legislación social tendiente al desarrollo de la Nación, pero no sobre la

base de la explotación del hombre, sino buscando proteger a campesinos y trabajadores. El Estatuto Provisional de Imperio, en los artículos 69 y 70 correspondientes al capítulo de las garantías individuales, se prohibieron los trabajos gratuitos y forzosos; no podían obligarse los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente; se dispuso que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. Expidió también una ley a la que se le ha llamado Ley del Trabajo del Imperio, de 1° de noviembre de 1865 que consigno la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios; una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo; descanso semanal; pago de salarios en efectivo; reglamentación de las deudas de los campesinos; libre acceso a los comerciantes a los centros de trabajo; supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales; escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias; inspección del trabajo; sanciones pecuniarias por violación de las normas anteriores y demás disposiciones complementarias.

Como es sabido, ante el efímero Imperio de Maximiliano, las disposiciones positivas quedaron con buenas intenciones, sin mayores consecuencias.

El Código Civil de 1870 trató de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no es igual a una cosa. En un solo título aplicable a todas las actividades del hombre se agruparon las figuras del mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios. A pesar de ello, la situación de los trabajadores siguió igual en términos generales.

La mayor parte de la época porfirista se caracterizó por ser un período de estabilidad política, pero uno de los lados negativos de esta dictadura lo constituyó el trato a los trabajadores, que se reflejó en la concentración de la riqueza en manos de unos frente a la miseria de otros.

Como presagio del movimiento social que se desencadenaría en 1910, se llevaron a cabo importantes acontecimientos, entre los que sobresalen las huelgas que marcan un punto de partida en la historia de la Legislación del Trabajo en México. La Huelga del mineral de Cananea, Estado de Sonora en 1906 en la que los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la empresa. La Huelga fue aplastada con lujo de violencia con intervención de tropas norteamericanas y la huelga de la industria textil de Río Blanco en el Estado de Veracruz en 1907, los que se declararon en Huelga por la imposición de un reglamento de fábrica, que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores, pero dicha huelga no tuvo buenos resultados, pues los patrones de la industria decretaron un paro general y el entonces Presidente, Porfirio Díaz, ante las solicitudes de los trabajadores para que solucionara el conflicto, lo que hizo fue apoyar a los empresarios y sólo accedió a prohibir el trabajo de los menores de 7 años. Para el Doctor Néstor de Buen "el movimiento de Cananea que fue la expresión del descontento con el porfirismo, responde a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana".<sup>42</sup>

Los programas políticos anteriores a la Revolución de 1910, fueron reivindicaciones sociales de los trabajadores y el reconocimiento de sus derechos. El Programa del Partido Liberal Mexicano presidido por Ricardo Flores Magón, publicado el 1 de julio de 1906, en la Ciudad de San Luis Missouri, Estados Unidos de Norteamérica. Es un programa en el cual se condensa la ideología de la revolución mexicana y constituye un valioso antecedente del artículo 123 constitucional.

En este programa de 52 puntos, en el capítulo dedicado al Capital y Trabajo (puntos 21 al 33), establecía lo siguiente: fijar la jornada máxima de ocho horas; descanso semanal obligatorio; fijación de salario mínimo; la reglamentación del

---

<sup>42</sup> DE BUEN, Néstor. Ob. Cit. Pág. 318.

trabajo a destajo; prohibición de los descuentos y multas; prohibición de las tiendas de raya; pago del salario en efectivo; pago semanal de las retribuciones; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros; el servicio doméstico y el trabajo a domicilio; prohibición del trabajo de los menores de 14 años; mayoría de los trabajadores mexicanos en todas las empresas; indemnización por accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; y habitaciones higiénicas para los trabajadores.

Para el maestro Néstor De Buen "el Programa del Partido Liberal constituye el documento de mayor importancia del proceso pre-revolucionario, al menos desde el punto de vista social". Este programa propuso reformas de fondo a los programas políticos, agrarios y del trabajo.<sup>43</sup>

El legislador del Estado de México, a proposición del gobernador José Vicente Villada, dictó una Ley el 30 de abril de 1904, en la que se establecía la obligación de prestar la atención médica requerida y pagar el salario a los trabajadores, hasta por tres meses, en caso de accidentes por riesgos de trabajo.

Otra ley sobre la misma materia, se expidió en el Estado de Nuevo León, el 9 de noviembre de 1906; definió el único riesgo de trabajo que contemplaba y que era el accidente de trabajo, como "aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él" y fijó indemnizaciones que alcanzaban, en caso de incapacidad permanente, el importe de hasta dos años de salario.

---

<sup>43</sup> Ibidem Pág. 324.

En Aguascalientes se decretó la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, se implantó el descanso semanal y se prohibió la reducción de salarios. Ley del 23 de agosto de 1914.

En San Luis Potosí, un decreto de 15 de septiembre de 1914, fijó los salarios mínimos. En Tabasco sucedió lo mismo, además de que se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

En Jalisco, el gobernador Manuel M. Diéguez, expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones. El 7 de octubre de 1914, Aguirre Berlanga, publicó un decreto que se le ha llamado "primera ley del trabajo de la revolución constitucionalista", sustituida y superada por el decreto de 28 de diciembre de 1915 que reglamentó la jornada de trabajo de nueve horas, la prohibición del trabajo de los menores de nueve años, los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, la aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En Veracruz, el 4 de octubre de 1914, Manuel Pérez Romero implantó el descanso semanal, y el 19 del mismo mes y año se expidió la Ley del Trabajo del Estado, por Cándido Aguilar, que estableció la jornada máxima de nueve horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el riesgo profesional, las escuelas primarias sostenidas por los empresarios, la inspección del trabajo, la organización de la justicia obrera y la organización de tribunales del trabajo denominados Juntas de Administración Civil. Posteriormente, el 6 de octubre de 1915, en el mismo Estado de Veracruz, Agustín Millán promulgó la primera Ley de asociaciones profesionales de la República.

En Yucatán, Salvador Alvarado expidió las leyes llamadas "Las Cinco Hermanas": La Ley Agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo. Esta última reconoció y estableció algunos de los principios básicos,

que posteriormente integrarían el artículo 123 constitucional, como son: el derecho del trabajo tiene como fin dar satisfacción a los derechos de una clase social.; el trabajo no es una mercancía; el conjunto de normas de la ley sirven para hacer más fácil la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los patrones; dichas normas establecen los beneficios mínimos a que tienen derecho los trabajadores. Estos principios debían desarrollarse en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje.

La Ley Alvarado reglamentó las instituciones colectivas como son: las asociaciones, contratos colectivos y huelgas. También reglamentó el derecho individual del trabajo: jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Además, reglamentó el trabajo de mujeres y menores; higiene y seguridad en los centros de trabajo y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. Creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, que conocían y resolvían los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, económicos y jurídicos, y les concedió facultades para que en los conflictos económicos impusieran las normas para la prestación de servicios y aplicaran las sentencias que pusieran fin a los conflictos jurídicos.

En la capital de la República existió un proyecto de Ley del contrato de trabajo, de abril de 1915, para regular los contratos individuales y colectivos de trabajo; a estos últimos se les concibió como contratos normativos.

El proyecto fue elaborado por una Comisión presidida por el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán Capmany.

En Coahuila, en 1916, el gobernador Gustavo Espinoza Mireles, expidió un decreto en el mes de septiembre, por el cual se creó, dentro de los departamentos gubernamentales, una sección de trabajo, y al mes siguiente expidió una Ley sobre accidentes de trabajo, para abrir la posibilidad de que, en los contratos colectivos de trabajo se establecieran las normas para la

participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, lo que se ha considerado como la primera ley sobre este tema.

La revolución mexicana es un fenómeno social que va aparejado con el movimiento armado que se inicia a partir del Plan de San Luis Potosí el 5 de octubre de 1910, por Francisco I. Madero que desconoce al régimen porfirista y convoca al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la lucha por el principio de la "No Reelección", y ofreciendo promulgar leyes para mejorar la situación del obrero y elevarlo de nivel intelectual y moral. El 20 de noviembre de 1910 estalló la revolución, triunfando en pocos meses el movimiento armado. En los años de 1911 a 1913 se sucedieron los gobiernos de Francisco León de la Barra y de Francisco I. Madero y la traición militar de Victoriano Huerta. La traición de los Ideales de los campesinos produce la rebelión de Emiliano Zapata.

El 19 de febrero de 1913, la Legislatura del Estado de Coahuila y el gobernador Venustiano Carranza, negaron la legitimidad al usurpador Victoriano Huerta y convocaron a las entidades federativas por la defensa de la Constitución. El Plan de Guadalupe restableció los ideales del pueblo, por ello el ejército recibió el nombre de constitucionalista. De ese movimiento nació la Constitución de 1917 con la consagración de los derechos sociales de los trabajadores. El general Huerta abandonó el poder el 5 de julio de 1914.

El derecho del trabajo en la revolución comienza a partir de que Huerta abandona el país, en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona en la realidad de la vida social, el derecho entonces sería un instrumento para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana. También expidieron leyes en plena lucha revolucionaria, para intervenir en los conflictos del trabajo en los Estados de la República.

Carranza, en su discurso de Hermosillo, el 24 de septiembre de 1913, dijo: "Terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosamente la lucha social, la lucha de clases; queramos o no queramos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas tendrán que imponerse en nuestras masas; y no sólo repartir las tierras y las riquezas nacionales, no es el sufragio efectivo, no es abrir más escuelas, no es igualar y repartir riquezas nacionales; es algo más grande y más sagrado, es establecer la justicia, es buscar la igualdad; es la desaparición de los poderosos para establecer el equilibrio de la conciencia nacional".

Venustiano Carranza, el 12 de diciembre de 1914, da el Decreto de Adiciones y Reformas del Plan de Guadalupe, en el que ofrece: "Leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disuelvan los latifundios y restituyan a los pueblos las tierras de que fueron injustamente despojados; legislación para mejorar la condición del trabajador rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias; revisión de los códigos civil, penal y de comercio".

En esta misma etapa Carranza da la Ley de Relaciones Familiares estableciendo la igualdad del hombre y la mujer, introduciendo el divorcio; asimismo, la Ley de 6 de Enero de 1915 de Luis Cabrera, que sirvió de base al artículo 27 constitucional.

El 14 de septiembre de 1916 Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes a una Asamblea constituyente, para determinar el rumbo de la Nación en la Constitución. La exposición de motivos de dicha convocatoria decía: Si bien la Constitución de 1857 fijó el procedimiento para la reforma, esa norma no podía ser obstáculo para que el pueblo, titular esencial y originario de la soberanía, según expresa el artículo 39 de la Constitución, ejercitará el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno.

### 3. EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1917

En Querétaro a fines del año de 1916 fue cuando, ante el imperativo de expedir las leyes que demandara el pueblo mexicano por medio de las armas revolucionarias, y, consecuentemente, de dar forma jurídica a la propia Revolución, fuera reunido el noveno constituyente de nuestra historia, con el preciso objeto de simplemente reformar a la Constitución de 1857. El Jefe del Ejército Constitucionalista Venustiano Carranza convocó a la reunión de un Congreso Constituyente para reformar la Constitución de 1857, sin que existiera la intención de hacer una nueva.

Instalado el Congreso Constituyente reza el artículo quinto del decreto de 14 de septiembre de 1916, el primer jefe del Ejército Constitucionalista, encargado del poder Ejecutivo de la Unión, le presentará el proyecto de Constitución reformada para que se discuta, apruebe o modifique, en la inteligencia de que en dicho proyecto se comprenderán las reformas dictadas y las que expidieren hasta que se reúna el Congreso Constituyente.

El Congreso Constituyente no podrá ocuparse de otro asunto que el indicado en el artículo anterior; deberá desempeñar su cometido en un período de tiempo que no excederá de dos meses, y al concluirlo, expedirá la Constitución para que el Jefe del Poder Ejecutivo convoque, conforme a ella, a elecciones de poderes generales en toda la República. Terminados sus trabajos el Congreso Constituyente se disolverá.

Y cinco días después: el 19 de septiembre de 1916, aparecía, de esta manera, el decreto convocatorio correspondiente, que habría de resultar un tanto sorpresivo para todo el mundo, y que coloca a Carranza dentro de la verdadera dimensión histórica que le corresponde: como el mexicano que supo canalizar todas las inquietudes y corrientes revolucionarias haciéndolas converger hacia una plasmación jurídica suprema; como el hombre que hubo de integrar una

nacionalidad surgida a golpes de infortunio. Muchos políticos dudaban que la primera Jefatura se atreviera a dar este valiente paso, que como primera consecuencia tendría la de limitar el omnimodo poder de que hasta entonces había disfrutado el encargado del Poder Ejecutivo de la Nación. <sup>44</sup>

El artículo primero del citado decreto decía: Se convoca al pueblo mexicano a elecciones de diputados al Congreso Constituyente, el que deberá reunirse en la ciudad de Querétaro, y quedar instalado el primero de diciembre del corriente año.

La libertad de trabajo de 1857 en sus dos aspectos: tanto como libertad personal, cuanto como libertad económica, y que establecían los artículos 4º y 5º, fue consagrada en la nueva Constitución en su máxima extensión individualista, pese a Ignacio Ramírez que desde entonces tan significadamente se caracterizara por haber defendido al trabajador en contra de la voracidad de empresarios inescrupulosos, y llegando hasta pretender fundar la Constitución en el privilegio de los débiles. El proyecto que presentaba ahora Carranza y que habría de servir de base a las labores constituyentes del Congreso, la consignaba casi en sus mismos términos, apenas adicionados, por lo que toca al artículo quinto, con aquello mismo que le había introducido la reforma del 10 de junio de 1898, en cuanto a la obligatoriedad de los servicios públicos, así como con una última parte, ésta sí enteramente novedosa, que había sido incorporada, seguramente, ante la enajenación que, de su trabajo, hacían miles de hombres, ante la avaricia de patrones inconscientes, a quienes poco importaba agotar al hombre en el trabajo y arrebatarle su dignidad, consiguientemente, a cambio del provecho personal que de ello derivaban.

Y es que la libertad de trabajo como llegó a referirlo textualmente la Comisión de Constitución debe tener un límite marcado por el derecho de las

---

<sup>44</sup> Cfr. FERRER MENDIOLEA, Gabriel. Historia del Congreso Constituyente de 1916-1917. Pág. 35.

generaciones futuras; si se permitiera al hombre agotarse en el trabajo, seguramente que su progenie resultaría endeble y quizá degenerada y vendría a constituir una carga para la comunidad.

La mayoría de los diputados constituyentes llevaron a la Asamblea las aspiraciones y necesidades del pueblo, como que un importante número de ellos era de extracción obrera, campesina o de los sectores medios.

La Constitución Mexicana representa el momento culminante de la historia política contemporánea de México; nació de la Revolución y es inseparable de ese gran proceso histórico.

Las ideas sociales se precisaron y desarrollaron en el proceso de la lucha armada, cuando arraigaron en las amplias masas populares dando forma a la ideología de la Revolución y las aspiraciones sociales fueron recogidas por el Constituyente de 1917 y formarán el cuerpo jurídico que la define como la primera Constitución social del siglo XX.

Hay que anotar por su importancia la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, expedida el 19 de octubre de 1914 por el General Cándido Aguilar, que estableció el descanso semanal obligatorio y la jornada máxima de nueve horas; la de Heriberto Jara de septiembre de 1914 en el Distrito Federal, que implantaba también el descanso semanal y la jornada de nueve horas; los decretos sobre salario mínimo dictados por el general Eulallo Gutiérrez en San Luis Potosí en septiembre de 1914; la del General Álvaro Obregón en abril de 1915 para los Estados de Michoacán, Hidalgo, Guanajuato; la Ley del Trabajo del 26 de mayo de 1915 en Yucatán que creó el Consejo de Conciliación y Arbitraje; y la Ley del 11 de diciembre del general Salvador Alvarado que reconoció las asociaciones profesionales, el derecho de huelga, el salario mínimo, la jornada de trabajo, reglamentó el trabajo de menores y mujeres y protegió a los obreros en los accidentes de trabajo.

Con el propósito de mantener la dirección del proceso revolucionario, responder a las aspiraciones de las masas armadas y restarle fuerza militar y política a la Convención, el 12 de diciembre Carranza adicionó el Plan de Guadalupe y semanas después promulgó la Ley del 6 de Enero. En el decreto del 12 de diciembre, Venustiano Carranza se comprometió a poner en vigor durante la lucha, todas las disposiciones, medidas y leyes tendientes a satisfacer las necesidades económicas, políticas y sociales del país. La Ley del 6 de enero fue el paso legislativo de mayor trascendencia en materia agraria y se puede tomar como el antecedente de lo que sería el artículo 27 de la Constitución.

Fue con base en estos principios y al deseo de darles forma jurídica que se proclamó la necesidad de reunir al Congreso Constituyente.

Y es así como el 14 de septiembre de 1916, el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, Venustiano Carranza, expidió el decreto que convocaba a elecciones para el Congreso Constituyente. Se reunió el Congreso en Querétaro, en diciembre de 1916 y el 5 de febrero de 1917 fue promulgada la nueva Constitución Mexicana.

Fue en el Congreso de Querétaro donde afloraron de un modo claro las discrepancias ya manifestadas en la lucha armada entre las dos tendencias que integraban el constitucionalismo; la representada por los diputados que buscaban la aprobación del proyecto de Carranza y la de los diputados radicales que aspiraban a establecer en la Constitución los derechos sociales del pueblo.

Los dos artículos definitorios del contenido social de la Constitución son el 27 y el 123. En el primero se establece que la Nación es la única dueña del subsuelo y de los recursos provenientes de él; además introduce una novedad en el derecho jurídico al reivindicar para la Nación la propiedad original de la tierra.

El artículo 123 tiene una gran trascendencia porque en él se consagraron las garantías sociales reconociéndose el derecho de los trabajadores a luchar, dentro del orden legal, por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo. Además el artículo delega en el Estado no sólo la función de equilibrar los factores de la producción sino tutelar los derechos de los trabajadores frente al capital.

La Constitución de 1917 reconoce la supremacía de los derechos sociales sobre los derechos individuales y le otorga al Estado el papel de rector de las grandes transformaciones sociales. Quizá los diputados constituyentes fueron demasiado escrupulosos en la reglamentación de los principales artículos sociales; esto se debió por una parte a la experiencia de la Constitución de 1857, y por la otra a la dualidad existente en la nueva Constitución entre la propiedad privada y la propiedad estatal y social.

Mario de la Cueva establece que "según las crónicas de la época, el proyecto de Constitución produjo una profunda decepción en la Asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada".<sup>45</sup>

La fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular en materia de trabajo, lo cual no era garantía de que efectivamente se haría. En el artículo 5° del proyecto enviado por el Primer Jefe, se agregó un párrafo al precepto correlativo de la vieja Constitución, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. En el mes de diciembre de 1916 las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5° con normas concretas a favor de los trabajadores.

La Comisión encargada de estudiar el proyecto del artículo 5° incluyó sólo la jornada máxima de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de

---

<sup>45</sup> IBIDEM. Pág. 47.

las mujeres y niños, y se establece el descanso hebdomadario. Se negó a incluir en el dictamen otros principios también propuestos por los diputados Agullar, Jara y Góngora éstos relativos al principio de igualdad de salario en igualdad de trabajo, al derecho de recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; y al establecimiento de Comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo.

Se argumentó que no era propio que principios de esta índole formaran parte del capítulo de las garantías individuales y se propuso que su estudio se llevará a cabo al discutirse las facultades del Congreso.

En contra del dictamen se inscribieron catorce oradores, iniciando el debate Don Fernando Lizardí afirmando que: la jornada máxima de trabajo obligatorio no excedería de ocho horas.

Heriberto Jara, diputado Veracruzano, propuso el incluir los derechos de los trabajadores en la Constitución tales como: jornada máxima de ocho horas, refiriéndose con ello no solamente para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, sino con el propósito de garantizar la libertad de los individuos, su vida, sus energías, porque hasta ahora los obreros no han sido más que carne de explotación.

Después de algunas intervenciones hizo el uso de la palabra el Diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria. Consideraba que el artículo 5° debía tener las bases sobre las cuales las legislaturas locales expidieran leyes del trabajo. Afirmó los principios fundamentales de lo que después sería el artículo 123.

Froylán Manjares sugirió retirar del artículo 5° todas las cuestiones obreras y se dedicara a ellas un capítulo o título especial dentro de la Constitución. Alfonso Cravioto, insistió en la necesidad de redactar un artículo especial para los

trabajadores y José Natividad Macías apoyó la idea y presentó un proyecto del mismo, que contenía lo que en su concepción debía constituir las bases del Derecho del Trabajo. Se integró una comisión redactora del nuevo título del trabajo, José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y De los Ríos, que fue el proyecto que se turnó a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea y fue así como el 27 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de votos.

El artículo 123 Constitucional se fue elaborando mediante largas discusiones, las intervenciones de los diputados fueron reclamos de la clase trabajadora, que dieron cuerpo a los derechos consignados. Surgiendo en México la primera Constitución que incorporaba garantías sociales.

#### 4. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

La mañana del 23 de enero de 1917, fue un acontecimiento de trascendencia para el trabajador mexicano los diarios nacionales informaban de frontera a frontera, el nacimiento de un nuevo derecho, "el Derecho Social", México había dado un gran giro en la historia mundial, México era el padre de las garantías sociales, de las garantías reivindicadoras de la clase humilde, la clase que hasta el día 22 de enero de 1917 había estado tras el telón del concierto mundial de la felicidad y que sin embargo, era la clase que escribía la historia de las naciones y que sostenía el progreso de la economía mundial: los proletarios.

Se había dado un paso gigantesco hacia la justicia social, hacia la atención que siempre se había ignorado en el factor laboral. Había nacido el artículo 123 constitucional.

La asamblea constituyente realizó los ideales del movimiento libertario de 1910 y las promesas sociales de la revolución. Quienes redactaron el proyecto

de la Constitución enviado al congreso constituyente de Querétaro, diseñaron un código superior al de 1857 pero no se despojaron de la tradición constitucional el proyecto respetaba la estructura clásica de las constituciones de la época.

La libertad de trabajo fue ratificada por los constituyentes de Querétaro mas al iniciarse la discusión del artículo quinto, el 26 de diciembre de 1916, se reveló el contenido social de la revolución; los constituyentes aspiraban a establecer preceptos que no correspondían a un régimen de garantías individuales, conservación de los derechos naturales del hombre, sino algo superior garantías para una clase social: la trabajadora, reformas para satisfacer las necesidades obreras, garantías sociales.

El origen del artículo 123 se encuentra en el dictamen del artículo quinto, que adicionaba este precepto con las siguientes garantías: jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso hebdomadario (séptimo día) expresándose en el cuerpo mismo que otros principios de idéntica naturaleza, como igual salario para igual trabajo, derecho de indemnización por accidentes profesionales, etc, contenidos en la iniciativa de los diputados Aguilar, Jara y Góngora; debían incluirse como normas en el código obrero que expidiera el congreso de la unión en uso de la facultad que otorgaba la fracción XX del artículo 72 del proyecto de Constitución.

La iniciativa de los diputados Jara, Aguilar y Góngora, en realidad no tenía cabida en el capítulo de garantías individuales, su finalidad era muy distinta, destinada a satisfacer aspiraciones sociales hasta entonces preferidas por los legisladores constituyentes, los principios básicos de la iniciativa no solo llevaban el propósito de proteger a la persona obrera, sino a una clase social, la trabajadora. La iniciativa consignaba el derecho de huelga.

El primero en oponerse al dictamen del artículo quinto fue el diputado Lizardi, abogado de la misma escuela de redactores del proyecto de Constitución, quien colocado en una posición clásica más rígida, expuso que las iniciativas de reforma dejaban a la ley en la misma situación. El diputado Andrade estimó como necesidad consignar la limitación de las zonas de trabajo y la protección de las mujeres y niños. El diputado Manjarrez propuso el establecimiento de un capítulo especial dedicado a definir el trabajo en la ley.

El diputado yucateco Héctor Victoria, propuso bases constitucionales como: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, tribunales de conciliación y arbitraje, indemnizaciones, etc. De aquí se deriva la teoría del derecho del trabajo, como mínimo de garantías constitucionales, distintas de los derechos individuales que en 1857 fueron base y objeto de las instituciones sociales.

En la sesión del 28 de diciembre el diputado Cravioto pronunció entre sus reformas sociales las que beneficiaran a los trabajadores y obreros de los campos y a los de los talleres, fábricas y minas.

El 13 de enero de 1917, se dio a conocer el proyecto del Capítulo "Trabajo y Previsión Social", que habla de ser el Artículo 123 de la Constitución.

El maestro Trueba Urbina nos dice en su obra el Artículo 123 "La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre y en caso alguno es necesario la unión que entre los individuos dedicados a trabajar se haga para beneficio de otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa.

Uno de los medios más eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patrones no accedan a sus demandas es el cesar

en el trabajo colectivamente y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia".<sup>46</sup>

Corresponde a los Constituyentes de Querétaro el título legítimo de creadores del derecho de asociación profesional y del Derecho Constitucional de Huelga, son los forjadores de la primera constitución del mundo que consagra las garantías sociales pero también es cierto que en su propósito legislativo abrieron profunda brecha en el Derecho Constitucional.

El tiempo ha justificado la tarea de los constituyentes de 1917, y ésta no puede ser menoscabada sino al contrario superada el día que se revise o reforme sustancialmente nuestra Constitución, de todos modos los Constituyentes de Querétaro fueron los que establecieron por primera vez el universo del patrón de las nuevas constituciones, con catálogo de Derechos Sociales.

El nuevo Código de 1857 en su título primero, sección I, "De los Derechos del Hombre", definió estos derechos en 28 artículos, declarando en el primero que como consecuencia del reconocimiento de los derechos del hombre se establecen como la base y el objeto de las instituciones sociales; que todas las leyes y autoridades deben respetar y sostener "las garantías que otorga la Constitución", en el 29 se autorizó la suspensión de las garantías y en el 101, fracción I, estableció la procedencia del juicio de amparo "por leyes o actos de cualquier autoridad que violen garantías individuales", de aquí la confusión entre "derechos del hombre y garantías individuales".

A pesar de las impropiedades del lenguaje y de la significación castiza de la palabra "garantía", como acto de afianzar, lo cierto es que la expresión "garantía individual" se convirtió en un término de uso corriente, que arraigó en

46 TRUEBA URBINA, Alberto. El Artículo 123, Ed. Talleres Gráficos Laguna. México, 1943. Pag. 121.

la conciencia del pueblo, admitido inclusive por nuestros juristas en la práctica para designar los derechos del individuo protegidos por medio del juicio de amparo, que es una Institución destinada en nuestro país para la conservación del orden constitucional frente al atentado de las autoridades. La terminología adecuada llegó a satisfacer la conciencia social.

A pesar de las impropiedades del lenguaje y de la significación castiza de la palabra "garantía", como acto de afianzar, lo cierto es que la expresión "garantía individual" se convirtió en un término de uso corriente, que arraigó en la conciencia del pueblo, admitido inclusive por nuestros juristas en la práctica para designar los derechos del individuo protegidos por medio del juicio de amparo, que es una Institución destinada en nuestro país para la conservación del orden constitucional frente al atentado de las autoridades. La terminología adecuada llegó a satisfacer la conciencia social.

Cuando se discutió en el Congreso de Querétaro la reforma del Artículo 1° de la Constitución de 1857, los constituyentes con preparación jurídica hablaron con naturalidad de las "Garantías Individuales". Al referirse a la garantía constitucional se dijo que en esta concurren y coexisten dos clases de garantías las individuales y las sociales y Macías a su vez explicó que aunque los tratadistas aconsejan emplear el término derechos del hombre, el primer jefe estimó más claro el rubro de las garantías individuales, refiriendo tres garantías individuales: las primeras las que se refieren al individuo, las segundas las que se refieren al elemento del derecho constitucional que se llama individuo y las terceras las garantías sociales que ven a la Nación, a todo el conjunto, a todo el conglomerado de Individuos y hay garantías constitucionales o políticas que ven ya la estructura, ya la convicción del gobierno mismo.

Las ideas confusas sobre garantías, expuestas por Macías, no hacían sospechar todavía la inclusión en la Constitución de 1917 de los derechos fundamentales de los trabajadores, solo tuvieron por objeto justificar la reforma en el sentido de establecer garantías individuales, por esto se dice en el artículo

1° de la Constitución de 1917 que: "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías, que otorga esta Constitución las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y las condiciones que ella misma establece".<sup>47</sup>

No obstante, es preciso aclarar que el propio capítulo de garantías individuales contiene disposiciones de carácter social, tal es el caso de los artículos 3, 27 y 28 de la propia Carta Magna.

El artículo 123 es prioritario de los derechos de los trabajadores sobre las ganancias patronales. Antes de prever la reinversión por parte de la empresa es necesario salvar la estabilidad económica del trabajador.

Así, por fin, se levantó en alto el símbolo de los derechos del proletariado y su propio destino se marcó como un momento infinito de la justicia presente y futura por todos los sacrificios de los trabajadores del pasado. Así nació criticada desde su preñez la Constitución más importante del siglo XX, la que como la francesa declaró los derechos del hombre, fue la primera en declarar el derecho social, maestra de la Constitución rusa, de la Constitución de Weimar y de la mayor parte de todas las constituciones del mundo, fue la nacida en México el 5 de febrero de 1917.

Nuestra Revolución se consolidó jurídicamente en el Congreso Constituyente que se reunió en la Ciudad de Querétaro el 1° de diciembre de 1916. Esta asamblea expidió el nuevo código político-social, que contiene los ideales inspiradores de nuestro movimiento libertador, iniciado en el año de 1910, y que sustituye por ende a la vieja Constitución de 1857.

---

<sup>47</sup> GRACIDAS, Carlos. Esencia Imperativa del Artículo 123 Constitucional. México, 1945. Pág. 106.

Finalmente el 5 de febrero de 1917 se promulgó la Constitución Mexicana dando un cambio al molde tradicional con innovaciones que fueron captadas finalmente en la generalidad de las constituciones del mundo. Obra de los profanos de la ciencia jurídica que sentían las necesidades de su pueblo, fue el artículo 123 constitucional, que cambió el curso de la historia laboral de todo el mundo.

El inicial contenido del artículo 123 es el siguiente:

"El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

- I. La duración de la jornada máxima de trabajo será de ocho horas.
- II. La jornada máxima de trabajo nocturna será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para menores de 16 años. Queda también prohibido a unas y otras el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrá trabajar después de las diez de la noche.
- III. Los jóvenes mayores de 12 años y menores de 16 tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños mayores de 12 años no podrá ser objeto de contrato.
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.

- V. Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir sus salarios íntegros y conservar su empleo y derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.
- VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril y minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como lo indica la fracción IX;
- VII. Para trabajo debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;
- VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;
- IX. La fijación del tipo del salario y de la participación de las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;
- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

- XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder más de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de 16 años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidas en esta clase de trabajos;
- XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excedan del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.
- XIII. Además de estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación destinado a los servicios públicos, municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casa de juego de azar.
- XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente,

según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

- XV. El patrón estará obligado a observar en las instalaciones de su establecimiento, los preceptos legales sobre higiene y seguridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste que resulte para la salud y la vida de los trabajadores de mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.
- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la población, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos de violencia contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la

República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción , por ser asimilados al ejército nacional.

- XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de la producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- XX. Las diferencias a conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.
- XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de las responsabilidades que le resulten del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.
- XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos ya sea en la de 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.

- XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualquier otro en los casos de concurso o quiebra.
- XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni será, exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador de un mes.
- XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.
- XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.
- 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 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 accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, por perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra;
- h) Todas las estipulaciones que imputen renuncia de un derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección de auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX. Se considera de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos por lo cual, tanto el

Gobierno Federal como el de cada Estado deberán fomentar la organización e instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular.

#### REFORMAS AL ARTICULO 123

El Artículo 123 Constitucional ha sido objeto de 37 reformas, entre las más importantes se encuentran:

- 1.- 6 de septiembre de 1929, atribuye al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia laboral;
- 2.- 6 de septiembre de 1929, en la fracción XXIX declara de utilidad social la Ley del Seguro Social;
- 3.- 4 de noviembre de 1933, fracción IX faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para fijar el monto de los salarios mínimos municipales, cuando no lo hicieren las Comisiones de los Salarios;
- 4.- 31 de diciembre de 1938, la fracción XVIII, para eliminar los últimos renglones que asimilaban al Ejército Nacional a los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República;
- 5.- 18 de noviembre de 1942, se adicionó el artículo 123 en su fracción XXXI, que precisó el ámbito de aplicación de la legislación del trabajo por parte de la Federación;
- 6.- 5 de diciembre de 1960, se reformó el preámbulo del artículo 123 para comprender tanto a las bases aplicables al trabajo asalariado como las relativas a los servidores del Estado;
- 7.- 20 de noviembre de 1962, las fracciones II, relativa a la jornada de trabajo; III, a la edad de admisión de los menores y su jornada de trabajo; VI, a los salarios mínimos; IX, a la participación en las utilidades; XXI, la sumisión al arbitraje; XXI, la perdurabilidad del contrato de trabajo; XXXI, para ampliar la facultad de aplicación de la legislación del trabajo de la federación a la industria del cemento.

8.- 19 de diciembre de 1978, se establece el derecho al trabajo digno y socialmente útil, y la obligación del Estado de crear fuentes de trabajo;

9.- 9 de enero de 1978, fracción XXXI, extiende la competencia de las autoridades federales a la elaboración de bebidas envasadas, enlatados que se destinen a ello; maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; tabacalera; que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; los conflictos relacionados con las obligaciones del patrón en materia educativa; la capacitación y el adiestramiento para los trabajadores; la seguridad e higiene;

10.- 18 de diciembre de 1979, por iniciativa presidencial, la Ley Federal del Trabajo tuvo modificaciones en los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis, al procedimiento de huelga, y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

Antes de esta reforma, el procedimiento estaba "plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Entre más se prolonga el procedimiento, mayores beneficios obtiene el patrón".<sup>46</sup>

Es así como las reformas tuvieron como objetivo, subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clase.

Con todo ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan los efectos del aviso de despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el

---

<sup>46</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 3ª edición. Editorial Porrúa. México, 1990. Pág. 74.

procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores. 49

De esta forma, el 4 de enero de 1980 fueron publicadas las reformas en el Diario Oficial y entraron en vigor el 1° de mayo del mismo año.

11.- En 1983, hubo otra reforma al artículo 123 donde se modificó el contenido del precepto y el legislador ordinario, subrayó la distinción entre los trabajadores de las Instituciones de Banca y Crédito, las condiciones que se daban con los patrones, estas reformas antes enunciadas son las más importantes y trascendentes para el efecto del presente estudio.

## **5. LA REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1929**

El 6 de septiembre de 1929 se modifica el artículo 123 Constitucional, en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 Constitucional, se optó por tener una sola ley del trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma. De este modo se vio la posibilidad de expedir una Ley Federal del Trabajo.

Una vez publicada la reforma constitucional, el primer proyecto de Código Federal del Trabajo fue presentado en 1929 por el Presidente Emilio Portes Gil, que fue redactado por una Comisión y se envió al Congreso de la Unión para su aprobación pero fue rechazado por el movimiento obrero por tener errores en materia sindical y de huelgas. El segundo proyecto ya no llevaría el nombre de Código sino de Ley, fue formulado siendo el Secretario de Industria, Comercio y

49 Cfr. DAVALOS, José. Ob. Cit. Pág. 75.

Trabajo el licenciado Aarón Sáenz. La Comisión redactora tuvo como conclusiones para prepararlo las de la convención obrero-patronal organizada por la Secretaría de Industria.

En la reforma al Artículo 73 fracción X se autoriza al Congreso de la Unión a legislar en toda la República en materia de trabajo pero dadas las necesidades de las entidades federativas que eran diversas se dijo:

“El Congreso de la Unión y las legislaciones de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región sin contravenir las siguientes”.<sup>50</sup>

Como se ha dicho, el Congreso de la Unión tenía facultades exclusivamente para legislar en materia de trabajo, propuso una comisión que se encargaría de un proyecto de Código Federal del Trabajo encabezada por Alfredo Iñarritu, Enrique Delhumeau y Práxedes Balboa, dicho proyecto fue muy discutido surgiendo reformas al mismo, formulándose otro en el que intervino Eduardo Suárez, quien mereció la aprobación del aquel entonces Ortiz Rubio, Presidente de la República, proyecto que fue a su vez aprobado por el Congreso el 18 de agosto de 1931 y que fue el primer proyecto que establece garantías sociales.

Cabe mencionar que la Ley de Yucatán y en especial la de Veracruz influyó en las demás leyes con que contaba cada Estado, en virtud de que abundo sobre la libertad sindical y el derecho de huelga, además que tomó no sólo los intereses sociales y económicos de cada región.

Asimismo, tomando en cuenta que en aquella época algunos de los conflictos colectivos de trabajo creaban problemas de carácter general a la economía

50 Muñoz, Luis. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Volumen IV. Edit. Stylo. México, 1948. Pág. 34.

nacional por ejemplo los de los ferrocarrileros, textiles y mineros, en ese entonces la Secretaría de la Industria dictó tres circulares, mismas que establecían criterios de competencia por materia para conocer de sus problemas y que eran los siguientes:

- A) La circular de fecha 18 de abril de 1926, misma que dio a conocer a los gobernadores de los Estados que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el departamento de trabajo de la Secretaría de la Industria.
- B) La circular de fecha 5 de marzo de 1927, que establecía que los conflictos de la industria minera serían conocimiento de la Secretaría de Industria.
- C) La circular del 18 de marzo de 1927, que establecía que los conflictos de la industria textil, serían resueltos por el departamento de trabajo de la Secretaría de Industria, celebrándose un contrato ley a efecto de uniformar su aplicación en toda la República Mexicana.

Ante las diversas situaciones que provocaba la aplicación de leyes de trabajo por los gobiernos de los Estados, en que se desahogaban asuntos que afectaban la economía nacional mediante el decreto del 27 de septiembre de 1927, mismo que dio origen a las Juntas Municipales y Federales de Conciliación y Arbitraje, con el objetivo de reglamentar las leyes de ferrocarriles, petróleos y minería, tal situación creó un debate constitucional que se resolvió con la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, y la distribución de competencias ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

A partir de 1917 en todo el país se observó una cantidad de leyes del trabajo expedidas por los Estados, las leyes estatales daban tratamiento diferente a los trabajadores, los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendían a dos o más Estados. Esta Ley surgió para otorgar seguridad jurídica a los trabajadores y este hecho fue un gran avance en esa época.

Con fecha 18 de agosto de 1931, fue publicada en el Diario Oficial la primera Ley Federal del Trabajo que rigió en todo el territorio nacional. En el artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidas con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 se integraba por los siguientes 11 títulos:

1. Disposiciones generales,
2. Del contrato de trabajo,
3. Del contrato de aprendizaje,
4. De los sindicatos,
5. De las coaliciones, huelgas y paros,
6. De los riesgos profesionales,
7. De las prescripciones,
8. De las autoridades del trabajo,
9. Del procedimiento ante las Juntas,
10. De las responsabilidades,
11. De las sanciones.

Dicha Ley estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970.

En la reglamentación de distintas actividades, fue necesario que la Ley de 1931 regulara la prestación de servicios que por su naturaleza requerían de condiciones diversas. La iniciativa presentada en 1968 propuso su reglamentación en forma ordenada, atendiendo a la naturaleza de los servicios que en cada caso se prestan, los capítulos que se titulan como "Trabajos Especiales".

En la exposición de motivos de 1968 se tomaron en cuenta que existen trabajos de tal manera especiales que las disposiciones de la Ley no son suficientes para su reglamentación, se consideró la solicitud de los trabajadores y de las

empresas, para que se incluyera en la Ley las normas fundamentales sobre esos trabajos especiales. Es cierto que en los contratos colectivos podrían establecerse algunas de estas normas, pero la ventaja de incluirlas en la Ley consiste en que las normas reguladoras de los trabajos especiales son el mínimo de derechos y beneficios que deben de disfrutar los trabajadores de los respectivos trabajos.

La Ley reguló exitosamente las relaciones obrero-patronales, y su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones que son el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga, que han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera. Gracias a estos tres instrumentos la Ley ha hecho factible la paz social, en las relaciones entre el trabajador y el patrón.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 1° manifiesta:

"La presente Ley es de observancia general en toda la República y su aplicación corresponde a las autoridades Federales y Locales en los casos y términos que la misma establece". 51

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 no encontramos ningún antecedente sobre el concepto de renuncia ni mucho menos una regulación en torno a la valoración de la misma. 52

A continuación expondremos que en ese tiempo se manejaba en las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que en la actualidad se maneja un procedimiento similar en las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

51 TRUEBA URBINA, Alberto. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. 58ª edición. México, 1968. Pág. 15.

52 Cfr. Ley Federal del Trabajo de 1931. Edit. Información Legislativa Mexicana. México, D.F., 1991. Pág.7.

Artículo 511 de la Ley Federal del Trabajo de 1931:

“Presentada la demanda ante las Juntas Centrales o Federales de Conciliación y Arbitraje reclamación de que deban conocer unas u otras, el Presidente de la Junta la turnará al Grupo Especial que corresponda, el que señalará el día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones, debiéndose celebrar ambas audiencias a más tardar dentro de los diez días siguientes a la fecha en que la demanda sea turnada al Grupo Especial que corresponda y apercibiéndose al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparece a la audiencia de conciliación, y por confesada la demanda en sentido afirmativo si no comparece a la audiencia de demanda y excepciones.

La notificación respectiva se hará cuando menos tres días antes de la fecha de las audiencias, entregándose al demandado copia de la demanda que hubiere acompañado la parte actora en su caso.

Cuando el demandado por cualquier motivo no pueda ser citado en el lugar en donde radica será aumentado dicho plazo a razón de un día por cada treinta kilómetros o fracción.

Artículo 512:

“El día y hora señalados para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, el patrón y trabajador interesados comparecerán ante la Junta personalmente o por medio de representante legalmente autorizado. El acto de conciliación se celebrará desde luego en la forma siguiente:

- I. Comenzará el actor exponiendo su reclamación, esto es, lo que pide, y la causa o título que tiene para ello. Esta exposición podrá hacerse dándose lectura a la promoción Inicial del expediente. Además, podrá hacerse manifestación de los fundamentos legales que la apoyen;

- II. Contestará el demandado lo que crea conveniente en defensa de sus intereses y podrá también exhibir los justificantes en que funde sus excepciones;
- III. Después de la contestación podrán los interesados replicar o contrarreplicar, si quisieren;
- IV. Si no hay avenencia entre ellos, la Junta procurará avenirlos, como un componedor amigable, y para el efecto, el Presidente o su auxiliar, consultando el parecer de los otros representantes propondrá la solución que a su juicio sea propia para terminar el litigio, demostrando a los litigantes la justicia y equidad de la proposición que se les haga en vista de sus respectivas alegaciones, y
- V. excepciones;
- VI. Después de la contestación podrán los interesados replicar o contrarreplicar, si quisieren;
- VII. Si no hay avenencia entre ellos, la Junta procurará avenirlos, como un componedor amigable, y para el efecto, el Presidente o su auxiliar, consultando el parecer de los otros representantes propondrá la solución que a su juicio sea propia para terminar el litigio, demostrando a los litigantes la justicia y equidad de la proposición que se les haga en vista de sus respectivas alegaciones, y
- VIII. Si las partes llegan a un acuerdo, la solución propuesta pondrá termino al conflicto.

**Artículo 513:**

**Si las partes llegan a un acuerdo, la solución propuesta pondrá término al conflicto.**

**Artículo 514:**

Si no comparece el actor o el demandado a la audiencia de conciliación, o resultan mal presentados en ello, la Junta los tendrá por inconformes con todo arreglo.

**Artículo 515:**

Si no concurre el actor a la audiencia de demanda y excepciones o resulta mal representado en ella, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

**Artículo 516:**

El acta en que consta el arreglo convenido deberá ser entregada en copia a las partes, y el convenio con aprobación de la Junta, tendrá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, debiendo llevarse a efecto para los trámites de la ejecución del mismo, un previo mandamiento del Presidente de la Junta.

**Artículo 517:**

Si el demandado no comparece o resulta mal representado en la audiencia de demanda y excepciones, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

**Artículo 518:**

Si en la audiencia de arbitraje están presentes el actor y el demandado, expondrán el primero su demanda y el segundo su contestación o defensa. En todo caso el demandado deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios, o refiriendo los hechos como crea que haya tenido lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue convenientes. De la misma manera lo hará el actor al contestar la reconvencción, si la hubiere, la que se hará valer en el mismo acto.

Previamente a la contestación de la reconvencción se intentará la avenencia de las partes, en un breve período de conciliación que se abrirá al efecto.

**Artículo 519:**

Si las partes están conformes con los hechos y por no haberse alegado otro en contrario, la cuestión queda reducida a un punto de derecho, la Junta dictará desde luego una resolución, oyendo a las partes, a sus procuradores o defensores si lo estima necesario en la misma audiencia.

**Artículo 520:**

Si los litigantes han convenido en que se falle el negocio sin necesidad de prueba, la Junta pronunciará el laudo que corresponda, a menos que acuerde de oficio la práctica de algunas diligencias.

**Artículo 521:**

Si las partes no están conformes con los hechos o estándolo se hubieren alegado otros en contrario, la Junta recibirá el negocio a prueba. También se recibirá a prueba si las partes así lo piden o si se hubiere tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. Al efecto, se señalará una audiencia para el ofrecimiento y recepción de las pruebas, la que tendrá verificativo dentro de los quince días siguientes.

**Artículo 522:**

En esa audiencia las partes ofrecerán en su orden las pruebas que pretendan sean desahogadas por la Junta, debiendo concretar esas pruebas a los hechos fijados en la demanda y su contestación, que hayan sido confesados llanamente por la parte a quien perjudiquen.

Pasando el período del ofrecimiento, la Junta o el Grupo Especial, en su caso por mayoría de votos, declarará cuáles son las pruebas que se admiten y desechará las que estime improcedentes o inútiles.

Concluido el período del ofrecimiento de pruebas y acordada la recepción de las procedentes, no se admitirán más pruebas a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan como fin probar las tachas que se hayan hecho valer en contra de los testigos.

Artículo 523:

Las pruebas que por su naturaleza no puedan ser desahogadas desde luego o que para serlo requieran la práctica de una diligencia previa, deberán ser propuestas por las partes en la audiencia de pruebas. Lo mismo se entenderá respecto de los informes y copias certificadas que haya de expedir alguna autoridad, siempre que el que las ofrezca no este en posibilidad de obtenerlas directamente.

Una vez desahogadas las pruebas propuestas por la partes o sus defensores, podrán alegar tal y como lo establecía el Artículo 531, que a la letra dice:

Podrán alegar las partes o sus defensores única y exclusivamente sobre las pruebas rendidas y sus apreciaciones referentes a los hechos acerca de los cuales no exista conformidad entre ellas.

Estos alegatos podrán ser orales o se presentarán a la Junta por escrito, dentro del término de cuarenta y ocho horas. En caso de que las alegaciones sean orales, no excederá de treinta minutos por cada parte y no se hará constar en el acta de la audiencia.

Artículo 532:

Formulándose los alegatos, el Presidente o Auxiliar preguntará a los otros representantes, dentro de las veinticuatro horas siguientes si necesitan mayor instrucción para mejor proveer. En caso afirmativo, podrán acordar, por mayoría de votos, la práctica de cualesquiera diligencias que estimen necesarias para el mejor esclarecimiento de la verdad.

Se llevarán a cabo estas diligencias en la misma forma que las promovidas por las partes y se entenderá continuada la audiencia para tal objeto exclusivamente sin que la Junta pueda acordar con posterioridad a la recepción de alguna otra prueba.

Artículo 533:

Tramitadas las alegaciones, si la Junta no dicta acuerdo para mejor proveer o practicadas las diligencias y en tal concepto acordadas, cerrará la audiencia el Presidente o Auxiliar declarando concluida la tramitación para dictar resolución, y citará en el mismo acuerdo a las partes para presentar alegatos por escrito, que deberán ser entregados a la Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Con lo anterior, las autoridades laborales emitirán el laudo correspondiente y que llegará a proceder.

Cabe señalar que a la parte actora correspondía aportar las pruebas de los hechos constitutivos de su demanda, bien, ya sean de naturaleza positiva o negativa, mientras que al demandado le correspondía probar las excepciones con que impugnó la demanda; así como los medios de defensa que a su favor indicase, esto es, que mientras que el actor debería de probar los hechos constitutivos de su acción, el demandado las de sus excepciones.

## **6. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970**

La Ley Federal del Trabajo que nos ocupa surge para continuar con la reglamentación del derecho laboral a partir de 1970, con lo que supera a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo de 1931, ampliando su contenido jurídico.

En el año de 1960 correspondiente al período presidencial del Lic. Adolfo López Mateos, se fraguaba una modificación a la Ley Federal del Trabajo, razón por la cual se creó un anteproyecto en el que intervinieron el entonces Secretario de Trabajo y Previsión Social Lic. Salomón González Blanco, junto con los Presidentes de la Junta Federal y Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, Lic. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo y Lic. Ramiro Lozano respectivamente, interviniendo también el maestro Marlo de la Cueva, pero a pesar de que los estudios fueron concienzudos y de que la razón asistía a los proyectistas y al propio Presidente por razones de orden social, político y económico no se concluyó con el éxito que se preveía.

Fue hasta el régimen del Lic. Gustavo Díaz Ordaz, cuando en el año de 1967 se integró una segunda comisión para la redacción de un nuevo anteproyecto que modificará la Ley Federal del Trabajo de 1931 la cual fue integrada por las personas mencionadas en el anteproyecto del Lic. Adolfo López Mateos y por la presencia del Lic. Alfonso López Aparicio, el cual fue concluido en 1968.

Presentándose así las cosas para el año de 1968 se tenía ya concluido el anteproyecto, el que se envió para su estudio y observación a los sectores interesados, situación que obviamente ante las nuevas disposiciones incomodó a la clase patronal la que inició una descarga de objeciones al anteproyecto, singularizándose las siguientes:

Objeción a los conceptos de intermediario, prima de antigüedad, prima vacacional y dominical, aguinaldo, salario doble, día de descanso semanal, días de descanso obligatorio por ejemplo 1° de enero y 5° de febrero, becas, indemnizaciones en caso de ajuste de personal, la obligatoriedad de construcción de hospitales en las empresas de personal numeroso, así como la incorporación de nuevos trabajos especiales: autotransportes, maniobras de

servicio público, agentes de comercio y de seguros, deportistas, actores y músicos.

Objeción a la creación de la Reglamentación del Fondo Nacional de la Vivienda (INFONAVIT), la capacitación y adiestramiento y las comisiones de seguridad e higiene.

Por otra parte, se considera inaceptable por la clase patronal la interrupción de la jornada de trabajo por la media hora, así como la integración del salario con todas las prestaciones que recibe el trabajador queriendo que sólo integran este concepto el pago en efectivo que se hacía.

No obstante, todas estas objeciones se creó en el proyecto de Ley que se turnó al Congreso de la Unión para su aprobación y como claramente señala el Maestro Mario de la Cueva "La nueva Ley no es, ni quiere, ni puede ser todo el derecho del trabajo", es solamente la fuerza viva y actuante que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones y prestaciones de los trabajadores en su prestación de servicios ante los patrones. Tampoco es una obra final por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional para acoger los asuntos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente hasta el final las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está constituida la civilización". 53

Asimismo como lo señala el Lic. Mario de la Cueva, es necesario que la Suprema Corte, Los Tribunales Colegiados, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en su caso el Congreso de la Unión, realicen las modificaciones que correspondan a la realidad económica y social para la mejor aplicación de la Ley Federal del Trabajo.

53. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa. México, 1985. Pág. 61.

correspondan a la realidad económica y social para la mejor aplicación de la Ley Federal del Trabajo.

Es así como el día 2 de diciembre de 1969, el Congreso de la Unión expidió una nueva Ley Federal del Trabajo, que fue promulgada el 23 de diciembre de 1969, por el Ejecutivo de la Unión. Esta legislación laboral fue publicada en el Diario Oficial el 1 de abril de 1970 entrando en vigor el 1 de mayo de ese mismo año.

De acuerdo a lo anterior la Ley Federal del Trabajo quedó dividida lógicamente en ocho partes. Los trabajos especiales: de confianza, de los buques, aeronáuticos, ferrocarrileros, de autotransporte, manobristas en zonas federales, del campo, comerciales, deportistas, actores, músicos, a domicilio, domésticos, de hoteles, de restaurantes, de bares y en la industria familiar, quedaron comprendidos en la parte segunda.

A continuación expondremos el procedimiento seguido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en conflictos individuales:

Art. 751 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.- Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y la resolución de los conflictos individuales y de los conflictos de naturaleza jurídica.

Art. 752.- El Pleno o la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los 10 días siguientes a la fecha que reciba la demanda, y apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y tenerle por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia.

La notificación será personal y se hará tres días antes a la fecha de la audiencia, por lo menos, entregando al demandado copia de la demanda.

Si el demandado no puede ser notificado en el lugar de residencia de la Junta, se aumentará el término a que se refiere el párrafo anterior, a razón de un día por cada 100 kilómetros o fracción.

Art. 753.- La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

- I. La Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. El auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegaciones, podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y hará ver a las partes de la justicia y equidad de su proposición.
- II. Si las partes llegan a un convenio se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.
- III. Si no se llega a un convenio, se dará por concluido el periodo de conciliación y se pasará al de demanda y excepciones.
- IV. El actor expondrá su demanda, precisando los puntos petitorios y sus fundamentos. Siempre que se demande el pago de salarios e indemnizaciones, deberá indicarse el monto del salario diario o base para fijarlo. Si el actor en su exposición ejercita acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, la Junta señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones. En esta segunda audiencia no podrá el actor ejercitar nuevas o distintas acciones.
- V. En su contestación, opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprende la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios, o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue convenientes. Se tendrán por admitidos los hechos sobre

los que el demandado no suscitare expresamente controversia, sin admitírsele prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

- VI. Las partes podrán replicar y contrarreplicar brevemente, y
- VII. Si se opone reconvención, se abrirá un periodo conciliatorio, y terminado, podrá el reconvenido producir su contestación o solicitar se señale nuevo día y hora para hacerla.

Art. 754.- Si no concurre el actor a la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y pro reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si no concurre el demandado, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Art. 755.- El demandado que no hubiese concurrido a la audiencia a que se refiere el artículo anterior, sólo podrá rendir prueba en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Art. 756.- Si ninguna de las partes concurre a la audiencia, se archivará el expediente hasta nueva promoción.

Art. 758.- Si las partes están conformes con los hechos de la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de demanda y excepciones, la Junta oirá los alegatos y dictará el laudo.

Art. 759.- La Junta, al concluir la audiencia en su etapa de demanda y excepciones, salvo lo dispuesto por el artículo anterior, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes.

Posteriormente la Junta señalará día y hora para la audiencia de ofrecimiento de pruebas y posteriormente para el desahogo de las mismas.

Art. 770.- Al concluir la recepción de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de cuarenta y ocho horas para que presenten sus alegatos por escrito.

Una vez transcurrido el término para la presentación de los alegatos, el auxiliar declarará cerrada la instrucción, y formulará un dictamen o proyecto de resolución como lo estipula el artículo 771.- El Presidente citará a una audiencia para la discusión y votación con los integrantes de la Junta, en la que a petición de cualquiera de sus miembros, podrá acordar se practiquen las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad. Podrá también ordenar día y hora para el desahogo de las pruebas que no se llevaron a cabo por causa imputable al oferente, terminada la discusión se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado, Art. 774 de la Ley Federal del Trabajo. 54

Cabe mencionar que el periodo de demanda y excepciones es cuando al contestarse la demanda se fija la litis, correspondiendo a las partes probar los hechos afirmados por cada uno.

54. Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. Páginas 338 a 350.

## **7. LAS REFORMAS DE 1980.**

El 18 de diciembre de 1979, el Presidente José López Portillo presenta a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa para la modificación de los Títulos 14, 15 y 16 de la Ley Federal del Trabajo que aplica además la reubicación y reforma de los artículos de la Ley que fijaba el procedimiento de huelga y una adición sustancial a la parte final del artículo 47 en relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido. La Cámara de Diputados aprobó las reformas y envió la iniciativa al senado con fecha 28 de diciembre. Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980 y entraron en vigor el 1° de mayo del mismo año.

En las nuevas modificaciones se establece que el proceso laboral no podía considerarse dentro de los lineamientos tradicionales del Derecho Civil, sino que deben estar influidos por los esquemas del Derecho del Trabajo, inclusive tiene expresiones que no se encuentran dentro del Derecho común como lo es la huelga, que es en donde se ejercita un Derecho de acción sino un Derecho de presión.

Se reúnen en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; una nueva distribución de la carga de la prueba, el impulso procesal a cargo de la autoridad, etc.

Es de mencionarse que mientras la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970 las partes en un juicio deberían de acreditar los extremos planteados por cada una de ellas la Ley Federal del Trabajo modificada en 1980 releva de la carga de la prueba al trabajador en las cuestiones fundamentales de la relación laboral, considerando que el patrón es quien tiene los medios de prueba y debe exhibir los documentos legales tales como el Contrato Individual de Trabajo, listas de

raya o de nómina de personal, controles de asistencia y comprobantes de pagos de participación de utilidades; inclusive los testigos presenciales de un despido que por lo general son los mismos trabajadores de esa fuente de trabajo, al manifestar el actor que fue despedido, dichos testigos no declararían en contra del patrón por temor a posibles represalias, siendo más difícil para el actor acreditar su despido, es por lo que el legislador arroja al patrón la carga de la prueba.

El ofrecimiento de trabajo nace como una función conciliatoria consistente en que la parte patronal niega el despido alegado por el actor, y ofrece el trabajo en los mismos o mejores términos en que venía desempeñando sus servicios el trabajador y así dar por terminado con el conflicto regresando a laborar el trabajador a su empleo.

Cabe mencionar que al ofrecer el empleo al trabajador la parte patronal en los mismos o mejores términos en que se desempeñaba el trabajador en su empleo, dicho ofrecimiento de trabajo tiene como finalidad la de revertir la carga de la prueba al trabajador correspondiéndole a éste acreditar la existencia del despido de que dice haber sido objeto pero si la patronal ofrece el trabajo controvirtiendo los términos y condiciones en que se desempeñaba el trabajador y no acredita dichos extremos, no se revierte la carga de la prueba al trabajador, ya que correspondería a la parte patronal acreditar las condiciones de trabajo en que se desempeñaba el trabajador para que se revierta la carga de la prueba con respecto al despido.

El procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores; entre más se prolongaba el proceso mayor beneficio obtenía el patrón. 55

55 Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 3ª edición. Editorial Porrúa. México, 1990. Pág. 74.

La reforma procesal demuestra que el derecho del trabajo ha estado en crisis, cambiando en un lapso de diez años gran parte de su estructura, demostrando con ello su evolución. Puesto que los legisladores se dan cuenta de la desventaja en que se encuentran los trabajadores frente al patrón, se realizan las reformas que tienen por objeto agilizar el procedimiento laboral. Todas las reformas que se presentaron fueron de carácter procesal.

El derecho es la norma de convivencia por excelencia. Las normas que rigen al proceso para alcanzar la justicia deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de una norma, también es menester que ello se haga con justicia y es necesario que se nombre con apego al derecho y que se haga con oportunidad; porque la experiencia ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega.

Las reformas hechas a nuestra legislación laboral fueron de carácter procesal. Sin embargo una cosa es la teoría y otra muy diferente la práctica. Por ejemplo, se adicionó el artículo 47 en el sentido de que si el patrón no da aviso al trabajador o a la Junta de la fecha y causa de la rescisión, la falta de dicho aviso, por sí solo bastará para considerar que el despido fue injustificado. El maestro Trueba Urbina señala "que esta adición es una protección social más para los trabajadores".<sup>56</sup>

Al admitir una demanda que sea omisa, incompleta, que tenga irregularidades o en donde se ejerciten acciones contradictorias, según lo previenen los artículos 685 y 873, la Junta deberá prevenir al trabajador para que la subsane en un plazo de tres días. Si no lo hace y tampoco comparece a la audiencia respectiva, deberá con fundamento en el artículo 879, tenerla por reproducida sin corrección ni substanciación alguna, para no convertirse en Juez y parte.

---

<sup>56</sup> Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo. 68° ed. Editorial Porrúa. México, 1992. P. 23.

El anterior procedimiento ordinario se desenvolvía en diferentes audiencias: una de conciliación, demanda y excepciones, otra de ofrecimiento y admisión de pruebas, y otra de desahogo de las mismas. Ahora con las reformas, el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes, y la Junta deberá de señalar una sola audiencia que constará de tres etapas: de conciliación, de demanda y excepciones, de ofrecimiento y admisión de pruebas, conforme al artículo 875 de la Ley. No debe olvidarse que la función principal de las autoridades laborales es la de conciliar.

El artículo 876 fracción I señala que en la etapa conciliatoria se deberá comparecer a la Junta personalmente, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

Sin embargo, deben de ser aceptados en esta audiencia los representantes legales o apoderados de las personas morales, de no ser así se violaría en perjuicio de dichos apoderados, el derecho a ejercer su profesión y las partes no tendrían posibilidad de arreglo.

Las reformas tuvieron por objeto el cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo en el supuesto de que sea un derecho de clase. Ahora en la ley se asienta como una unidad el derecho colectivo, el derecho individual, y las normas procesales, los tres aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 constitucional.

En las normas procesales al fin se da coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social.

Así pues, fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral entre las que destacan: los efectos del aviso de despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento;

la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

### **CAPITULO III .- EL ART. 5° CONSTITUCIONAL**

#### **1. EL ARTICULO 5° DE LA CONSTITUCION DE 1857**

SESION DE 18 DE NOVIEMBRE DE 1856.

La Comisión presentó reformados los artículos siguientes que han sido declarados sin lugar a votar, o que ella a retrado...

"Art. 17.- Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto. Lo es igualmente para aprovecharse de sus productos y ni uno ni otro se le podrán impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marca la ley cuando ofenda los de la sociedad..."

SESION DE 20 DE NOVIEMBRE DE 1856

Sin discusión y por unanimidad de 79 votos, fueron aprobados los dos artículos que siguen:

Art. 17.- Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, etc...

#### **ARTICULO 5°**

Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.

ARTICULO 5° .- Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.

El Artículo 5° reformado se presenta de la siguiente manera:

Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser, en los términos que establezcan las leyes respectivas, obligatorio el de las armas, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales, las cargas concejles y las de jurado.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio, que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso.

La Ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse. Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro.

Sigue el debate sobre el artículo 12° que corresponde al artículo 5° de la Constitución.

Iniciaremos con la Sesión del 18 de julio de 1856 con la opinión del primer ponente el Sr. Barrera quien solicitó se dividiese en partes, y la primera le pareció mal redactada, pues parece indicar que a veces se podrá compeler a

los hombres a prestar servicios personales, lo cual es contrario a nuestras leyes, que cuando más establecen que se pague el interés de la parte. Las leyes de Partida que establecían el trabajo por fuerza, ya no están vigentes, y el artículo, en vez de dar una garantía para la libertad del trabajo, parece establecer lo contrario y llegar hasta la tasa.

El Sr. Carqueda diciendo que la proscripción y el destierro son verdaderas penas, que sólo pueden provenir de sentencias judiciales, previas las formalidades de un juicio, no comprende la última parte del artículo que establece que nadie puede oponerse a la proscripción o destierro, y pide explicaciones en este punto, seguro de la Comisión no querrá prohibir la libre salida del país.

El Sr. Gamboa aclara la duda del preopinante atribuyéndola a mala redacción del artículo, que debe decir que nadie puede celebrar convenios en virtud de los cuales se imponga la proscripción o destierro.

El Sr. Arriaga contesta al Sr. Barrera que el espíritu del artículo es, que jamás pueda obligarse a nadie a trabajar contra su voluntad. Sostiene con buenas razones la libertad del trabajo, y pregunta, ¿puede haber casos en que sea lícito exigir trabajos forzosos?

Sí, sí, dicen algunos diputados.

El orador continúa: Si algunas voces dicen por lo bajo que sí, su señoría sostiene que no, pues aun en el caso de que el trabajo sea obligación que resulte de algún contrato, si el obligado a trabajar se niega, no se le puede obligar por la fuerza, y la otra parte tendrá derecho sólo a la indemnización. Explica la última parte del artículo del mismo modo que el Sr. Gamboa.

El Sr. Prieto, proclamando la inviolabilidad del trabajo oponiéndose a toda violencia, ataca sin embargo el artículo porque cree que el principio absoluto que establece puede extenderse al servicio público, llegando el caso de que los ciudadanos se nieguen a apagar un incendio, a reparar un puente destruido, porque no se les ofrezca justa retribución con su libre y pleno consentimiento.

El Sr. Arriaga le parecen más fundadas estas reflexiones que las anteriores, pues no hay motivo para confundir los servicios públicos con los personales que un hombre presta a otro hombre. Sostiene que el artículo no se refiere a casos de incendio, y que por tanto no son oportunas las objeciones del Sr. Prieto.

El Sr. Vallarta ataca la parte que dice que no puede haber promesa que tenga por objeto el sacrificio de la libertad del hombre por causa de delito, pues entiende que toda prisión importa la pérdida temporal de la libertad. Observa también que el cambio de residencia no puede ser considerado como destierro, y declara que no alcanza cuáles son los contratos o convenios que pueden llamarse de proscripción.

El Sr. Morales Ayala truena contra el artículo, o más bien contra las explicaciones que de él ha dado la Comisión. Reclama la división en partes, apoyando la petición del Sr. Barrera; cree fundarse en el reglamento, y prevé que si no se hace la división, el debate va a ser confuso y desordenado, sin que pueda servir para ilustrar la opinión del Congreso. Le escandaliza que se sostenga que la Constitución va a autorizar a los hombres faltar a su trabajo, a violar sus contratos, a negarse a trabajar cuando a ello se obligan. Se figura el caso de que un artesano se niega a acabar las obras que se le encarguen. Se habla de indemnización, exclama, y ¿si el que se niega a trabajar no tiene con qué indemnizarme! ¿qué he de hacer? respetar su libertad, puesto que este escándalo se llama libertad, y que la ley a mí no me ha de proteger.

Cree que se confunde la idea de libertad con la de trabajo, aunque entre ellas hay una gran diferencia. Enhorabuena que no se atente a la libertad de nadie; pero cuando los hombres comprometen su trabajo, es preciso que se les obligue a cumplir sus compromisos. Refiere que casi todos los operarios piden dinero adelantado, y que si se les dice que cuando quieran pueden negarse a trabajar, se autorizará un lamentable abuso, y que las más veces no habrá indemnización. Cree que la libertad es una cosa muy sagrada; quiere que nunca se force a nadie; pero sostiene que una vez comprometido un hombre a trabajar, las leyes deben obligarlo. Al concluir insiste en que el artículo se divida en partes.

El Sr. Ramírez dice que se atacan, no sólo los principios republicanos, no sólo la libertad del hombre, sino todas nuestras leyes comunes, vigentes bajo todos los sistemas políticos. ¿Cómo se quiere, que la ley obligue un hombre a trabajar, cuando tiene motivos para no quererlo hacer? ¿Cómo se quiere exigir indemnización al que no tiene con que pagarla? Esto es inicuo. Por esto se ha abolido la prisión por deudas, y se ha reconocido que el crimen y no la insolencia, debe ser el motivo para mandar a un hombre a la cárcel. Cree que generalmente cuando los hombres se niegan a trabajar, tienen para ello algún motivo y no obran por puro capricho; el artesano que no quiere seguir una obra, obra lo mismo que el abogado que no quiere seguir un pleito. Es cierto que a los jornaleros se les anticipa dinero, pero no por favorecerlos, sino para esclavizarlos e imponerles un yugo, abusando de su trabajo. Ellos van contentos al trabajo, lo buscan, y cuando se niegan, es porque están cansados de las crueldades del propietario, porque están enfermos, o porque se retraen de la leva y de los impuestos excesivos.

La ley es justa estableciendo la indemnización cuando es posible; y es también justa no confundiendo los servicios personales con los servicios a la patria, con los servicios a la sociedad, que la ley puede y debe exigir.

Se habla de contratos entre propietarios y jornaleros, y tales contratos no son más que un medio de apoyar la esclavitud. Se pretenden prisiones o que el deudor quede vendido al acreedor, cosa que sucede en las haciendas que están lejos de la Capital, y también en las que se encuentran cerca.

Si la libertad no ha de ser una abstracción, si no ha de ser una entidad metafísica, es menester que el Código fundamental proteja los derechos todos del ciudadano, y que en vez de un amo no críe millares de amos que trafiquen con la vida y con el trabajo de los proletarios.

El jornalero hoy, no sólo sacrifica el trabajo de toda su vida, sino que empeña a su mujer, a sus hijos, los degrada esclavizándolos, para saciar la avaricia de los propietarios.

El Sr. Prieto quiere que no se confunda la cuestión del trabajo con la del derecho civil, y que la Constitución se ocupe de fijar los verdaderos derechos del hombre. Dice que no se unirá jamás al hacendado tiránico que oprime a los jornaleros; pide que el artículo se divida en partes, y protesta solemnemente, que en nada participa de las ideas del Sr. Morales, porque importan la coacción sobre el hombre, la violación de la libertad, la explotación del hombre por el hombre.

El Sr. Arriaga dice que lo que pretende el Sr. Morales es imposible; que este señor fija la cuestión considerándola sólo en las últimas clases de la sociedad, olvidando lo noble, lo sagrado que es el trabajo. ¿Habrán leyes que obliguen a un hombre a componer una ópera o escribir un drama? Pues el mismo respeto merece toda clase de trabajo; y toda coacción, toda violencia, es un atentado a la libertad humana.

SESION DE 21 DE JULIO DE 1856.

La Comisión de Constitución reformó el artículo 12 que empezó a discutirse el viernes, y pedida la división en partes por el Sr. Barrera, quedó como primera la siguiente:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución, y sin su pleno consentimiento".

El Sr. Barrera observó, que el artículo parece prohibir los servicios gratuitos, estableciendo como condición precisa la justa retribución, y pidió que a la palabra consentimiento, se añadiera expreso o tácito, para que así quedaran comprendidos los cuasi contratos.

El Sr. Mata dijo: que conforme al artículo, uno puede obligarse por sí mismo, y no puede ser obligado por otro; que al hablar de justa retribución, se entiende que la justicia será determinada por el arbitrio del que reciba la indemnización. Se niega a aceptar la adición del consentimiento tácito, porque el silencio no puede interpretarse como consentimiento, y porque así habría abusos que nulificarían la garantía del artículo.

El Sr. Morales Ayala, creyendo que el artículo dice "nadie puede obligarse", lo encuentra oscuro y poco inteligible; cree que está de más hablar de retribución, y basta fijar como condición el consentimiento, para que cada cual fije la indemnización como más le convenga y pueda cuando le aparezca servir gratuitamente.

El Sr. Barrera dice, que o se trata de exigir el cumplimiento de un contrato, o se trata de compeler por la fuerza al trabajo y que la Comisión no establece entre estos dos casos las distinciones debidas. Tampoco se distingue entre el servicio personal y el servicio público. Concluye proponiendo como nueva redacción, que no habrá coacción corporal para obligar al cumplimiento de contratos, de que resulte la obligación de prestar servicios personales.

El Sr. Ruiz cree, que proposiciones tan absurdas como las que en sus dos diferentes redacciones ha tenido el artículo, asentado que no puede haber servicios personales sin retribución, se prestan a que se crea que en la regla general están comprendidos los trabajos de utilidad pública que se exigen a los pueblos, como poner una estacada cuando se desborda un río, etc. y teme también que se crea que el artículo alcanza a las cargas concejiles de regidor, síndico, etc. Si hasta allá llegan las ideas de la Comisión, es menester pesar las consecuencias que esto tendrá en el orden administrativo municipal, y recordar la escasez de fondos que sufren los municipios.

El Sr. Guzmán, diciendo que no son nuevas estas objeciones, espera no se extrañe que su respuesta sea también una repetición. La Comisión no habla de deberes para con la patria; se ocupa sólo de las ocupaciones de persona a persona, y no de las que tienen para con la sociedad.

En los casos de servicios al público se ve que los ciudadanos los presten voluntariamente, y cuando se trate de poner estacadas u otros trabajos de esta naturaleza, es claro que el que no quiera trabajar está en su derecho; que la autoridad lo que puede hacer es, ordenar que los ciudadanos contribuyan pecuniariamente a estos objetos, como a todos los que son de utilidad pública.

El Sr. Mariscal combate el artículo en su redacción primitiva; y el Sr. Guzmán, leyendo la modificación le hace notar que están prevenidas sus ideas.

El Sr. Ruiz rectifica e insiste en sus objeciones. La primera parte del artículo es aprobada por 43 votos contra 37.

La segunda parte dice: "La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso.

El Sr. Castañeda teme que esta parte del artículo dé lugar a interpretaciones absurdas pues si los casos que establece se consideran como ejemplos de la regla general, puede llegarse a creer que la Constitución no autoriza el matrimonio, puesto que es un contrato que importa el sacrificio de la libertad del hombre para toda la vida. Considerando el matrimonio como un contrato perfecto, pide explicaciones a la Comisión para que nunca se crea que se establece un principio falso e inconveniente. Para evitar absurdas interpretaciones propone que se declare que el artículo se limita a los tres objetos que señala.

En cuanto a los votos religiosos, cree que la ley nada tiene que hacer con ellos, pues el legislador no puede mezclarse en las relaciones del hombre para con Dios. Cuando se proclama que el hombre puede servir a Dios como lo crea conveniente, y cuando sin cesar se habla de libertad de conciencia, es inconsecuente querer prohibir los votos religiosos, y el artículo ataca la libertad del hombre que tanto se quiere defender.

El Sr. Ramírez dice el Congreso no tiene que hacer sacramentos, ni que modificarlos ellos se quedarán como están; pero sí puede ocuparse de los contratos, y si se admiten las ideas del Sr. Castañeda, quedará prohibido el divorcio que la Iglesia permite, y personas que no pueden vivir juntas no podrán separarse jamás.

SESION DE 22 DE JULIO DE 1856

Continuando el debate sobre la segunda parte del artículo 12 del proyecto de Constitución, el Sr. Valcárcel Interpeló a la Comisión sobre si al hablar de contratos que importen el sacrificio de la libertad, se refiere al estado actual de los alumnos de los colegios, pues los mal intencionados pueden afectar que

creen que conforme al artículo van a quedar cerrados los más útiles establecimientos de la enseñanza.

El Sr. Cedejas se reserva hablar para cuando la Comisión haya contestado al Sr. Balcárcel.

El Sr. Arriaga dice que como los alumnos de los colegios no sacrifican su libertad, no se refiere a ellos el artículo. La ley no autoriza los contratos de que resulte la pérdida de la libertad personal. En los colegios el profesor sustituye al padre, ejerce la autoridad paterna, la vida del educando en el colegio no importa ningún sacrificio.

El Sr. Cedejas cree que la cuestión de modificaciones del contrato de matrimonio y de los casos de divorcio, no es por ahora del caso, pues corresponde más bien a las leyes secundarias. Baste decir que el matrimonio como contrato, es diferente de todos los contratos, y por su objeto y por su naturaleza tiene muy distinto carácter.

Para concluir se hace cargo de la objeción del Sr. Balcárcel, diciendo que el artículo de ningún modo se refiere a los colegios, que la educación debe ser considerada como base de la libertad, y que la educación como finita y limitada a cierto tiempo, nunca puede importar el irrevocable sacrificio de la libertad humana.

El Sr. Escudero dice que la ley no autoriza ningún contrato que tenga por objeto el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, es así que el matrimonio es un contrato en que se sacrifica la libertad por toda la vida luego la Ley no autoriza el matrimonio, lo desconoce y lo declara nulo civilmente. La mujer, al casarse, sacrifica realmente su libertad; no puede contratar, ni adquirir, ni heredar, sin consentimiento de su marido, y así en el matrimonio, el hombre es todo, la mujer es nada la mujer es cosa.

A los que hablan sin cesar de las intenciones de la Comisión les dice que los que atacan el artículo, no impugnan las intenciones sino el texto las palabras, y de esto la culpa es de la Comisión que no ha sabido explicarse.

Con respecto a los contratos por causa de educación no sabe cuáles pueden ser; en los talleres no hay esclavitud; la duda se extiende a los colegios, y mientras no se señale un solo caso, no hay motivo para el artículo, y éste es de todo punto inútil.

El Sr. Arriaga con admirable precisión, contesta punto por punto al Sr. Escudero, diciendo: La ley no autoriza ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad; es así que el matrimonio es un contrato que importa el sacrificio de la libertad; luego la ley no autoriza el matrimonio. Niego la menor, y la niego porque no es cierto que la mujer, al casarse sacrifique su libertad. La mujer no es esclava, la mujer es persona; la mujer no es cosa, y llamarla así en una asamblea democrática es blasfemar.

No es inútil que se hable de contratos por causa de trabajo y de educación, porque se trata de corregir el abuso de los maestros de taller que esclavizan a sus aprendices. Se quiere que esta clase de contratos no tenga efecto civil, y que cuando nace el abuso por una parte y cesa el consentimiento por la otra, venga la nulidad legal a restaurar su libertad al oprimido. Añade que no hay comparación entre los colegios y los talleres.

Declara que la Comisión intencionalmente usó la palabra votos religiosos en lugar de votos monásticos porque en los primeros están comprendidos los segundos. La ley en lo de adelante no se mezclará en estas cuestiones, porque no invadirá el fuero interno, porque los votos se seguirán haciendo sin que intervenga la ley.

Por último, el artículo figura en la sección de derechos del hombre, porque aunque establece prohibiciones, éstas tienden a mantener las garantías de los derechos, y la Comisión ha declarado más de una vez, que considera los derechos del hombre como preexistentes a toda Constitución.

El Sr. Mata, contesta la Comisión ha declarado desde la víspera que el artículo no alcanza al matrimonio, y que en punto a votos religiosos, ha querido que sean libres sin que haya coacción civil. Si la Comisión quisiera prohibir los votos, si quisiera la excomunión, lo diría francamente, porque sus individuos tienen valor bastante para sostener sus opiniones. Pero nada de esto ha querido y basta leer el artículo para convencerse de ello. La misma lectura basta para comprender que no se habla de matrimonio, puesto que no es contrato por causa de educación, ni de trabajo, ni de voto religioso, únicos casos a que el artículo se refiere.

Defiende también la causa de la mujer: considerarla como esclava, es retroceder veinte siglos en la carrera de la civilización. La fórmula en el matrimonio es que se da a una compañera y no a una esclava, y si la mujer perdiera su libertad, la perdería también el hombre.

Después de tan empeñada discusión, la parte segunda del artículo es aprobada por 69 votos contra 22.

La tercera parte que dice: Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscrición o destierro, sin discusión es aprobada por 75 votos contra 4 y se levanta la sesión.

## 2. EL ARTICULO 5º DE LA CONSTITUCION DE 1917

El hombre ha vivido y vive oprimido. Las grandes masas de trabajadores no han logrado vencer las murallas económicas y llevar una vida que corresponda a la

dignidad humana. Pero no hay que desconocer que de 1920 a nuestros días el trabajador ha ganado batallas importantes. Si a pesar de los indiscutibles logros, el trabajador aún es explotado y pasa innumerables angustias, fácil es comprender la situación del obrero a mediados del segundo decenio del siglo XX.

A principios de 1917, la situación del trabajador en México era deplorable. La sangre obrera hizo posible nuestro movimiento social, y en recompensa se le habían otorgado pequeñas concesiones.

La voz del trabajador pronto se hizo oír, y el Congreso Constituyente la escuchó; nuestra historia alcanzaba uno de sus momentos de orgullo, y las ideas corrieron purificando a los hombres.

En la décima sesión ordinaria, celebrada el 12 de diciembre, la comisión presentó su dictamen sobre el artículo 5º; en la exposición de motivos de este artículo se manifestó que en el artículo correlativo del proyecto de Carranza se encontraban dos innovaciones respecto al contenido del precepto de 1857 (modificado en 1898): a) dejar sin efectos jurídicos la renuncia que se hiciera de ejercer determinada actividad en el futuro y b) límite máximo del contrato de trabajo a un año.

La Comisión aceptó estas novedades y agregó otras. Cándido Aguilar, Jara y Góngora presentaron una iniciativa donde habían propuesto a la comisión que el artículo 5º de Carranza se le adicionarán algunos principios, de los cuales la comisión aceptó: la jornada máxima de trabajo de ocho horas, el descanso semanal y la prohibición de trabajo nocturno para mujeres y niños; y se rechazaron otros principios: establecimiento de juntas de conciliación y arbitraje, a trabajo igual salario igual sin hacer diferencia de sexos, derecho a la huelga, indemnización por enfermedades profesionales y por accidentes de trabajo. Estos puntos los excluyó la comisión por considerar que no tenían cabida en la

sección de garantías individuales, pero que ellos serían tratados al discutirse las facultades del Congreso Federal.

El 26 de diciembre la Comisión presentó su tercer dictamen, el cual es el mismo que se había leído el 22 de diciembre. Lizardi habló y criticó la idea de hacer jueces a los abogados y afirmó que ello empeoraría más la administración de justicia. Lo principal se discursó estribó en su afirmación de que incluir la frase: - La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas-, la idea era, que en la Constitución no podía establecerse ningún precepto reglamentario.

Jara dijo que los juristas y los tratadistas podían encontrar ridículo consignar en una constitución la jornada máxima de trabajo, pero el precepto era necesario y la experiencia así lo demostraba.

Nuestra Constitución de 1857, por establecer sólo principios generales, había resultado como comúnmente se dijo "un traje de luces para el pueblo mexicano". Agregó que el establecimiento de la jornada máxima tenía como finalidad garantizar la libertad del trabajador, su vida y sus energías, y que la Constitución se pretendía hacer como telegrama,. Yo estimo que es más noble sacrificar esa estructura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad; rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pensado sobre la humanidad, porque señores, hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro. <sup>58</sup>

Los discursos de esta sesión fueron llenos de contenido, era el pueblo mexicano, era el obrero, quien venía defender sus derechos. La idea se había apoderado de los presentes y era imposible retroceder.

<sup>58</sup> Diario de los Debates, Tomo I. Pág. 978.

El discurso siguiente lo pronunció Mánjarrez, quien fue el primero en proponer que el problema laboral se tratara en todo un capítulo, o en todo un título de la norma fundamental; afirmó que ello era imprescindible, ya que nadie podía asegurar que el entonces próximo Congreso se formaría por revolucionarios y otorgaría a los obreros sus legítimos derechos. Su discurso es de gran importancia, a mi lo único que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores, que atendamos debidamente al clamor de esos hombres que se levantaron en la lucha armada y que son los que más merecen que nosotros busquemos su bienestar.

La discusión reinició el 27 de diciembre. El primer discurso importante de esa sesión lo pronunció el diputado Porfirio del Castillo, quien se declaró en contra del año obligatorio de trabajo, y dijo que si el patrón quería conservar al obrero, que lo tratara bien, le diera una jornada justa y sobre todo un salario equitativo.

El discurso de Gracidas tiene singular importancia, fue el primero en pedir que el trabajador participara de las utilidades de la empresa, considerando este punto como el más importante de toda la legislación laboral.

El día 28 de diciembre continuaron los debates acerca del artículo 5°.

Cravioto insistió en la idea de trasladar el problema obrero a un artículo especial, el cual no importaría que tuviese un carácter reglamentario.

Monzón opinó que todos los preceptos reglamentarios si tenían cabida en el artículo 5°, pero que si no se les quería incluir allí, que se formara un artículo especial con ellos.

Macías manifestó que Carranza tenía especial interés por el problema laboral, que Luis Manuel Rojas y él habían formulado leyes de trabajo por encargo del primer jefe, que dichas leyes estaban inspiradas en la legislación

norteamericana, inglesa y belga. Expresó ideas elevadas, expuso su deseo de sacar al trabajador de la miseria en que se encuentra.

Múgica declaró que a la comisión lo que le importaba era que se protegiera al trabajador, sin importarle el capítulo constitucional donde se hiciera.

Ugarte propuso que se dejará al artículo 5º con la redacción que proponía el proyecto de Carranza, y las nuevas ideas se plasmaran en el artículo 72, y que Rouaix redactara el artículo que se iba a discutir.

Según Gracidas, tres son las conclusiones que podemos deducir de los debates sobre el artículo 5º:

1. Desilusión de los Constituyentes sobre el proyecto de Carranza, principalmente por no tratarse el problema laboral,
2. Esta actitud del Congreso hizo que Carranza diera instrucciones a sus personas allegadas, en el sentido que comunicaran a la Asamblea las leyes de trabajo redactadas por Maclas y Rojas,
3. El retiro del dictamen por la comisión para que se formulara uno nuevo que contuviera las aspiraciones manifiestas en las discusiones.<sup>59</sup>

Se levantó la última sesión sobre el artículo 5º, y la presidencia no nombró a la comisión especial que redactaría el título sobre trabajo; sin embargo, esto no trajo consigo consecuencias trágicas, por el acuerdo tácito que existió, como hemos visto, para que el señor Rouaix en unión de Maclas dirigiera la comisión.

Antes de que la Asamblea conociera el proyecto lo conoció Carranza, y dio su consentimiento.

---

<sup>59</sup> Cfr. Gracidas, Carlos. Esencia Imperativa del Artículo 123 Constitucional, México, 1948. Pág. 37-8.

El día 13 de enero de 1917, se leyó ante el Congreso la exposición de motivos y el proyecto para el título VI de la Constitución. La exposición de motivos la redactó, principalmente, Macías, y entre las ideas importantes encontramos:

1. El Estado tiene derecho para intervenir como fuerza reguladora en la relación obrero-patronal, para asegurar al trabajador un mínimo de condiciones que le permitan llevar una vida digna.
2. La consideración de que la nueva reglamentación laboral borraría las odiosas desigualdades sociales, pues considera al trabajador en su dignidad humana, y no como una cosa.
3. Por la desigualdad de medios económicos e influencia social, para resolver los conflictos laborales, mejor que la justicia ordinaria es la conciliación.
4. El derecho de huelga como arma del trabajador para mejorar sus condiciones.
5. Que para terminar con la cadena de esclavitud de padres a hijos, se declaraban extinguidas las deudas de los trabajadores, en razón de trabajo, y por ningún motivo estas deudas en lo futuro podrían cobrarse a los parientes del trabajador.
6. Se asentaba que la nueva legislación no acabaría por completo la penosa situación del trabajador. La idea fue que eran mínimos reglamentarios los que se establecían, pero necesarios, ya que con la primera batalla ganada se seguiría adelante, hasta que llegaran a desaparecer las injusticias sociales.

Como ya se había acordado el artículo 123 y el 5º, se votaron al mismo tiempo. Fueron aprobados por unanimidad (163 diputados estaban presentes).

### 3. GARANTIA INDIVIDUAL

Sea que nos declaremos adictos a la tesis aristotélica elemental en materia política, es decir, aquella que asienta que el hombre es un ser esencialmente

sociable (son politikon), o sea que aceptemos la doctrina de Rousseau, para quien la existencia aislada e individual del ser humano precede a la formación social, lo cierto es que no se puede concebir al sujeto fuera de la convivencia con sus semejantes. Ahora bien, haciendo abstracción de la actividad moral o meramente subjetiva del hombre, cuya identidad constituye en ella los dos extremos de las relaciones que se formen al respecto, externamente, en su constante y continuo contacto con sus semejantes, la persona siempre está en relación con éstos. Por ende, podemos decir que la vida en común, que la convivencia humana, son sinónimos de relaciones sociales entre los miembros de una determinada sociedad.

Pues bien, lógicamente para que sea dable y posible el desarrollo de esa vida común, para que puedan establecerse las relaciones sociales, para que, en una palabra, pueda existir la sociedad humana, es menester que la actividad de cada cual esté limitada en tal forma, que su ejercicio no ocasione el caos y el desorden, cuya presencia destruyen la convivencia. Esas limitaciones a la conducta particular de cada miembro de la comunidad en sus relaciones con los demás sujetos que la integran, se traducen en la aparición de exigencias y obligaciones mutuas o recíprocas, cuya imposición no sólo es natural, sino necesaria, obra del Derecho, que sociológicamente responde como el medio imprescindible de satisfacer esa necesidad de regulación.

El contenido normativo del Derecho, bien plasmado en disposiciones legislativas expedidas por órganos determinados, o bien como substratum de una práctica social constante y con fuerza de obligatoriedad, forzosamente debe estar garantizado, en cuanto a su imperatividad, por un poder superior a la voluntad de cada individuo, de tal suerte que la aplicación de lo jurídico no quede supeditada al arbitrio de éste. Ese poder, que también recibe el nombre de autoridad, radica en la comunidad misma, en el propio grupo social, y es ejercido por entidades creadas a posteriori, a las cuales expresamente se les ha conferido esa facultad.

La autoridad de un Estado (el cual constituye la forma de organización política y jurídica de una sociedad humana, pueblo o nación), implica un poder, o sea, un conjunto de facultades y actos tendientes a garantizar el orden de derecho mediante su idónea aplicación contra posibles contravenciones por parte de los individuos de la comunidad, asegurando así el orden social.

De la importante misión que tiene que realizar ese poder social, cuyo titular es el Estado como organización formal jurídico-política de la sociedad humana y cuya depositaria es ésta, se desprende con evidencia una de sus características fundamentales:

La soberanía, cuyo término deriva de la conjunción "super-omnia", o sea sobre todo, es un atributo del poder del Estado, de esa actuación suprema desarrollada por y dentro de la sociedad humana, que supedita todo lo que en ella existe, que subordina todos los demás poderes y actividades que se desplieguen en su seno.

Parece ser que la palabra garantía proviene del término anglosajón warranty o warantie, que significa la acción de asegurar, proteger, defender o salvaguardar, por lo que tiene una connotación muy amplia. Garantía equivale, pues, en su sentido lato, a aseguramiento o afianzamiento, pudiendo denotar también protección, respaldo, defensa, salvaguardia o apoyo.

En lenguaje usual garantía es todo aquello que se entrega o se promete, para asegurar el cumplimiento de una oferta, que puede ser lisa y llana o supeditada a la satisfacción de algún requisito.

El Diccionario de la Real Academia Española define así el vocablo garantía: "acción o efecto de afianzar lo estipulado. El empleo del sinónimo afianzar hace confusa u oscura la definición, pero si se resalta que la noción de garantía implica un acto principal, o sea, lo estipulado, y un acto accesorio, es decir, el

afianzamiento del acto principal, implícitamente con el propósito de que sea cumplido".<sup>60</sup>

En el ámbito jurídico existe primero la noción de garantía en el derecho privado, que es el pacto accesorio mediante el cual se asigna determinada cosa al cumplimiento de alguna obligación.

En el Derecho Público, la palabra garantía y el verbo garantizar son creaciones institucionales de los franceses y de ellos las tomaron los demás pueblos en cuya legislación aparece desde mediados del siglo XIX.<sup>61</sup>

En derecho público la noción de la garantía comprende básicamente una relación subjetiva, pero directa, entre la autoridad y la persona, no entre persona y persona. Esa relación se origina, por un lado, en la facultad soberana de imponer el orden y regir la actividad social y, por el otro, en la necesidad de que las personas no sean atropelladas en sus derechos humanos por la actuación de la autoridad.

El concepto garantía en derecho público ha significado diversos tipos de seguridades o protecciones a favor de los gobernados dentro de un estado de derecho, es decir, dentro de una entidad política estructurada y organizada jurídicamente, en que la actividad del gobierno está sometida a normas pre-establecidas que tienen como base de sustentación el orden constitucional.

En otras palabras, desde el punto de vista de nuestra Ley Fundamental vigente, las "garantías individuales" implican, no todo el variado sistema jurídico para la seguridad y eficacia del estado de derecho, sino lo que se ha entendido por "derechos del gobernado" frente al poder público.

---

60. DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. 21ª edición. Edit. Espasa Calpe. España, 1999. Pág. 941.

61. Cfr. Los Derechos del Hombre en la Revolución Francesa. Edición de la Facultad de Derecho de México. Pág. 7.

La relación entre ambos conceptos, garantía individual y derecho del gobernado, se deduce de la gestación parlamentaria del artículo primero de la Constitución de 1857. Los constituyentes del 56-57, influidos por la corriente lusnaturalista, consideraron que los derechos del hombre son aquellos que éste recibe de Dios y que, dada su amplitud y variedad, no era posible enmarcar dentro de un catálogo. Por ello, dichos constituyentes se concretaron a instituir las "garantías" que aseguraran el goce de esos derechos, de tal suerte, que al consagrar las propias garantías, en el fondo se reconoció el derecho respectivamente protegido o asegurado por ellas, estableciéndose así la relación.

A nuestro entender, sin embargo, no puede identificarse la "garantía individual" con el "derecho del hombre" o el "derecho del gobernado" como no se puede confundir el "todo" con la "parte". 62

La auto limitación y, por ende, las limitaciones o restricciones a la conducta de las autoridades, se establecen por todo el orden jurídico del Estado, independientemente de la índole jerárquica de las distintas normas que lo integran, siguiendo diferentes criterios y frente a diversos factores. Ahora bien, directa y primariamente, frente a los miembros singulares del Estado o gobernados, la auto limitación estatal y las limitaciones jurídicas a la actuación de las autoridades se revelan en las garantías individuales.

62 No dejamos de reconocer que la denominación de garantía individual o del gobernado no es muy adecuada para denotar su ser jurídico, sin que haya logrado, empero, sustituirla ventajosamente por otro nombre. Ya hemos dicho que garantizar equivale a asegurar, proteger, defender o salvaguardar. Consiguientemente, al otorgarse por la Constitución garantías a favor de todo gobernado, se asegura, protege, defiende o salvaguarda a éste frente al poder público, manifestado en multitud de actos de autoridad provenientes de los órganos del Estado. De ahí que, a falta de una mejor y más idónea designación, optemos por seguir empleando la citada denominación.

Por tanto, éstas se traducen jurídicamente en una relación de derecho existente entre el gobernado como persona física o moral y el Estado como entidad jurídica y política con personalidad propia y sus autoridades, cuya actividad en todo caso se desempeña en ejercicio del poder y en representación de la entidad estatal.

En realidad, los sujetos inmediatos y directos de la relación jurídica que implica la garantía individual están constituidos por el gobernado, por una parte, y las autoridades del Estado, por la otra, puesto que es la conducta de estas mismas la que está limitada o restringida de modo directo por dicho vínculo de derecho.

En la vida de cualquier Estado o sociedad existen tres fundamentales tipos de relaciones, a saber: las de coordinación, las de supraordinación y las de supra a subordinación.

Las relaciones de coordinación son los vínculos que se entablan merced a una gama variada de causas entre dos o más sujetos físicos o morales dentro de su condición de gobernados. Esas relaciones pueden ser de índole privada o de carácter socio-económico. En el primer caso, cuando están previstas y reguladas por las normas jurídicas, el conjunto de éstas constituye lo que suele denominarse Derecho Privado; y en el segundo, si las citadas normas las imponen y rigen, su agrupamiento integra lo que se llama Derecho Social. En ambas hipótesis, los sujetos de las relaciones reguladas jurídicamente no son los órganos del Estado, ni entre sí ni frente a los gobernados, pudiendo éstos ser, simples particulares o entidades colectivas o los miembros individuales de las mismas; y si en las propias relaciones puede intervenir algún órgano estatal, como sujeto, no es su actividad de imperio la que se encauza.

Las relaciones de supraordinación se establecen entre los diferentes órganos de poder o gobierno de un estado o sociedad, normando la actuación de cada uno de ellos; y si esta normatividad se consagra por el derecho positivo, la rama

de éste que la instituya configura tanto el Derecho Constitucional como el Administrativo en sus aspectos orgánicos.

Las relaciones de supra o subordinación descansan sobre una dualidad cualitativa subjetiva, o sea, que surgen entre dos entidades colocadas en distinto plano o posición es decir, entre el Estado como persona jurídico-política y sus órganos de autoridad, por un lado, y el gobernado, por el otro. En dichas relaciones, la persona moral estatal y sus autoridades desempeñan frente al gobernado la actividad soberana o de gobierno, o sea, actos autoritarios propiamente dichos que tienen como atributos esenciales la unilateralidad, la imperatividad y la coercitividad

En efecto, se dice que todo acto de autoridad es unilateral, porque su existencia no requiere de la voluntad del particular al que va dirigido o frente al que se realiza; es imperativo, en virtud de que se impone contra y sobre la voluntad en contrario del gobernado, que tiene la obligación de obedecerlo, y sin perjuicio, claro está, de que lo impugne jurídicamente como corresponda; y es coercitivo, atendiendo a que, si no se acata por rebeldía u oposición de la persona contra quien se pretenda ejecutar, puede realizarse coactivamente, incluso mediante la fuerza pública, en detrimento de ella.

La relación jurídica de supra a subordinación en que se manifiesta la garantía individual consta de dos sujetos, a saber, el activo o gobernado y el pasivo, constituido por el Estado y sus órganos de autoridad.

Es evidente, que las garantías consignadas constitucionalmente fueron establecidas para tutelar los derechos o la esfera jurídica en general del individuo frente a los actos del poder público. Atendiendo al sujeto que como único centro de imputación de las citadas garantías se consideraba por los preceptos que las institúan, la denominación o el adjetivo de "individuales" se justificó plenamente. Sin embargo, y aún bajo la vigencia de la Constitución de

1857, surgió el problema jurídico consistente en determinar si las llamadas personas morales podrían ser titulares de las garantías individuales, que según se dijo, se implantaron en el mencionado ordenamiento supremo para asegurar los derechos del hombre. El problema a que nos referimos se suscitó en torno a la cuestión de si las personas morales o corporaciones, que evidentemente no son individuos ni tienen derechos del hombre, podían invocar, frente a cualquier acto de autoridad, la violación que en su perjuicio éste cometiera a los preceptos en que las multicitadas garantías se consignaban. Se arguyó que de las garantías individuales sólo podía gozar la persona física o individuo, pues las personas morales, por carecer de sustantividad humana, no podían ser titulares de derechos del hombre, que sólo a éste pertenecen, ni por ende, ser protegidas por los medios sustantivos de tutela de esos derechos.

El criterio certero y de gran hondura jurídica del ilustre don Ignacio L. Vallarta resolvió el problema en el sentido de que, a pesar de que las personas morales no eran seres humanos, sino ficciones legales, y de que, por ende, no gozaban de derechos del hombre, como entidades sujetas al Imperio del Estado, sí podían invocar en su beneficio las garantías individuales, cuando éstas se violasen por algún acto de autoridad, lesionando su esfera jurídica.

La dinámica social, impulsora de las transformaciones evolutivas que ha experimentado nuestro país en todos los órdenes a través de su historia, amplió aún más el radio de disfrute o de titularidad de las llamadas garantías individuales. Esta ampliación se registró, a partir de la Constitución de 1917. En el ámbito económico y social aparecen sujetos o entidades distintas de las personas morales de derecho privado.

En la esfera de las relaciones de trabajo se reconoce la existencia de organismos o asociaciones laborales o patronales, que se convierten en centros de imputación de normas jurídicas. En materia agraria surgen también, como entidades propias sui generis, las comunidades ejidales a las que

generalmente se estiman como centros de referencia de los ordenamientos de derecho. Pero es más y dentro del mismo derecho administrativo y merced a la política económica del Estado, han ido surgiendo, con personalidad propia, empresas de participación estatal y organismos descentralizados. Por tanto, los sujetos, como centros de imputación de las normas jurídicas, bajo la vigencia de la Constitución del 17 y hasta la actualidad, son los siguientes: los individuos o las personas físicas; las personas morales del derecho privado; las personas morales de derecho social, tales como los sindicatos obreros y patronales o las comunidades agrarias; las empresas de participación estatal y los organismos descentralizados.

La garantía individual se traduce en una relación jurídica que se entabla entre el gobernado como persona física o moral, por un lado, y las autoridades estatales y el Estado, por el otro. Ahora bien, la juridicidad de este vínculo y, por ende, de la garantía individual, descansa en un orden de derecho, es decir, en un sistema normativo que rige la vida social. Ese orden de derecho, en cuanto a su forma, puede ser escrito o consuetudinario. Por consiguiente, la fuente formal de las garantías individuales puede ser, o bien la costumbre jurídica o bien la legislación escrita, como acontece entre nosotros. En efecto, los derechos públicos subjetivos, cuyo titular es todo gobernado, se instituyen en el ordenamiento fundamental o básico del orden jurídico estatal, es decir, en la Constitución; por ello, ésta es la fuente formal de las garantías individuales, que no son sino la relación jurídica de supra a subordinación y de la que derivan los derechos del hombre.

Por ende, los derechos públicos subjetivos, que traducen uno de los elementos de la garantía individual o del gobernado, son de creación constitucional conforme al artículo primero de nuestra Ley Suprema, sin que esos derechos se agoten en los llamados derechos del hombre aunque sí los comprendan, pero únicamente con referencia a un solo tipo de gobernado, como es la persona física o individuo.

De lo anterior, podemos establecer la siguiente conclusión: el artículo 1º de la Constitución de 1917 dice: "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que esta Constitución otorga"; esas garantías están especificadas en los siguientes artículos, hasta el 28, preceptos que de manera expresa, determinan los hechos y los derechos que teóricamente se designan como derechos del hombre, y que nuestra Constitución admite; pero no debemos entender que los individuos tienen tales derechos meramente porque la propia Constitución se los otorga.

Las garantías son realmente una creación de la Constitución, en tanto que los derechos protegidos por esas garantías son los derechos del hombre, que no provienen de ley alguna, sino directamente de la calidad y de los atributos naturales del ser humano esto es, hay que distinguir entre derechos humanos, que en términos generales son facultades de actuar o disfrutar, y garantías, que son los compromisos del Estado de respetar la existencia y el ejercicio de esos derechos.

Las garantías individuales se definen como aquellas que protegen al individuo en sus derechos, toda vez que éste puede hacer todo excepto lo que la ley prohíbe, en cambio las autoridades sólo pueden hacer lo que la ley les permite.

El fin de las garantías individuales es proteger al individuo contra cualquier acto de autoridad que viole o vulnere algún derecho consagrado en la ley, y el fin del Estado es velar por los derechos del individuo que es a lo que se ha denominado individualismo.

Son derechos públicos, puesto que están incorporados a la Constitución, que las instituye en beneficio de las personas y a cargo de las autoridades, como limitaciones en el ejercicio de los órganos gubernativos en general, y cuya satisfacción importa teóricamente al interés social como al individual; y también son derechos subjetivos porque no recaen sobre cosas materiales, sino que

simplemente dan una acción personal para lograr que el órgano gubernativo que corresponda respete los derechos garantizados.

#### **4. GARANTIA SOCIAL**

Este es un carácter que, en forma unánime, se ha aceptado tanto en la doctrina como en la jurisprudencia nacional, y significa que el derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que a favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados a través de la contratación individual y colectiva, más nunca reducidos o negados; de aquí la máxima: arriba de las normas laborales todo, por debajo de ellas, nada.

Y si se les ha denominado "sociales", porque están destinados a dar protección a la clase trabajadora y a los trabajadores en particular como integrante de aquélla.

Como ejemplo de lo anterior, se tiene la fracción XXVII del artículo 123 constitucional y los artículos 5º, 56 y 69 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123, apartado "A" de la Constitución.

Artículo 123, fracción XXVII de la Constitución: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: ...h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores."

Artículo 5º. Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce ni el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:...II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley; V. Un salario inferior al mínimo; VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; XIII. Renuncia

por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo...En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas."

Las garantías sociales surgen cuando determinadas clases sociales están protegidas contra cualquier acto o atropello por parte del Estado al cual se le exige la adopción de ciertas medidas para proteger a la clase "económicamente débil" frente a la clase "poderosa".

Las garantías sociales aparecen por primera vez en México en la Constitución de 1917, se crearon con la finalidad de presentar un equilibrio con las ya existentes garantías individuales que se encuentran consagradas en el primer capítulo de la Constitución.

Los artículos que se refieren a las garantías sociales son el 27 y el 123 fundamentalmente. El primero de ellos protege los derechos agrarios y el reparto equitativo de las tierras y aguas.

El artículo 123 protege los derechos del trabajador y su familia. Existen otros como son:

- El artículo 28º que habla sobre la participación del Estado en forma exclusiva.
- El artículo 3º protege la libertad de enseñanza.
- El artículo 4º protege los derechos de familia, procreación, salud y vivienda.
- El artículo 5º protege la libertad de ocupación.

Todos ellos también pueden ser considerados como derechos sociales, pero fundamentalmente se habla de los dos primeros que se han mencionado: 27 y 123 por el hecho de proteger los derechos de clase económicamente débil frente a la clase poderosa.

De hecho, no siempre resulta claro el contenido que se da a las garantías sociales dentro de la Constitución, pues existen autores como Burgoa, Noriega y otros más, que consideran diversas posturas respecto a ellas, recibiendo indistintamente el nombre de garantías individuales o garantías sociales.

Burgoa, por ejemplo sostiene "la idea de que las garantías sociales al igual que las garantías individuales, conllevan en sí una misma relación jurídica, pues considera que determinadas clases sociales están colocadas en una crítica situación económica y que por tanto simplemente exigieron al Estado la adopción de ciertas medidas proteccionistas o medidas de tutela frente a la clase social poderosa creándose así las garantías sociales; sostiene asimismo que no sólo se excluyen sino que se complementan entre ambas al hacerse efectivas las garantías de libertad y de igualdad entre las distintas clases sociales que componen la estructura de una misma sociedad".<sup>63</sup>

"Es un deber que se impone al Estado para proteger a los individuos ya sea en forma individual o colectiva".<sup>64</sup>

Por su parte diversos tratadistas en materia laboral opinan lo contrario, al manifestar la idea de que el derecho social es un derecho nuevo, distinto al que comúnmente conocemos, que surge de las clases sociales desprotegidas.

La garantía individual implica una relación de derecho entre dos sujetos que son: del lado activo, los gobernados y en el aspecto pasivo el Estado y sus autoridades. Por el contrario, la garantía social se traduce en un vínculo jurídico existente entre dos clases sociales económicamente diferentes, desde un punto de vista general e indeterminado o entre individuos particulares y determinados pertenecientes a dichas clases.

---

<sup>63</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las garantías Individuales. 31ª Ed. Editorial Porrúa. México, 1999. Pág. 814.

<sup>64</sup> Castro, Juventino. V. Ob. Cit. Pág. 26-28.

Se le denomina también "derechos de clase" porque tiene relación con la justicia social, tendientes a obtener un mejor bienestar social para los pueblos de la tierra. Una definición de derecho social es la siguiente: "Es la ordenación de la sociedad en función de una integración dinámica, teológicamente dirigida a la obtención del mayor bienestar social, de las personas y de los pueblos mediante la justicia social".<sup>65</sup>

Al igual que la garantía individual, la garantía social también se revela como una relación jurídica, más los elementos distintivos de ambas difieren. Se advierte que determinadas clases sociales, colocadas en una deplorable situación económica, exigieron del Estado la adopción de ciertas medidas proteccionistas, de ciertos medios de tutela frente a la clase social poderosa. Por ende, al crearse dichas medidas por el Estado mediante conductos normativos, o sea, al establecerse las garantías sociales, que es como jurídicamente se denomina a estos medios tutelares, se formó una relación de derecho entre los grupos sociales favorecidos o protegidos y aquellos frente a los que se implantó la tutela. En vista de esta circunstancia, los sujetos del vínculo jurídico en que se traducen las garantías sociales, son por un lado, las clases sociales carentes del poder económico o de los medios de producción y en general los grupos colocados en situación precaria, y por otro, las castas poseedoras de la riqueza o situadas en bonacible posición económica.

Esta relación jurídica sólo se entabla entre sujetos colocados en una determinada situación social, económica o jurídica, y entre los que existen lazos materiales determinados, establecidos principalmente en cuanto al proceso productivo (capital por un lado y trabajo por el otro).

A diferencia de la relación jurídica en que se revela la garantía individual, el vínculo de derecho en que se manifiesta la garantía social únicamente puede

---

<sup>65</sup> González Díaz, Lombardo Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral, 2º ed. UNAM, México, 1978. Pág. 51.

existir entre los sujetos cuya posición se caracteriza por modalidades especiales, mientras que la primera puede entablarse entre cualquier persona física o moral, independientemente de su condición jurídica, social o económica, y las autoridades estatales y del Estado.

Los sujetos de la relación jurídica en que se traduce la garantía social están constituidos, desde el punto de vista activo, por las clases sociales desvalidas, esto es, carente de los medios de producción, en una palabra por la clase trabajadora, es decir, por aquella que en el proceso productivo tiene injerencia a través de su energía personal o trabajo; y desde el aspecto pasivo, por aquel grupo social detentador de los medios de producción o capitalista, o sea, por aquel que en la producción interviene, no con su labor personal, sino mediante la utilización de bienes de que es poseedor o propietario.

Sin embargo, la garantía social no sólo consta de estos sujetos genéricos y sociales, sino que también existe entre individuos particulares, considerados éstos como miembros pertenecientes a dichas dos clases antes mencionadas. En consecuencia, si genéricamente la garantía social se concibe como una relación jurídica entre dos grupos sociales y económicos distintos, el trabajador y el capitalista, particularmente se traduce en aquel vínculo de derecho que se entabla entre un trabajador individual considerado y un capitalista o empresario bajo el mismo aspecto.

Como toda relación jurídica, la garantía social implica la existencia de derechos y obligaciones para sus sujetos. Dada la naturaleza de la garantía social, que consiste en que ésta es una medida jurídica de preservación de la clase trabajadora en general y de los trabajadores en particular, los derechos que de la relación jurídica respectiva se derivan se originan a favor de los mencionados sujetos activos. Así, si se recorre, aunque sea someramente, el artículo 123 constitucional, que es el precepto que más relevantemente contiene garantías sociales, se inferirá que los derechos de éstas, se derivan se constituyen a

favor de los trabajadores y que, en consecuencia, las obligaciones se establecen a cargo de los capitalistas.<sup>66</sup>

Las Garantías Sociales implican una relación jurídica entre dos clases sociales distintas desde un punto de vista económico, genéricamente hablando, o entre dos o más sujetos individuales particularmente. Dichas garantías crean, según ya aseveramos derechos y obligaciones para los sujetos de la relación en que se manifiestan, cuya consagración normativa constituye la regulación legislativa de las actividades recíprocas de aquéllos.

El Estado y sus autoridades, están colocados en una situación de gobernados, éste y éstas intervienen en dicha relación como reguladores, ejerciendo un poder de imperio, limitado, claro está, por el orden jurídico estatal en sus respectivos casos. Ante las garantías sociales y frente a los derechos y obligaciones que de ellas se derivan, el Estado, por conducto de las autoridades que al efecto establece la ley (Juntas de Conciliación y Arbitraje, Secretaría del Trabajo, etc., por lo que se refiere a la materia del trabajo), vela por el cumplimiento de todas las modalidades jurídicas y económicas de la relación de derecho en que se ostentan las prerrogativas sociales.

Mediante esta Injerencia que tiene el Estado en las relaciones específicas entabladas entre los sujetos de la garantía social, se eliminan los principios de la autonomía de la voluntad y de la libre contratación, en el sentido de que las autoridades estatales, en ejercicio del poder imperativo, evitan que se formen vínculos de derecho que impliquen una reducción o un menoscabo de los derechos que para la clase trabajadora en general o para el trabajador en particular surgen de la garantía social consignada constitucional y legalmente. Por el contrario, tales principios subsisten en cuanto a la creación de vínculos

---

<sup>66</sup> Los derechos específicos, con sus obligaciones correlativas que se derivan de la relación jurídica que implica la garantía social y que están consignados en el artículo 123 constitucional, cuyo ordenamiento reglamentario es la Ley Federal del Trabajo, constituyen el objeto de estudio de una disciplina jurídica autónoma como es el Derecho del Trabajo, por lo que no nos corresponde referirnos a ellos.

Jurídicos específicos entre los sujetos de la garantía social que no sólo no signifiquen una reducción o un menoscabo a los derechos u obligaciones que de ésta surgen respectivamente para el obrero y el patrón, sino un mejoramiento de las condiciones de aquél.

Por otra parte, en caso de que los aludidos vínculos jurídicos específicos ya se hubieran entablado con las consecuencias, primeramente señaladas, el Estado interviene nulificándolos o anulándolos, evitando que produzcan efectos de derecho.

Además, para hacer cumplir las garantías sociales entre las partes o sujetos de las mismas, y principalmente para mantener en la realidad las medidas legales protectoras del trabajador, el Estado adopta una posición que origina una serie de facultades de fiscalización.

Este conjunto de facultades impositivas o preventivas (en cuanto a la formación de relaciones específicas entre los sujetos de la garantía social que impliquen un menoscabo a los derechos y obligaciones legales de los mismos en sus respectivos casos), sancionadoras, (por lo que atañe a la nulidad de pleno derecho de dichas relaciones en el caso en que ya se hubiesen creado) y fiscalizadoras (por lo que respecta a la inspección de las citadas relaciones específicas con el objeto de constatar si se ajustan o no a los términos de la ley que consagra las garantías sociales y sus variadisimas derivaciones), es lo que constituye la situación general que el Estado guarda frente a las garantías sociales, denominándose al régimen constitucional en que tal situación impera con el calificativo de intervencionismo estatal, como opuesto al que prevalece en un sistema exclusivamente liberal-individualista, en el que dicha entidad política y sus autoridades asumen el papel de meros vigilantes del desarrollo de la vida social sin intervenir positivamente en ella, salvo cuando surgiere algún conflicto de intereses.

Las garantías sociales y las garantías individuales no se oponen ni son incompatibles; si, se ha planteado el problema de demostrar la compatibilidad que existe entre las garantías individuales y las sociales, es obedeciendo al imperativo que siempre nos ha guiado: defender nuestra Constitución de las críticas que a menudo se le han dirigido. En efecto, se ha afirmado que nuestra Ley fundamental es incongruente consigo misma, puesto que, por una parte, consagra garantías individuales y, por la otra, establece garantías sociales, conceptos ambos que muchas veces se oponen, según se asienta, hasta el grado de que en varias ocasiones las segundas hacen nugatorias a las primeras. Se ha dicho, en efecto, que el artículo 123 constitucional en sus fracciones II, V, etc., consigna no sólo restricciones a la libertad de trabajo que consagra el artículo 5° de la Constitución como garantía individual, sino verdaderas prohibiciones para desempeñar cualquier labor bajo las circunstancias y condiciones que las mencionadas fracciones establecen. Pero generalmente, se acude al siguiente caso para demostrar la aparente contradicción u oposición entre las garantías sociales y las individuales: la antinomia que existe entre la libertad de trabajo como garantía individual y la Ley Federal del Trabajo (artículos. 49 de la de 1931 y 395 de la aprobada por el Congreso Federal en diciembre de 1969 y en vigor desde el primero de mayo de 1970), reglamentaria del artículo 123 constitucional. Se dice que de acuerdo con el artículo 5° de la Constitución todo hombre es libre para dedicarse a la industria, profesión, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. Por su parte, la Ley Federal del Trabajo impone a los patrones la obligación de no admitir como trabajadores a aquellas personas que no estén sindicalizadas, si es que esta condición, que declara lícito tal ordenamiento, se ha concertado en los contratos colectivos de trabajo. Ésta prohibición se ha dicho que es una garantía social, porque fortalece el sistema sindical al evitar que en una empresa determinada presten sus servicios trabajadores libres cuya posible actuación pudiera menoscabar la fuerza del sindicato y al impedir que en una negociación haya obreros que no pertenezcan a ninguna organización sindical. Se concluye, mediante la comparación de esas dos situaciones (libertad de

trabajo por un lado e imposibilidad de que éste lo preste un trabajador que no sea sindicalizado a una empresa determinada, por el otro), que la mencionada garantía social implica una notable restricción a la mencionada garantía individual en cuanto que la primera impone como requisito insuperable para que una persona pueda laborar en una negociación determinada, el consistente en la necesaria pertenencia al sindicato respectivo.

Ante tal aparente oposición entre las garantías individuales y las sociales, al menos en materia de trabajo, nos formulamos la siguiente cuestión: ¿son en realidad incompatibles las garantías individuales y las sociales?

¿Existe efectivamente oposición entre ambas?

Para eludir tal problema evidentemente tenemos que recurrir a la naturaleza jurídica de ambas especies de garantías. Así, si dicha naturaleza es completamente disímil, si implica situaciones de derecho diversas, si entraña hipótesis jurídicas diferentes, entonces no son contradictorias ni opuestas, pues la contradicción y la oposición lógicamente sólo existen en el caso en que las cosas entre las que aquéllas se observen, correspondan a un mismo objeto o participen de caracteres comunes. Verbigracia, en estricta lógica, no puede haber contradicción entre una situación jurídica civil y una penal, por ser ambas diferentes, por obedecer a finalidades legislativas diversas, por implicar intereses disímiles, por comprender relaciones cuyos sujetos son distintos, etc.

Por lo tanto, la contradicción sólo surge cuando se afirma y niega al mismo tiempo un predicado respecto de una misma cosa, en relación con una semejante situación; o cuando entre dos objetos, ideas, conceptos, etc., semejantes, se atribuye a uno un calificativo o una estimación determinados y se niegan éstos respecto del otro, naturalmente dentro de un mismo punto de vista o elemento lógico, común a ambos. Cuando el predicado de dos objetos, conceptos, etc., no lo constituye un elemento o atributo común, no surgirá la

contradicción, puesto que se tratará de dos cosas diferentes con peculiaridades también distintas.

Si las garantías individuales y las garantías sociales son jurídica y substancialmente semejantes en cuanto a sus elementos intrínsecos, existirá evidentemente una contradicción entre ellas en determinados casos específicos; por el contrario, si las garantías individuales y las sociales implican relaciones de derecho diferentes, si éstas están dotadas de sujetos también diversos, si constan de elementos disímiles, entonces no habrá contradicción entre ellas, particularmente en el caso específico de la materia de trabajo, pudiendo, por lo tanto, coexistir.

Si analizamos los distintos elementos que concurren en la integración de la sustancia jurídica de ambas especies de garantías, se llegará a la evidente conclusión de que difieren esencialmente. En efecto, la garantía individual implica una relación de derecho entre dos sujetos que son, del lado activo, los gobernados, y en el aspecto pasivo, el Estado y sus autoridades. Por el contrario, la garantía social se traduce en un vínculo jurídico existente entre dos clases sociales económicamente diferentes desde un punto de vista general e indeterminado, o entre individuos particulares y determinados pertenecientes a dichas clases.

De lo anterior podemos establecer la siguiente conclusión: la garantía social implica una protección jurídica para los grupos mayoritarios de la sociedad. Dicha garantía tutela, por medio del Derecho, los intereses sociales. Por consiguiente, ambos conceptos, el de garantía social y el de interés social se encuentran unidos. Esta vinculación implica que la garantía social es la forma jurídica de preservar los intereses sociales, constituyendo éstos el objeto de dicha preservación.

Si toda garantía social tutela un interés social es imprescindible, para precisar su sustancialidad, determinar lo que, in genere, denota el concepto respectivo. Por modo simplista y hasta tautológico puede decirse que el interés social es el interés de la sociedad, o sea, de la misma colectividad humana. Sin embargo, esta sinonimia no conduce a la demarcación del concepto que se pretende exponer, puesto que en toda sociedad existen diferentes grupos humanos que, a su vez, representan un conjunto de intereses de diferente contenido. En efecto, el todo social no es monolítico, sino heterogéneo. En él actúan diversas colectividades no sólo distintas sino en algunas ocasiones opuestas, teniendo cada una de ellas diversa implicación demográfica. Entre dichos grupos existe una especie de gradación jerárquica en cuanto a la importancia que cada uno de ellos representa, por lo que no puede hablarse de un solo interés social sino de varios intereses sociales que operan en el contexto de la sociedad misma.

Sentado lo anterior, se puede afirmar que existe una gama de intereses sociales que corresponden a los distintos elementos humanos colectivos que integran la esfera federal, la esfera local y la esfera municipal, primordialmente. En el ámbito federal, el interés social se manifiesta en el interés nacional, o sea, en el interés de toda la nación o de todo el pueblo que forma el elemento humano de la entidad estatal federal. Por ende, el supremo interés social es el interés nacional, cuyo contenido, variado y variable, puede ser económico, cultural o político principalmente.

Por otra parte, desde el punto de vista de la estructura política del Estado Mexicano, éste comprende diversas entidades federativas, llamadas también "estados", que, como personas morales de Derecho Público tienen un elemento humano, que es su respectiva población. En consecuencia, el interés social también se localiza en el interés mayoritario de las colectividades humanas que pertenecen a las entidades federativas o Estados federados y cuya importancia es evidentemente menor que el interés nacional, pudiendo tener los distintos contenidos variables mencionados.

Ahora bien, dentro de la organización política y administrativa de los Estados federados existe el municipio como estructura fundamental en los términos del artículo 115 de la Constitución del país. El municipio es también una persona moral de Derecho Público y cuenta indispensablemente de un elemento humano, que es la colectividad municipal. Por tanto, el interés mayoritario de ésta implica también un interés social aunque de menor importancia que los otros dos tipos que hemos mencionado, o sea, el interés nacional y el interés mayoritario de la población de las entidades federativas.

De las consideraciones brevemente expuestas se deduce que existen diferentes tipos demográficos de interés social dentro de una gradación jerárquica en lo que atañe a su importancia y trascendencia, ubicándose en la cumbre el interés nacional.

Por lo tanto se llega a la conclusión de que hay interés social cuando a través de medidas legislativas o administrativas se pretende satisfacer alguna necesidad de que adolezcan los grupos mayoritarios de cualquier colectividad en las diferentes esferas que se han indicado.

## **5. DERECHO LABORAL IRRENUNCIABLE**

Este carácter del derecho del trabajo adquiere especial importancia por que va en contra de la concepción tradicional que señala que todo derecho, en cuanto tal, es susceptible de renunciarse.

En cambio, en el campo laboral y en cuanto a lo que atañe a los trabajadores, tal principio no tiene cabida; esto se explica si se relaciona con lo establecido de que la legislación laboral es un mínimo de garantías sociales consagradas a favor de los trabajadores; si son un mínimo a observarse, no procederá su renuncia. Además, si a esto agregamos lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo.- Las disposiciones de esta Ley son de

orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce ni el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:...II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley; V. Un salario inferior al mínimo; VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo...En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas."

En Derecho Laboral el principio de la Irrenunciabilidad de derechos está vinculado al nacimiento y devenir del Derecho del Trabajo, como una norma inseparable al carácter tutelar y protector de éste. Complementa el principio la estructura del Derecho de trabajo en forma tal, que su ausencia originaria, sin duda la inaplicabilidad de muchas normas que se justifican en intereses superiores de salvaguarda no sólo del hombre de trabajo sino de su familia y de las otras personas que de él dependen.

Desde el nacimiento de principios como el de la Irrenunciabilidad de derechos, el Estado supremo interventor de las relaciones de trabajo, guió, por sobre la voluntad de las partes, la formación y desarrollo de tales nexos hacia lo que consideraba más importante que una simple vinculación jurídica de los contratantes, es decir, la protección del hombre de trabajo de cualquier eventual riesgo que dañara su salud y su espíritu.

Para hacer más completa aún esa protección puso en vigencia el principio que se estudia que impide a los contratantes celebrar cualquier convenio que disminuya los derechos que la ley acuerda al trabajador.

El principio de la irrenunciabilidad de derechos se justifica en razón a la debilidad jurídica en que se encuentra el trabajador, generalmente acosado por la necesidad de hallar medios suficientes para proveer a su sobrevivencia y la

de los suyos. Si en verdad esa indefensión del trabajador es en la actualidad menos evidente por la existencia de organizaciones sindicales que le prestan apoyo al obrero desposeído de fuerza, no es menos cierto también que unas veces la ineficacia del sindicato y otras el apremio del trabajador, lo obligan a concertar convenios que los desmejoran, en el mejor de los casos, o lo llevan a aceptar renunciaciones de derechos inalienables. Tal renuncia comporta sanciones que llevan en sí mismas la nulidad del acuerdo.

Hay quienes han visto en este principio una aplicación de la teoría de los vicios del consentimiento en el sentido de que el trabajador cuando renuncia lo hace por ignorancia o por error. La renuncia se caracteriza por el conocimiento de la pérdida que ocasiona su acto al renunciante. Quien contrata por error o por dolo no sabe, al momento de dar su consentimiento el perjuicio que sufre y por consiguiente, en apariencia no ha renunciado a nada. Esto no impide la posibilidad de atacar un contrato de trabajo concertado por error o por dolo por una simple aplicación de las disposiciones del Código Civil sobre los vicios del consentimiento.

Tampoco podemos afirmar que la renuncia de derechos vicia el consentimiento del trabajador por violencia, pues ésta no es ejercida por persona alguna, sino que deriva del estado de necesidad que rodea al trabajador, por causas en las cuales no ha intervenido la voluntad del patrono o de un tercero. No se duda que la violencia, cuando es ejercida para forzar la voluntad del trabajador es causa también de nulidad del contrato.

El principio de la irrenunciabilidad de derechos va más allá del límite que tienen los vicios del consentimiento, pues toca muy de cerca las leyes de la oferta y la demanda, aceptadas normalmente en las relaciones económicas. Las condiciones bajo las cuales se desenvuelve la vida del trabajador, determinan el grado de incapacidad en que lo tiene el Estado y la regulación, no sujeta a su libre albedrío, del patrimonio jurídico que en su favor se le ha conferido.

La incapacidad de contratar en determinadas condiciones afecta a la autonomía de la voluntad del trabajador; aún cuando las relaciones de trabajo se encuentran enmarcadas dentro del campo de las obligaciones reguladas por el Derecho Civil, el interés del Estado a favor del trabajador es de tal intensidad y jerarquía que produce la revocación, en materia de trabajo, de toda disposición que consagre la libertad del sujeto para convenir lo que le plazca sin limitación alguna.

El trabajador que contrata la prestación de sus servicios encuentra la existencia de la ley, prevaleciente a cualquier manifestación de su voluntad que la vulnere.

En la materia de trabajo el derecho subjetivo del trabajador queda en manos del Estado, quien lo dirige hacia la obtención de los fines que informan su propia filosofía. Es tan radical la posición en que se encuentra el trabajador en este campo que sólo se le permite escoger la relación jurídica y en consecuencia la aceptación del régimen legal que la regule; así la persona cuando celebra un contrato de trabajo sólo tiene autonomía al momento inicial en el cual ha escogido esta modalidad, de ahí en adelante poca importancia tiene su voluntad en cuanto que la ley determina el mínimo de condiciones a las cuales está subordinado, inderogables por cualquier acuerdo. Esa sujeción al objetivo del Estado, concretado en la ley que impera sobre las relaciones del trabajo, es tan característica y de tan grandes alcances que aún en los casos de simulaciones, cuando aparentemente se presenta la celebración de un contrato virtualmente distinto al de trabajo, aun cuando las partes se encuentran vinculadas por la relación de patrono-trabajador, se ha aplicado la legislación del trabajo con prescindencia absoluta del régimen que regula la relación manifestada de las partes, cuando se ha comprobado la existencia real de un contrato de trabajo, por coincidir en tal nexo los elementos que son consustanciales de ese convenio.

La simulación en estos casos carece de valor y de significación, aún cuando las partes hayan tenido esa voluntad, pues aquí ya no se trata de la disposición libre de un patrimonio jurídico, sino de la lesión que se infiere a un sujeto protegido por el Estado y la infracción de normas jurídicas imperativas y obligatorias.

Tocan muy de cerca estas consideraciones al carácter de orden público que se le imputa a las disposiciones legales en materia de trabajo; y las cuales, por esa condición no pueden ser derogadas ni violadas en forma alguna por convenios particulares.

El hecho de que constitucionalmente se consagre el principio de la irrenunciabilidad de derechos, no origina parejamente que se tengan como de orden público las disposiciones de la legislación del trabajo, pues como lo dice la doctrina el orden público, que vela por el interés colectivo le imprime a la norma una invulnerabilidad, que ciertamente no es la que posee la legislación del trabajo; más bien en este sentido vemos el deseo del legislador de evitar los problemas de aplicación de ley, por coexistencia de normas que prevean situaciones semejantes.

Un buen ejemplo lo tiene el artículo 5° de la Constitución Mexicana que dice: El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La Ley persigue la instauración de un sistema de tutela del trabajador, porque se le considera un débil jurídico incapaz de hacer valer, por sí mismo y con sus propios medios, las condiciones bajo las cuales quiere concertar la prestación de sus servicios. Sin embargo, el inusitado desarrollo de las organizaciones obreras dispuestas permanentemente a la defensa de sus afiliados y

administradoras, además, de poderosos recursos compulsivos, ha hecho perder mucho vigor a aquella antigua visión que se tenía del trabajador; ser inutilizado por las necesidades, corroído por la carencia de recursos, abandonado a su desesperación. Basta recordar las condiciones de trabajo imperantes para el momento en que se individualiza y desarrolla el Derecho del Trabajo y compararlas con las que rigen en la actualidad y de las cuales gozan universalmente los trabajadores; fruto unas de ellas del esfuerzo de organismos internacionales calificados como la Organización Internacional del Trabajo y otras de la lucha obrera, realizada a través de sus organizaciones y mediante el uso de los instrumentos que la ley y la realidad del grupo ha puesto en sus manos.

El efecto principal en materia de violación del principio de irrenunciabilidad es el de la sanción de nulidad que conlleva todo pacto que lesione los derechos del trabajador consagrados por la ley o contractualmente, de acuerdo con la delimitación del campo de aplicación de esta regla.

La Doctrina, tanto del Derecho Civil como la del Derecho del Trabajo, considera que ésta es una nulidad absoluta, pues no puede ser convalidada por las partes ni aún por medio de ninguna manifestación de voluntad. La violación del principio tiene un vicio insanable.

En términos generales podemos decir, entonces, que la nulidad del pacto que lesiona un derecho del trabajador no necesita ser declarada por el Juez, ni reconocida por la autoridad, ni se convalida por el transcurso del tiempo. Sus consecuencias, son por otra parte, que la norma legal sustituye el pacto nulo; que la nulidad actúa retroactivamente en beneficio del trabajador quien puede pedir la compensación correspondiente; y que la nulidad de una cláusula no produce la del contrato de trabajo en su totalidad. Hay autores que establecen con certeza que la nulidad abarca el pacto hecho antes del contrato, durante su vigencia y después de su disolución; en este último caso la acción de nulidad

sufre la excepción de prescripción que puede serle opuesta si fue ejercida con posterioridad al vencimiento del lapso de prescripción.

Por último y como figura también excepcional dentro de la materia nos encontramos con la prescripción de las acciones provenientes del contrato de trabajo. Teóricamente concebida la prescripción que convalida por el transcurso del tiempo ha sido el resultado del abandono de los medios que la ley otorga para reclamar el derecho por quien era su titular; en otras palabras, es un abandono del derecho. Esta pasividad del titular del derecho es una renuncia tácita del mismo.

El interés público que se refleja en esta Institución, incide contrariamente, en las normas protectoras del trabajador. Por eso algunos autores hay que han manifestado su desacuerdo respecto a la prescripción que inhabilita acciones de derechos irrenunciables, tanto más cuanto que la convalidación de ella por el transcurso del tiempo desnaturaliza, en cierto modo, el vigor de la norma cuya renuncia está prohibida. Además de esas consideraciones, los brevísimos lapsos de prescripción, establecidos en muchas legislaciones, favorecen en la generalidad de los casos, a la parte menos urgida del beneficio.

La ignorancia de los trabajadores, su descuido, su desprendimiento paradójico, son algunos de los defectos que pesan sobre él y animan el cumplimiento de las condiciones que son requeridas para que se produzca la prescripción.

Si en verdad esta figura puede identificarse como una renuncia tácita, hay casos además, en que la prescripción actúa aún fuera del campo de la voluntad del sujeto; pena gravísima cuando de lo que se trata es de Derechos cuya tutela está justificada por la débil condición de sus beneficiarios.

## 6. LIBERTAD DE TRABAJO

La libertad resulta ser tan grande para el ser humano que no cabría en una definición. Una gran cantidad de Constituciones en el mundo se concretan a enunciar las distintas libertades que se garantizan.

José R. Padilla nos da una idea muy generalizada de libertad, diciendo que: ...“Es el derecho de los individuos a elegir los medios para alcanzar los fines que propongan”.<sup>64</sup>

Por su parte Juventino V. Castro menciona que “la vocación fundamental del individuo es accionar, movilizarse, cambiar, para así obtener las metas que le permitan su vivencia y su trascendencia, lo que es lo mismo, al decir que las normas jurídicas deben permitir al ser humano plasmarse en su integridad mediante la acción”.<sup>65</sup>

El Dr. José Cuelli por su parte nos dice que: ...“Hay que educar para trabajar, trabajar para vivir, vivir para amar y amar para ser felices”.<sup>66</sup>

José Ma. Lozano en su tratado de los derechos del hombre decía que: ...“El trabajo es el elemento principal que el hombre tiene a su disposición para llevar los altos fines de su conservación, de su desarrollo y de sus facultades físicas. Provee a sus necesidades y le pone en aptitud de desempeñar los principales deberes que tiene para la sociedad. Es uno de sus primeros derechos, porque corresponde a uno de sus primeros deberes, importa como todos los derechos del hombre y es una condición indispensable de su naturaleza, por consiguiente la ley que impida el trabajo, que le restrinja, que le imponga condiciones irracionales, viola los derechos de la humanidad”.<sup>67</sup>

<sup>64</sup> Padilla, José R. Ob. Cit. Pág. 107.

<sup>65</sup> Castro, Juventino V. Ob. Cit. Pág. 72.

<sup>66</sup> IDEM.

<sup>67</sup> IBIDEM. Pág. 74.

Como se observa, el trabajo es un derecho y una obligación, ya que el hombre mismo está en aptitud de decidir la actividad a la que habrá de dedicarse, este derecho está contemplado en nuestra Constitución en el artículo 5°.

El Artículo 5° constitucional establece que: "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 afecten los derechos de terceros 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.

Puede decirse que en este artículo al tiempo que se garantiza la libertad de trabajo, se marca una serie de limitaciones al mismo, así como ciertas seguridades que se protegen, es decir, el hombre sobrevive y progresa mediante su trabajo, mediante su propio esfuerzo y el hecho de garantizar que pueda libremente elegir el medio de actividad que le convenga siendo lícita, constituye el propósito central del artículo 5° constitucional.

Complementariamente a este artículo se establece una serie de seguridades con el fin de evitar que el hombre se vea obligado a prestar su trabajo sin su consentimiento, que deje de percibir una justa compensación por sus servicios o que pierda su libertad de ejercicio, vaya al destierro o renuncie a ejercer una determinada profesión, industria o comercio, así como que le quiera privar del pleno goce de sus derechos civiles o políticos. Esta garantía lo protege aun cuando contara con el consentimiento del interesado, no pudiendo surtir efecto alguno debido a esta protección absoluta que a dichos derechos otorga la Ley Suprema.

El trabajo es el medio de vida por excelencia.

En un principio cada cual se ocupa únicamente de sus asuntos propios y familiares, y si prestaba o recibía colaboración de otros, sucedía así por meras razones de convivencia, sin que tal colaboración engendrara una relación económica.

Sin embargo, en esos primeros o antiguos tiempos, un gran número de personas se encontraba en situación especial que las obligaba a trabajar para otros; por ejemplo: la esclavitud, la servidumbre feudal y el servicio de las armas; pero tampoco en esos casos generaba una relación económica entre quien prestaba el servicio y quien lo recibía.

Con el desarrollo económico surgieron las labores de producción agrícola y las de artesanías, que eran desempeñadas por los mismos granjeros o artesanos y sus familiares, quienes sólo en casos aislados ocupaban ayudantes u oficiales asalariados.

El crecimiento de las ciudades y el de la población dio origen a los oficios (albañiles, herreros, carpinteros, zapateros, sastres, etc.), que tenían sus respectivos talleres; también por ese desarrollo surgió el comercio, tanto urbano como interurbano; asimismo se produjo aunque esporádicamente, el trabajo profesional remunerado, y al fin sobrevino el trabajo industrial en talleres y fábricas de capitalistas que ellos mismos no trabajaban materialmente con las manos, sino que con su dinero aportan los edificios, las maquinarias y las materias primas necesarias para la producción en cantidad considerable, que se obtiene por las actividades de los trabajadores que operan las máquinas bajo la dirección de técnicos que también son trabajadores, en tanto que los capitalistas dueños de las empresas atienden a la dirección financiera y comercial.

De esta manera, se ha generalizado una situación de dependencia de una gran parte de la población (los trabajadores) respecto de una minoría (los patrones), y en tal situación son inevitables los conflictos de intereses, que anteriormente sólo podían resolverse por vía administrativa o civil, los cuales frecuentemente terminaban con el fracaso de los trabajadores, ya que las autoridades casi siempre tendían a proteger los intereses materiales de los fabricantes frente a las exigencias de los obreros.

La injusticia social con que usualmente eran tratados esos conflictos y el progreso del criterio gubernativo condujeron a una reglamentación de las relaciones obrero-patronales, que entre nosotros cristalizó en los preceptos del artículo 123 constitucional, verdadero modelo y ejemplo de la realización práctica de la justicia social en la rama del trabajo.

El artículo 5º de la Constitución instituye y garantiza la completa libertad de trabajo, sin distinguir por la clase de las actividades en que se realice, pero con la expresa exigencia de que el trabajo sea lícito, y en cuanto al profesional, su ejercicio requiere la obtención de un título, el cual implica la autorización para desarrollar las respectivas actividades profesionales, su expedición debe satisfacer los requisitos de la correspondiente ley local, y en el ámbito federal debe registrarse en una dependencia de la Secretaría de Educación, de acuerdo con la Ley de Profesiones.

La garantía del artículo 5º se extiende al aprovechamiento de la remuneración; protege no solamente el trabajo manual, sino también el profesional, el industrial y el comercial; estos dos últimos no únicamente en cuanto a las actividades de los trabajadores, de los dependientes y de los gerentes o directores que presten sus servicios a una empresa, sino aun en cuanto al particular o a la sociedad a quien pertenezca la negociación comercial o industrial y que asume el carácter de patrón o capitalista, pues

constitucionalmente también tiene derecho garantizado de dedicarse al comercio o industria que le acomode.

El párrafo séptimo previene que el contrato de trabajo obliga únicamente por el servicio convenido y durante el término que fije la ley, sin que pueda exceder de un año en perjuicio del trabajador, y en ningún caso podrá comprender la pérdida o menoscabo de sus derechos políticos o civiles; todo lo cual es una protección contra los abusos de los patrones validos de las necesidades o de la ignorancia de los trabajadores.

De acuerdo con el párrafo octavo, el incumplimiento del trabajo contratado solamente produce, en lo civil, responsabilidad por daños y perjuicios, y en lo obrero, cesación de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, pero nunca justifica fuerza sobre el trabajador para realizar la tarea o la obra o el servicio.

De lo anterior podemos establecer que este principio se refiere a que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud, idea que ha sido plasmada en el artículo 5º de la Constitución:

"A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...

"El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa...

"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no

podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualesquiera de los derechos políticos o civiles.

"La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

La anterior disposición también está expuesta en la Ley, pero adquiere máxima relevancia cuando se le consagra como una garantía constitucional.

El constituyente ha puesto tanto énfasis en esta idea que la reitera cuando consignó en el artículo 123 el derecho al trabajo: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil" (adición del 19 de diciembre de 1978).

## **7. ACTIVIDADES LICITAS**

Del latín licitus: justo, permitido. Calidad de las conductas que cumplen con los deberes prescritos en las normas jurídicas. Puede ser sinónimo de la juridicidad, si se le quita al término licitud su connotación de cumplir con la moral además del derecho; de justicia, si se estima que ésta y el derecho tienen la misma esencia.

El profesor García Máynez ha indicado que "las conductas con la calidad de ilícito son: la omisión de los actos ordenados y la ejecución de los actos prohibidos; mientras que las conductas susceptibles de calificación de licitud son: la ejecución de los actos ordenados, la omisión de los actos prohibidos y la ejecución u omisión de los actos potestativos". 71

71 GARCIA MAYNES, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 36ª edición. Edit. Porrúa. México, 1984. Pág. 271.

Kelsen afirma que "los actos de sanción son la reacción contra actos u omisiones determinados por el orden jurídico".

Tradicionalmente se dice que un acto está sancionado porque es ilícito, mientras el profesor alemán sostiene lo contrario, es ilícito porque está sancionado.

La concepción tradicional de lo ilícito implica, al igual que sus sinónimos (antijuricidad o injusticia), lo que es contrario a derecho. Asegura que esta posición es equívocada pues la ilicitud es castigada según las normas que el propio derecho establece, lo que significa que es castigada conforme a derecho. En realidad, la ilicitud es una de las condiciones de la sanción, por lo que la licitud es la conducta que no la provoca.

Ugo Rocco sostiene que la licitud jurídica comprende tres categorías:

- a) Lo que está expresamente permitido por la ley;
- b) Lo que la Ley ordena que debe hacerse;
- c) Las acciones y omisiones que por no estar prohibidas por la ley, pertenecen al orden de lo que es jurídicamente libre.

Por lo cual se entenderá que toda persona podrá dedicarse a la actividad que desee siempre y cuando ésta no sea contraria a las normas jurídicas, ya que entonces nos encontramos frente a un acto ilícito.

Entendiéndose como acto ilícito la conducta que viola deberes prescritos en una norma jurídica. Resulta más propio hablar de conducta ilícita, pues ésta comprende la forma positiva (acción) y la negativa (omisión).

Para Eduardo García Máynez, las conductas ilícitas son: la omisión de los actos ordenados y la ejecución de los actos prohibidos. Las conductas lícitas son: la ejecución de los actos ordenados, la omisión de los actos prohibidos y la ejecución u omisión de los actos potestativos (actos no ordenados ni prohibidos).

Kelsen sostiene que los actos de sanción son la reacción contra actos u omisiones determinados por el orden jurídico. Tradicionalmente se dice que un acto está sancionado porque es ilícito, cuando debería decirse que un acto es ilícito porque está sancionado. La primera tesis está fundada en una concepción iusnaturalista que piensa que hay conductas buenas o malas, justas o injustas por naturaleza. 74

La concepción tradicional de lo ilícito implica que el término, al igual que sus sinónimos, lo antijurídico o lo injusto, es contrario a derecho; asegura que esta posición es equivocada pues el acto ilícito es castigado según las normas que el propio derecho establece. Concluye diciendo que en realidad el acto ilícito es una de las condiciones de la sanción.

Eduardo García Máynez señala que son lícitas las conductas que ejecutan lo ordenado, omiten lo prohibido u omiten o ejecutan los actos potestativos, no ordenados ni prohibidos; mientras que son ilícitos las que omiten un acto ordenado y las que ejecutan uno prohibido.

Se puede determinar que al hablar de este tema nos referimos a lo que se conoce como limitaciones a la libertad de trabajo, y en cuanto a éstas se observa que la única establecida en la ley es que la actividad que se realice "sea lícita" en cuanto a su objetivo.

74 Ibidem Pag. 51.

Esto significa que en el orden judicial, puede existir la posibilidad de limitar mediante una sentencia de un tribunal previamente establecido y de acuerdo con los artículos 14 y 16 Constitucionales a dicha libertad. O bien, por resoluciones gubernativas, dictadas en términos de ley, cuando se otorguen los derechos de la sociedad. Juventino V. Castro comenta al respecto: ... "Que curiosamente no existe una explicación de lo que constitucionalmente se entiende por "trabajo ilícito" y cita a Burgoa quien a su vez se remite a lo dispuesto por el artículo 1830 del Código Civil para el distrito y territorios federales, según el cual: "Es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres".<sup>75</sup>

Existe, sin embargo, otra limitación a la libertad de trabajo pero se da en el sentido de garantizar el producto del mismo, esto significa que nadie puede ser privado de dicho producto sino por resolución judicial. Lo cual certifica que el salario es intocable y ninguna autoridad o patrón podrá obtener parte o la totalidad del salario devengado a excepción como ya se ha señalado de existir alguna resolución judicial que implique que los tribunales en cumplimiento de una orden o sentencia, puedan retener una parte del salario en casos específicos como por ejemplo:

- Por pensión alimenticia
- Por impuestos
- Por multas<sup>76</sup>

Otra limitación sería aquella que determina en cada Estado, cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deben llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

A la obtención del título se exige su debido registro y su inscripción, así como la expedición de una cédula para su ejercicio lo que a juicio de muchos autores

---

<sup>75</sup> IBIDEM. Pág. 75.

<sup>76</sup> O'Rabasa, Emilio. Ob. Cit. Pág. 31.

constituye una verdadera limitación a la libertad ocupacional, ya que se puede desprender de ello ciertas responsabilidades ante la omisión de alguno de sus requisitos.<sup>77</sup>

Otra limitación es aquella que se refiere a los menores de edad en términos del apartado A del artículo 123 constitucional, que en su fracción II prohíbe a los menores de 16 años las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y cualquier tipo de trabajo después de las diez de la noche. La fracción III del mismo ordenamiento, prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años.

Además los derechos de la sociedad, pues todo trabajo que los ofenda puede ser prohibido por resolución gubernativa, por supuesto motivada en una causa concreta y fundada en una ley o en un reglamento, por ejemplo, el de los vendedores ambulantes en las vías públicas, y en general, el que sea contrario a la salud del pueblo, como las ventas en las banquetas de las calles, de comestibles preparados o de frutas descascaradas que se entregan directamente al consumidor.

Los derechos de tercero, pues en cada caso particular el trabajo que los ataque puede ser prohibido por resolución judicial, naturalmente motivada y fundada en la ley.

## **8. LA RETRIBUCIÓN ECONOMICA**

Puede decirse que la principal preocupación que ha tenido el hombre desde siempre ha sido contar con los medios o recursos para aliviar sus necesidades.

El hombre primitivo satisfacía sus propias necesidades en forma precaria, gracias a su trabajo personal y a las bondades de la naturaleza. El artesano

---

<sup>77</sup> IBIDEM. Pág. 76.

surge cuando la producción de bienes es mayor a la requerida, tal exceso de producción hace que el artesano ponga a disposición de su colectividad los bienes que produce y entonces nace el trueque.

Posteriormente aparece la compraventa, o cambio indirecto, es decir, la relación mercancía-mercancía fue sustituida por mercancía-dinero-mercancía. El dinero como medio de cambio hace que se defina el concepto de salario.

Toda relación laboral consta de dos partes: patrón y trabajador, que se ven unidos en un nexo de subordinación de éste hacia aquél. El patrón recibe la fuerza de trabajo de sus subordinados que, por otra parte, es la riqueza con la que cuentan los trabajadores.

El valor del trabajo no puede ser asimilado al valor de cualquier mercancía sujeta, solamente, a la ley de la oferta y la demanda. El trabajador no es producto, más al contrario es factor esencial de toda producción.

Por consecuencia, su valor debe ser regulado en las mismas causas que establecen el valor de los instrumentos de la producción, esto es, por la productividad de esos instrumentos. <sup>78</sup>

Constitucionalmente se ha consagrado el principio que sostiene que:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución, y sin su pleno consentimiento"; este principio tiene su antecedente en la Constitución de 1857. Asimismo el salario debe satisfacer las necesidades de la más diversa índole del trabajador y su familia, por lo que también se contempla que el salario nunca debe ser inferior al mínimo y que debe ser remunerador.

<sup>78</sup>. Cfr. Russomano, Mozart Victor. Ob. Cit. Pág. 588.

El salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón.

Como definición podemos hacer notar que la palabra salario deriva del latín *salarium*, y ésta a su vez, de "sal", porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 82 menciona que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Y en el artículo 84 se señalan los elementos que integran el salario que son los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Mario de la Cueva define al Salario como la "retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa".<sup>79</sup>

Para Alberto Briceño el salario es: "...la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y de su familia".<sup>80</sup>

José Alberto Garrone define al salario como: "el objeto de derechos y obligaciones. Concretamente: como una prestación debida al trabajador subordinado, por su empleador, en relación sinalagmática con la debida por

---

79. IBIDEM. Pag. 297.

80. Briceño Ruiz, Alberto. Ob. Cit. Pág. 356.

aqué a éste. (prestación de trabajo). El salario para el jurista es, ante todo, la contraprestación del trabajo subordinado".<sup>81</sup>

Las prestaciones en especie son uno de los elementos que integran el salario, porque el salario debe pagarse en moneda de curso legal, además debe de pagarse al trabajador de acuerdo al trabajo que realiza no a las posibilidades de la empresa.

El salario es un elemento esencial de la relación de trabajo. No es una contraprestación, más bien es un instrumento de justicia social.

Al salario no se le debe comprender como derecho recíproco a la obligación de trabajar, pues la propia Ley contempla, en diversos casos, que aun sin trabajo hay deber de pagar el salario: séptimo día, vacaciones, licencias con goce de sueldo, licencias por embarazo y maternidad.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo es criticable en el sentido de que el salario tiene como causa el cumplimiento de una jornada de trabajo, pero no el trabajo mismo, como podía inferirse de la simple lectura de dicho artículo. La jornada de trabajo no atiende al tiempo de servicio realmente prestado, sino al tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar el servicio. (artículo 58 LFT).

El salario puede entenderse como una prestación económica cuya cuantía mínima debe cubrirse en efectivo (artículo 90) y que puede integrarse mediante prestaciones en especie.

El artículo 123 Constitucional en la fracción VII establece que: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

El artículo 86 consagra este principio diciendo: A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

La legislación establece diferencias de excepción: trabajadores de los buques (artículo 200); tripulaciones aeronáuticas (artículo 234); servicio de autotransportes (artículo 257); deportistas profesionales (artículo 297); etc. Esos y otros preceptos autorizan a pagar salarios distintos para trabajadores iguales, en función de factores ajenos al trabajo en sí mismo considerado o inclusive, de la categoría de los propios trabajadores como es el caso de los deportistas.

El trabajador no puede renunciar a cobrar el salario correspondiente, tampoco puede renunciar a cobrar los ya vencidos (artículo 99), siendo nula la renuncia al salario y la cesión del mismo, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé (artículos 33 y 104).

Estos principios están fundados en la fracción XXVII, h), del artículo 123 constitucional.

Debe ser el propio trabajador quien reciba el pago de salario. Cuando el trabajador esté imposibilitado para hacerlo, el pago puede hacerse a la persona que el propio trabajador designe mediante carta poder suscrita por dos testigos. Si hay contravención a esto, el patrón no está liberado de la responsabilidad de pagar (artículo 100 LFT).

El pago debe efectuarse en días laborables durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación (artículo 109 LFT). Cualquier espera a que sea obligado el trabajador produce la obligación de pagar tiempo extraordinario.

Se hará el pago en el lugar en donde el trabajador preste sus servicios (artículo 108 LFT). Aun cuando se acepta en ciertas labores que el pago no sea efectuado en el lugar de trabajo, por ejemplo, la de los agentes de comercio (viajeros), a quienes se les puede mandar el pago a algún punto de la ruta o abonárselos en una cuenta de cheques.

El instrumento de pago es la moneda de curso legal y queda prohibido hacerlo por medio de mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir a la moneda.

Al cobrar el salario no será objeto de compensación alguna, debléndose pagar íntegramente (artículo 105 LFT), salvo en los casos previstos de descuentos autorizados por la Ley.

No se puede suspender el salario unilateralmente por el patrón (artículo 106).

Si se suspende el pago del salario, da lugar a la rescisión de la relación laboral por parte del trabajador (artículo 51, V LFT).

## **9. DERECHO IMPERATIVO**

Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado. De ahí que la doctrina más generalizada afirme que uno de los rasgos característicos del orden jurídico sea su poder coactivo, no porque el cumplimiento de las normas requiera siempre el uso de la coacción, toda vez que en una proporción elevada los hombres las cumplen voluntariamente, sino porque cada violación es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del estado. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad.

El Derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*ius dispositivum*) y al derecho imperativo (*ius cogens*): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

Desde sus orígenes, el derecho del trabajo se presentó con una pretensión de imperatividad absoluta, la cual, por otra parte, coincide con su naturaleza y con sus finalidades. La razón de la pretensión nos es conocida: la concepción individualista y liberal de la economía y del orden jurídico abandonó al principio de la autonomía de la voluntad la formación y determinación de los efectos de la relación de trabajo. La injusticia del sistema provocó las luchas sociales de los siglos XIX y XX y una legislación que fue, desde un principio, derecho imperativo, porque era el único procedimiento que permitía aminorar la explotación del trabajo. La Declaración de derechos sociales de 1917 produjo la transformación final del derecho del trabajo, que salió del campo de la legislación ordinaria y entró al plano superior de los derechos humanos, de esas normas supraconstitucionales que el pueblo quiso imponer al estado y a los hombres.

La imperatividad absoluta del derecho del trabajo quedó consignada en el Artículo 123, fracción XXVII, párrafo final, en donde se decreta "la nulidad de todas las estipulaciones que impliquen la renuncia de algún derecho consignado a favor de los trabajadores en las leyes de protección y auxilio". El principio no apareció con la misma fuerza en la Ley de 1931, por lo que la Comisión redactora del proyecto se propuso otorgarle el más alto realce, a cuyo fin expresó en la Exposición de motivos:

El artículo quinto fija los caracteres formales del derecho del trabajo: son normas de orden público, circunstanciada que les otorga el carácter de derecho imperativo, lo que excluye la renuncia, por parte de los trabajadores, de sus derechos, beneficios y prerrogativas.

En armonía con la Exposición de Motivos, el artículo quinto de la Ley nueva dice que "sus disposiciones son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, la renuncia, por parte del trabajador, de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo".

El artículo quinto sugiere varias reflexiones:

- a) Una de sus frases es una confirmación más de que el derecho del trabajo es derecho de la clase trabajadora. Ahí se dice que no producirá ningún efecto la renuncia del trabajador a las disposiciones que le beneficien, pero el precepto no prohíbe la renuncia del patrono a los mandamientos que pudieran favorecerle, lo que es consecuencia de que la ley del trabajo esté dirigida a la defensa de la energía de trabajo, considerada como el valor más alto en la escala social. Esta diferencia da por resultado que el patrono pueda aceptar, a ejemplos, que la embriaguez, no será causa de despido o que serán los trabajadores quienes designarán los médicos para su atención;
- b) La Comisión, en concordancia con la terminología que usó uniformemente, no habló de renuncia a las leyes o las disposiciones legales, sino que empleo el término normas de trabajo, que es más amplio, pues, desde luego, comprende a la ley; lo que significa que el mandamiento constitucional se aplicará en el futuro a la renuncia de las

disposiciones contenidas en la totalidad de las fuentes formales, incluidos, claro está, los contratos colectivos;

- c) La nulidad, pertenece a la especie que la doctrina reputa absoluta. A fin de suprimir cualquier duda, el artículo dice que la renuncia "no impedirá el goce y el ejercicio de los derechos"; lo que quiere decir que si un empresario incumple alguna norma de trabajo a pretexto de una renuncia, el trabajador puede reclamar su aplicación y será el patrono a quien corresponderá proponer la excepción correspondiente.

El párrafo final del artículo quinto apoya la conclusión que antecede, pues expresa, que "en todos los casos de renuncia se aplicarán la ley y demás normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas".

La imperatividad del derecho es una, pero se ejerce en tres direcciones:

- a) En primer lugar se dirige al trabajador para recordarle que su problema es el de todos los trabajadores. Los trabajadores pueden, con apoyo en el artículo quinto de la Constitución, negarse a constituir una relación de trabajo o dar por concluida en cualquier tiempo la que hubiesen formado, pero en la prestación de su trabajo tienen el deber de exigir el cumplimiento puntual de las normas, porque la Declaración de derechos sociales fue impuesta por la clase trabajadora como cosa de la clase y no como asunto de cada trabajador, y porque la renuncia de los derechos, atenta la finalidad de la Declaración y del derecho del trabajo, que es asegurar a cada trabajador una existencia digna, equivale a la entrega de la dignidad. Según estas reflexiones, la imperatividad del derecho del trabajo, además de ser un beneficio para el trabajador, consiste en el deber impuesto a los trabajadores de exigir el respeto de sus derechos, y es así porque quien no hace respetar su derecho, daña a la clase a la que pertenece;

- b) La imperatividad se dirige, en segundo lugar, al empresario, para decirle que es un deber constitucional, una exigencia del pueblo a la que no puede sustraerse;
- c) El derecho social rompió la fórmula del dejar-hacer y dejar-pasar y le impuso al estado una intervención activa y permanente para que vigilara e hiciera cumplir las normas jurídicas, actividad que ha de realizar como un deber que le impuso el pueblo, lo que origina que pueda actuar de oficio, porque la pretensión de imperatividad sería un poco ilusoria sin esa potestad, ya que bastaría la ausencia de la queja para que retornáramos a la explotación que auspició el contrato de arrendamiento de servicios.

La imperatividad del derecho del trabajo, según se deduce del párrafo inmediato anterior, impone al estado la función social de vigilar la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo, de poner en conocimiento de los empresarios las violaciones que hubiese encontrado a fin de que las corrijan, y cuando la recomendación no sea acatada, imponer las sanciones que autorice la ley. Solamente así, decíamos, surte efectos plenos la imperatividad del derecho del trabajo en beneficio de la clase trabajadora y de la justicia social.

La función de vigilancia se cumple principalmente por la Inspección del Trabajo. El artículo 540 de la Ley dice que la Institución mencionada tiene como funciones: "vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo y poner en conocimiento de la autoridad (que corresponda) las deficiencias y violaciones que observe en las empresas y establecimientos. Ahora bien, comprobada la existencia de una deficiencia o violación, y una vez puestos los hechos en conocimiento de la autoridad competente, ésta, previo el procedimiento legal, debe proceder a la aplicación de la sanción que corresponda. La Ley reglamentó La aplicación de las que deben llamarse sanciones de trabajo, pero

el derecho mexicano no ha contestado la pregunta acerca de si conviene tipificar delitos en materia de trabajo y determinar las sanciones aplicables.

- I. Las sanciones de trabajo: empleamos este término para designar las sanciones que la ley impone a los empresarios por el incumplimiento de las normas de trabajo. El derecho del trabajo es una especie del orden jurídico distinta del derecho público y del derecho privado y sus raíces se hunden en una Declaración de derechos que forma parte de la Constitución, por lo tanto, es de ella de donde debe extraer el fundamento de sus principios, normas e instituciones. Por otra parte, las sanciones de trabajo difieren esencialmente de las sanciones administrativas que puede imponer el estado de conformidad con el artículo 21 de la Carta Magna, pues no se refieren a las sanciones que aplica el estado en ocasión de sus relaciones con los particulares, sino que su causa radica en el incumplimiento de las obligaciones que reportan los empresarios en sus relaciones con los trabajadores, o bien, unas son el resultado de violaciones al derecho público, en tanto las segundas son consecuencia del incumplimiento del derecho social.

Las sanciones de trabajo y su aplicación están reguladas en el título dieciséis, artículos 876 a 890, disposiciones de las que se desprenden los principios siguientes:

- a) La única sanción aplicable es la multa, cuyo monto varía con la gravedad de la violación. Conviene decir que la Ley nueva aumentó los montos fijados en la Ley de 1931, para lo que tomo como base la diferencia en el valor real de la moneda;
- b) La Ley señaló el monto de las multas para las violaciones que reputó más graves, pero en el artículo 886 consignó una norma

general para las hipótesis no previstas: una multa de cien a diez mil pesos, según la gravedad de la falta y las circunstancias del caso;

- c) En el artículo 890, la Ley facultó a los trabajadores, a los patronos y a sus organizaciones, para denunciar ante las autoridades del trabajo las violaciones de que tengan noticia. Cuando se extendió la facultad de denuncia a los patronos, se pensó en la posibilidad de que alguno decidiera a denunciar los peligros de ciertas instalaciones;
- d) El artículo 887 señaló limitativamente las autoridades que pueden imponer las sanciones: el Secretario del Trabajo y Previsión Social, los gobernadores de los estados y territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal;
- e) Respetuosa la Comisión redactora del proyecto del principio de la garantía de audiencia, expresó en el artículo 888, que siempre deberá oírse en defensa al interesado;
- f) Por último, la frase final del artículo 876 separó las sanciones de trabajo del incumplimiento de las obligaciones que las hubiesen motivado; así a ejemplo, la multa de quinientos a diez mil pesos que impone el artículo 878, fracción II, al patrono que no pague el salario mínimo, no implica que desaparezca la obligación del pago. Las sanciones, dice el artículo 876, son independientes de la responsabilidad por el incumplimiento de las obligaciones.

El derecho penal del trabajo: el tema está abierto desde hace mucho tiempo, y nos parece que presenta dos aspectos, uno de los cuales es su fundamentación teórica y el otro su posibilidad de realización.

La doctrina se pregunta si dentro del orden constitucional vigente es posible un derecho penal del trabajo que tipificara como delitos el incumplimiento de las obligaciones que derivan de las normas de trabajo, como la prolongación de la jornada más allá de los límites legales o la no concesión de los días de descanso y vacaciones o la falta de pago del salario mínimo o la retención indebida del salario general o la intromisión de los empresarios en la vida sindical obrera y todos los casos que puedan ocurrirse. Hemos escuchado muchas veces la mención del artículo 17 de la Carta Magna, según el cual, "nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil", pero no obstante la larga historia del precepto y la necesidad de preservar la libertad del hombre, pensamos que no sólo no es aplicable, sino que más bien acude en auxilio de la idea del derecho penal del trabajo, pues la concepción del estatuto laboral como derecho social y la consecuente finalidad social de las instituciones, quita al incumplimiento de las obligaciones la característica de los problemas puramente civiles: la falta de pago de una suma de dinero adeudada en virtud de un contrato de mutuo, afecta únicamente a dos patrimonios privados, pero la prolongación inmoderada de la jornada de trabajo o la falta de pago del salario mínimo crea un problema social y daña a la comunidad; dentro de este orden de ideas nos golpean las medidas preventivas de accidentes para decirnos que si no se las usa se pondrá en peligro la vida de centenares o miles de hombres. Si se penetra en las entrañas del problema se observa que la diferencia esencial entre el incumplimiento de las obligaciones que tienen su fuente en el derecho civil y el de las que derivan del derecho del trabajo, consiste en que la primera hipótesis nos coloca frente a una controversia por intereses particulares, en tanto la segunda plantea la violación de los derechos humanos reconocidos y, sobre todo, asegurados por el pueblo en su Constitución, una violación del querer fundamental del titular de la soberanía. Pensamos, como una cierta restricción a las facultades del legislador, que el delito no se tipificará porque en una ocasión se prolongue la jornada o se deje de pagar el salario mínimo, sino cuando se esté en presencia de una violación frecuente y afecte a un grupo de trabajadores.

El segundo de los interrogantes reclama algunas explicaciones: la Comisión se preguntó primeramente cual era la autoridad legislativa a la que correspondía tipificar los delitos, y llegó al convencimiento de que no eran las legislaturas estatales, no obstante que algunas de ellas habían incluido en sus códigos penales un capítulo de delitos sociales, porque, si la Constitución reservó al Congreso de la Unión la facultad de expedir la ley del trabajo para toda la República, solamente él podía decidir cuales serían las consecuencias de su incumplimiento.

## CAPITULO IV.- NATURALEZA JURIDICA DE LA RENUNCIA

### 1. LA RENUNCIA

Se ha llegado al tema medular del presente trabajo de investigación: la renuncia. Actualmente se sufre una crisis severa en los procesos de orden laboral en México ya que se cometen demasiadas irregularidades que afectan de sobremanera a los trabajadores, que en su mayoría y a base de esfuerzos han ganado por ley una serie de prestaciones que se ven mermadas por la actitud que adoptan los patrones al presentar renuncias que supuestamente fueron elaboradas por los trabajadores, quienes en bastantes ocasiones apenas y saben leer; por consiguiente jamás podrán conocer la técnica jurídica de un documento como es el de la renuncia; no obstante lo anterior las autoridades laborales avalan tales renuncias y les otorgan pleno valor probatorio.

En un sentido gramatical el vocablo renuncia significa dimisión o dejación voluntaria de una cosa que se posee, o del derecho a ella. Este concepto gramatical, al llevarse al campo del Derecho brinda una forma de extinguir en general todo tipo de derechos patrimoniales, y se le puede entender como el acto unilateral de dimisión o dejación voluntaria de un derecho de índole patrimonial. Así resulta que la renuncia puede hacerse respecto de:

- a) Derechos de crédito
- b) Cualquiera otro tipo de derechos patrimoniales, en este caso la renuncia se designa como abandono.<sup>82</sup>

El maestro español Antonio Ojeda Avilés, entorno a la renuncia opina:..."El poder jurídico que el Derecho concede a los individuos para hacer salir su patrimonio aquellos bienes de que quieren privarse, ya para obtener compensación la adquisición de otros bienes ajenos, ya por la simple voluntad

82. Cfr. GUTIERREZ y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las obligaciones. 5ª edición. Editorial Cajica, Puebla, Pue. México, 1984. Pág. 875.

de despojarse de ellos, viene denominado técnicamente como poder dispositivo, y encuadrado, junto con el resto de los poderes jurídicos otorgados por el ordenamiento estatal, en la autonomía del individuo, por lo que se debe entender por renuncia la dejación de una ventaja jurídica mediante una declaración de voluntad dirigida a tal efecto". 83

Al objeto de este estudio, la clase de autonomía que nos interesa es la privada, concedida para la regulación del interés particular, siendo éste el cual cuya tutela no asume el Estado por sí, ni impone a otros.

Así, pues, la autonomía privada es el poder que el orden jurídico confiere al individuo para gobernar sus propios intereses. Se trata en realidad, de una abstracción que trata de englobar todos los poderes jurídicos que el individuo tiene reconocidos, conteniendo en sí misma todas las posibles actividades que éste es capaz de desarrollar libremente en el campo del Derecho. En otras palabras, es el conjunto de medios jurídicos de que dispone para ordenar sus intereses.

En la renuncia se busca estrictamente la desaparición del derecho del propio patrimonio, a diferencia de otros negocios en los que se halla un efecto extintivo por ejemplo la transacción, en la que hacemos dejación de parte de nuestras pretensiones, o la novación objetiva, en la que se pierde una serie de prerrogativas, pero a cambio de una contraprestación, buscando una determinada compensación así, en la transacción, se consigue mantener las restantes pretensiones, en la novación, nuevas prerrogativas sustituyen a las extinguidas.

83 OJEDA AVILES, Antonio. La Renuncia de Derechos del Trabajador. Editorial Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1971. Pág. 111.

La renuncia, por ello, queda ya delimitada como una manifestación del poder dispositivo del individuo. Es un negocio de disposición y por ello requiere la existencia previa en el individuo del poder correspondiente.<sup>84</sup>

Otra definición la aporta el jurista Ignacio Cano Martínez de Velasco:..."Se habla correctamente de renuncia cuando se hace referencia a la dejación de un derecho que se tiene o de una situación jurídica en la que se está. Pero, no se emplea el término con exactitud cuando se pretende indicar la dejación de un derecho que aún no se posee, dicho autor concluye: EXACTITUD DEL TERMINO RENUNCIA AL HABLAR DE DEJACION DE DERECHOS O SITUACIONES JURIDICAS PRESENTES. INEXACTITUD SI SE REFIERE A ESTOS CUANDO TODAVIA NO EXISTEN."<sup>85</sup>

Aunque la Ley Federal del Trabajo no menciona ni estudia la RENUNCIA del trabajador, en la praxis laboral y ante los Tribunales del Trabajo, se reconoce y admite cuando a la misma presta su conformidad el patrón, como una forma de terminación de la relación laboral, la que tiene su fundamento legal en la fracción I del artículo 53 de la Ley en mención que dice: Que es causa de terminación laboral el mutuo consentimiento de las partes. Es decir, a la renuncia propiamente dicha se le da el carácter de mutuo consentimiento, para el cese del trabajador con el asentimiento del patrón, lo que desde luego es reprochable puesto que como se ha visto la renuncia en México es un acto unilaterial, libre y espontáneo, que no precisa de la aceptación de ninguna persona para operar o funcionar, en otros derechos como el argentino, la renuncia puede ser unilaterial o bilaterial, no así en México pues en el caso de que se tratara de un acto bilaterial se estaría en presencia de una transacción o de un convenio de otra índole, que se regulará por las normas generales de los contratos, lo anterior aunado a que la propia Ley Laboral omite una adecuada definición y regulación de la misma hace más detestable la situación de que en

<sup>84</sup> Cfr. OJEDA AVILÉS, Antonio. La Renuncia de Derechos del Trabajador. Instituto de Estudios Políticos. 1ª edición. Madrid, 1971. Pág. 130.

<sup>85</sup> MARTÍNEZ DE VELASCO Cano, Ignacio. Ob. Cit. Pág. 11.

la actualidad las autoridades laborales den a la renuncia una categoría de terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento.

De lo anterior, se puede decir que la simple exhibición de la renuncia, crea dudas sobre la autenticidad de la misma, tal y como opina Antonio Ojeda Avilés: Si la renuncia es un acto de disminución patrimonial, considerada desde el punto de vista de la causa es lógico que haya que extremar las precauciones para evitar el desgajamiento de un derecho contra la voluntad de su propietario, cuando precisamente se trataba de interpretarla. En términos generales, se requiere que la expresión de voluntad del sujeto de dar por terminada la relación laboral existente no deje lugar a dudas sobre su consentimiento.<sup>86</sup>

En conclusión, podemos definir a la renuncia en términos del Derecho del Trabajo como el acto unilateral voluntario, libre y espontáneo por virtud del cual se hace patente la dimisión o dejación voluntaria de un derecho, que corresponde exclusivamente al trabajador, siendo éste de índole patrimonial.

## ELEMENTOS

El maestro Gutiérrez y González dice que los elementos de una renuncia para que opere son:

- a) Capacidad del que la realiza,
- b) Que el derecho al cual se pretende renunciar, sea renunciante conforme a la ley
- c) Respecto de quien se hace.<sup>87</sup>

Capacidad para renunciar.- Toda vez que se trata de una conducta que implica la pérdida voluntaria de un derecho de índole patrimonial, real, personal, o

---

<sup>86</sup> Ibidem. Pág. 166.

<sup>87</sup> IDEM.

cualquiera otro, se está en presencia de un acto de dominio o disposición y de ahí que solamente pueda llevarlo a cabo las personas con plena capacidad de goce y de ejercicio.

**Derechos renunciables.-** No todos los derechos que confiere la ley son susceptibles de renunciarse, y por lo mismo no basta la sola capacidad para ello, sino teniéndose está, sólo se puede hacer respecto de aquellos derechos que la ley no estime irrenunciables.

La renuncia puede hacerse con relación a una persona determinada, o sin consideración de persona alguna. Con relación a una persona física o moral.

Ahora bien, Ojeda Avilés considera que existe el presupuesto subjetivo y objetivo, en el primero de ellos el trabajador que renuncia debe estar en la posesión de los siguientes requisitos jurídicos: 88

- Capacidad de obrar, que consiste en todos aquellos actos negociables del trabajador en que interviene su esfuerzo laboral, en este apartado el autor se refiere a la edad en que se puede empezar a desempeñar una persona en un trabajo.
- Poder de disposición, por cuanto nos enfrentamos con un negocio dispositivo que expulsa un bien del patrimonio, para cuya ejecución se precisa la adecuada energía jurídica. Este poder de disposición puede quedar limitado legalmente en una medida variable, como vemos en el Derecho del Trabajo respecto a la cesión de las prestaciones de la Seguridad Social, o en cuanto a la misma renuncia, que se prohíbe en cuanto a los beneficios cuya procedencia no sea la autonomía de la voluntad.
- Legitimación, que la posee el propietario del derecho renunciado.

En cuanto al presupuesto objetivo, el autor de referencia manifiesta que es la posibilidad, licitud y determinabilidad. Ellos nos servirán para deducir de que poderes puede el individuo disponer, y cuales quedan excluidos de su actividad jurídica, bien por razón de su naturaleza (posibilidad), bien por ser contrario al ordenamiento (licitud), bien, finalmente, por falta de entidad o concreción (determinabilidad).

Concluyendo diremos que la regla en consecuencia, es que se pueden renunciar todos los derechos, excepción hecha de los que la ley prohíbe, de manera expresa.

En otros países resulta complejo el problema de determinar que es la renuncia ¿un acto, un negocio jurídico? ¿podría llegar, en algún caso, a constituir un contrato? En realidad este es un problema específico que afecta a la naturaleza jurídica de la renuncia; para ello se debe partir de conceptos que se consideran básicos para poder determinar dicha naturaleza: hecho jurídico, acto jurídico, negocio jurídico y contrato.

Hecho Jurídico.- Es un suceso en que no interviene la voluntad humana y que produce los efectos jurídicos previstos por el ordenamiento positivo o por la norma correspondiente del mismo.

Acto Jurídico.- Es un acontecer humano, en el sentido de ser un suceso querido en sí mismo y querido en sus resultados o, al menos, admitidos éstos por el sujeto.<sup>89</sup>

Es así, como el Derecho Mexicano concibe la naturaleza de la renuncia como un acto unilateral, libre, voluntario y espontáneo, que no precisa de la aceptación de ninguna persona para operar o funcionar y que surte plenos efectos de manera inmediata.

---

<sup>89</sup> Cfr. MARTÍNEZ DE VELASCO, Ignacio, Ob. Cit. Pág. 23

aceptación de ninguna persona para operar o funcionar y que surte plenos efectos de manera inmediata.

Desafortunadamente en nuestro caso en el Derecho del Trabajo y específicamente en su Ley Reglamentaria, no existe definición de renuncia, en cuanto a esto el maestro Mario de la Cueva opina lo siguiente:..."No ignoró la Comisión que en la vida real se obliga a trabajadores a que firmen un documento en el que se habla de una terminación por mutuo consentimiento, pero es igualmente real que suscriben otros en los que declaran que se separaron del trabajo por decisión libre. Los remedios únicos contra estas maniobras son la educación, el apoyo sindical y en última instancia la demanda ante las Juntas de conciliación y arbitraje." <sup>90</sup>

No basta con el conocimiento del problema sino que hay que atacarlo legalmente, y pese a las opciones que aporta el maestro de la Cueva, tristemente observamos que actualmente es todo lo contrario y que resultaría difícil y costoso llevarlas a cabo y tal vez se obtendrían resultados desfavorables por lo viciado y corrompido que se encuentra el sistema en la práctica, esto debido al comportamiento por un lado de las autoridades laborales y por otro de los sindicatos.

Lo que se propone con este trabajo es una debida regulación de la figura jurídica de la renuncia en nuestro Derecho del Trabajo.

En primer lugar el Capítulo V, TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, en su artículo 53, debería quedar como a continuación se propone.

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

Fracción I.- La renuncia y el mutuo consentimiento de las partes.

---

<sup>90</sup> IBIDEM. Pág. 250.

La definición que se propone de la renuncia es la siguiente. Es el acto unilateral, libre y espontáneo, que debe constar por escrito, por virtud del cual se hace patente la voluntad del trabajador, consistente en la dejación del derecho patrimonial que le corresponde.

Elementos que debe tener un escrito de renuncia:

- Acto unilateral.- Se refiere a que sólo con la manifestación del trabajador es válida la renuncia y no requiere necesariamente la aceptación del patrón.
- Voluntaria.- Se necesita la manifestación de voluntad externa del trabajador para configurar la renuncia y debe ser esta libre de cualquier coacción o fuerza para su elaboración.
- Patrimonial.- Siendo que el patrimonio es el conjunto de derechos y obligaciones pertenecientes a una persona, estimables en dinero, y el trabajo forma parte de este se le concede tal calidad.
- Escrito.- Puesto que la renuncia debe ser un documento y el mismo es todo aquello que posee información la cual pretende transmitir un mensaje susceptible de comprenderse. Además, en el caso de la renuncia, se deberá tomar en cuenta otro factor, consistente en el nivel intelectual del trabajador que la realiza.

Las renunciaciones deben ser escritas ya que esto le dará certeza y seguridad jurídica tanto al trabajador como al patrón, tal y como lo requiere un acto de ésta índole.

- Personalísimo.- Toda vez que la renuncia es un acto unilateral, la elaboración de la misma solo compete al trabajador.

El tratadista José Dávalos nos dice: en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo se reitera que es nula la renuncia que haga el trabajador de salarios devengados, indemnizaciones y demás prestaciones, y enumera las formalidades que debe cubrir todo convenio o liquidación para ser válidos:

- Formularse por escrito.
- Contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven.
- Y de los derechos que comprende.
- Ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- Ser aprobado por la Junta si no contiene renuncia de derechos del trabajador.<sup>91</sup>

Si bien de conformidad con lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley Federal del 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.

## 2. UNILATERALIDAD

El Diccionario de la Real Academia Española define a la unilateralidad como aquello que se refiere solamente a una parte o a un aspecto de alguna cosa.

---

<sup>91</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Tópicos Laborales Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos específicos. Seguridad Social. Perspectivas, 2ª edición.. Edit. Porrúa, México, 1998. Pág.15.

Característica de las normas morales y de los convencionalismos sociales que los diferencian de las normas jurídicas, y consiste en que frente al sujeto a quien obligan no hay otra persona autorizada para exigirle el cumplimiento de sus deberes, a diferencia de las normas jurídicas que son bilaterales porque imponen deberes correlativos de facultades o conceden derechos correlativos de obligaciones.

En otro sentido, el término de unilateralidad aplicado al acto jurídico se utiliza para explicar la figura de la declaración unilateral de voluntad que produce efectos jurídicos, figura que la doctrina moderna considera como fuente de obligaciones al lado del contrato.

Son actos jurídicos unilaterales aquellos para cuya formación es suficiente la manifestación de una sola voluntad, la cual debe ser libre y espontánea como en el caso de la renuncia que es el tema que nos ocupa, ya que cuando el trabajador desea dar por terminado el vínculo laboral vigente con un determinado patrón lo que hace es exteriorizar su voluntad y no requiere del consentimiento o de la aceptación de éste para que dicho acto surta sus efectos.

Es decir, que el trabajador al exteriorizar su voluntad lo debe hacer de una manera libre y espontánea, sin que medie ningún tipo de coacción y que tenga conocimiento de los efectos que producirá la renuncia una vez que sea presentada. Sin embargo como se ha visto en el desarrollo del presente trabajo en la práctica sucede lo contrario ya que la mayoría de las renunciaciones que son presentadas como medio de prueba en los juicios laborales están viciadas por diferentes circunstancias por medio de las cuales de mala fe los patrones obtienen la renuncia de sus trabajadores por así convenir a intereses propios, no reconociendo y violando sus derechos laborales; se encuentra tan viciado el sistema que los fundamentos que hacen valer los patrones son considerados como prueba plena por las autoridades laborales y ya como costumbre; no

existiendo para los trabajadores ni el apoyo de las autoridades ni de sindicatos que realizan funciones contrarias para lo que realmente fueron creados.

Al trabajador la ley le concede la facultad de dar por terminada unilateralmente la relación de trabajo, por así convenir a sus intereses económicos, personales o profesionales, sin responsabilidad de su parte, excepción hecha de cualquier compromiso económico que hubiese contraído con anterioridad, y sin perjuicio de los derechos y prestaciones que le correspondan por disposición legal.

Los trabajadores tienen facultad para renunciar al trabajo en cualquier momento, dicho acto no implica renuncia de ningún derecho, 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 la manifestación de voluntad de no continuar prestando sus servicios a un determinado patrón, sin que tal manifestación requiera inclusive de la intervención de las autoridades del trabajo, toda vez que surte efectos desde luego; sólo cuando sea objetada por algún vicio del consentimiento corresponderá a los trabajadores demostrar tal situación a fin de obtener su nulidad.

La ley vigente dio su apoyo a esta tesis y por esta razón en el artículo 5° constitucional se ha dispuesto que las reglas que contiene nuestra legislación del trabajo son de orden público y por lo tanto no impiden al trabajador el goce y ejercicio de tales derechos; agregándose que la renuncia al trabajo no constituye convenio o acto que para su validez deba hacerse ante una Junta y sea aprobado por ésta, pues se trata de un acto unilateral del propio trabajador que de ese modo pone fin a la relación de trabajo por ser esa su decisión.

### 3. VOLUNTAD

La palabra voluntad proviene del latín *voluntas* y resulta difícil en verdad, precisar con alguna exactitud su significado, dada la multiplicidad de sentidos que el vocablo adquiere en el lenguaje ordinario y en el habla especializada. En general, por voluntad se entienden significados muy diversos que pueden aludir, a la potencia del alma, es decir a lo que mueve o no a hacer una cosa; al libre albedrío o determinación; a la intención; el ánimo o la resolución de hacer alguna cosa; a la elección hecha por el propio dictamen o gusto; sin atención a otro aspecto; a la disposición o intención con que algo se hace.

Como se sabe, los romanos no fueron nunca aficionados a la construcción de grandes y rigurosos sistemas teóricos en el derecho. En el caso de la voluntad, poca o ninguna atención prestaron a la formulación de un esquema doctrinal que aglutinara los diversos casos prácticos en que este fenómeno hacía su aparición. La *voluntas* se identificaba incluso con otros vocablos como *affectus*, *animus* y *consensus*, y sólo respecto a este último parece haberse logrado un estudio más serio y profundo, merced a su utilidad en la integración y perfeccionamiento de ciertos contratos. En efecto, el simple consentimiento sin necesidad de ser acompañado de alguna otra formalidad bastaba para lograr el surgimiento de vínculos jurídicos *consensus contrahitur* decían los textos romanos.

La voluntad considerada en forma general, en el sentido que interesa a las ciencias sociológicas es para el jurista, quien no puede dejar de observarla una facultad compleja e intrincada que el sujeto posee en su consideración exclusiva como tal. Para el jurista, la voluntad adquiere relevancia cuando, culminando el *iter voluntatis*, se inicia entonces el proceso formal externo que concluye en un comportamiento o conducta verificable y fácilmente medible en sus repercusiones sociales y, por ende, jurídicas.

La voluntad jurídica, pues, expresa la intención del sujeto, ya sea para contraer o no determinados vínculos jurídicos frente a otra u otras personas (determinadas o no), vínculo que, por tanto, provoca la aparición de efectos y consecuencias de derecho normalmente previstos por el emisor de tal contenido volitivo, ahora jurídicamente relevante.

La voluntad se revela en el mundo del derecho merced a ciertos procedimientos técnicos que hacen posible, bajo determinados requisitos, su conocimiento más o menos exacto y preciso. Esto es lo que se ha dado en llamar la forma de la declaración volitiva. Ahora bien, como expresión efectiva de un deseo, de un querer, la voluntad puede adoptar, en los extremos, un aspecto simplemente positivo (consentimiento) o un aspecto negativo (disentimiento). El disentimiento de naturaleza un tanto más simple, expresa la disconformidad al pacto que ya se hubo celebrado con el propósito de lograr la cesación de sus efectos.

Expresa también la renuncia, a efectuarlo desde un principio: sencillamente no se quiere y en tal sentido se expresa; éste disenso indica cada una de las manifestaciones que coinciden con el querer interno del respectivo declarante, pero entre ambas no se corresponden. En el aspecto unllateral, el fenómeno se denomina renuncia.

El consentimiento puede ser expreso o tácito, pero en todo caso, debe manifestarse en forma clara y plena, sin equívocos. No debe haber sido obtenido con error, dolo, violencia o mala fe, sino que debe haber partido de una exteriorización plenamente querida, espontánea y libre del sujeto.

Lo que interesa destacar ahora es el hecho de que una vez manifestada, exteriorizada, bajo una cierta forma la intención volitiva del sujeto, se efectúe o no ante una o más personas concretamente precisadas surge de inmediato una responsabilidad jurídica que vincula ya al sujeto emisor. En efecto, expresado concretamente el interés jurídico, así no exista persona alguna que en ese

momento recoja el compromiso, la voluntad del solicitante ha quedado ya incorporada al mundo del derecho y, por tanto, cobra efectos de inmediata repercusión en el mismo.

Puede suceder que, no obstante las precauciones adoptadas por los sujetos o, a veces, precisamente por el manifiesto descuido de ellos, la voluntad se exprese de una manera completamente deficiente o, incluso, que ni siquiera llegue a exteriorizarse, a pesar de que debió haberse hecho. Aun en estos casos el legislador interviene con una regulación más o menos eficiente para buscar entonces la interpretación más probable que deba otorgarse a esa intención volitiva mal expresada o simplemente sujeta, por una u otra razón, a diversas interpretaciones.

Con relación al tema que nos ocupa como ya se ha precisado la renuncia laboral, representa la libre y espontánea decisión del trabajador de terminar con el vínculo laboral; ahora bien, como una regla general en todo acto jurídico, la voluntad del autor debe expresarse libre de cualquier presión, al respecto el maestro Manuel Bejarano Sánchez considera que "La voluntad del autor o de las partes que celebran el acto debe estar exenta de defectos o vicios. La voluntad, elemento fundamental del acto jurídico debe ser cierta y libre: debe ser resultado de una determinación real y espontáneamente decidida".<sup>92</sup>

En este sentido, la presentación u otorgamiento de la renuncia laboral debe entenderse libre de cualquier presión que debilite o destruya la voluntad del trabajador, sin embargo, es común en nuestra práctica laboral la existencia de la renuncia que es procurada, inducida o forzada por actos realizados por el propio patrón, los cuales conducen al trabajador a ejercer y aplicar este derecho sin existir una plena libertad en su determinación, encontrándonos de esta manera ante una renuncia viciada por medios coactivos; siendo así, este acto es nulo y no debe producir efectos de pleno derecho.

---

<sup>92</sup> BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles. 3º ed. Editorial Harla. México, 1987. Pág. 94.

RENUNCIA. CUANDO ESTA AFECTADA DE VICIO EN EL CONSENTIMIENTO, CARECE DE VALIDEZ. Si el trabajador demuestra que lo incomunicaron y amenazaron para que signara la renuncia al trabajo, entonces tal circunstancia hace que el escrito que da por terminada la relación laboral se encuentre afectado de vicio en el consentimiento, puesto que, el subordinado, al estampar su firma estaba bajo un estado de intimidación, que se traduce en una coacción moral, por lo cual, el contenido del documento de mérito no tiene validez, ya que la firma que lo calza no fue puesta espontáneamente por el signante.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo Directo 126/90. Genaro Baltazar Alvarado. 23 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Jorge Humberto Benítez Pimiento. Octava Época.

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo IV Segunda Parte-1

Página: 308.

En la legislación civil existe un amplio estudio de las características propias de los vicios del consentimiento que se suscitan en la voluntad del autor del acto jurídico; siendo estos la violencia física o moral, el error, el dolo y la mala fe.

En materia laboral muchas de las conductas coactivas que puede emplear el patrón sobre el trabajador para obtener su renuncia al empleo, se comprenden dentro de las características establecidas en materia civil para los vicios del consentimiento, sin embargo, el derecho del trabajo debe aplicar los principios y características que le son propios, es decir, en nuestra materia se le debe conceder el carácter de renuncia coaccionada a aquellos actos que para la

legislación civil son de menor importancia o gravedad, o bien, de perjuicio indeterminado, por lo tanto, la condición de renuncia coaccionada, debe basarse en la apreciación del daño que le pueda ocasionar el patrón al trabajador, daño que servirá para situar determinados supuestos en materia laboral y no regirse por figuras exclusivas del derecho civil.

Algunos supuestos en donde no operan los preceptos civiles, pero que se pueden presentar dentro de cualquier relación obrero-patrón, orillando u obligando al trabajador a manifestar su voluntad de renunciar a continuar prestando sus servicios, lo son por ejemplo la inactividad laboral del trabajador procurada por el patrón, una limitación en el desarrollo profesional del trabajador, el no permitir el patrón ascender a puestos mejor remunerados al trabajador, etc., conductas que se califican subjetivamente y por ende son muy difíciles de demostrar y acreditar.

La Jurisprudencia dispone que cuando un trabajador objete su renuncia al trabajo por algún vicio del consentimiento, afirmando que el patrón empleó medios coactivos para obtenerla y por lo tanto no representa su libre determinación, le corresponde demostrar su aseveración, si es negada por su contraparte y poder lograr la nulidad de dicha renuncia, no obstante, deducido de la práctica laboral, el trabajador en muchas ocasiones no cuenta con los medios probatorios más eficaces e idóneos para demostrar su afirmación, enfrentándose de esta manera al problema que le resulta el asumir la carga de la prueba de su dicho, circunstancia que no le permitiría convencer a la autoridad laboral de su aseveración, lo cual en un momento dado podría generar un estado de indefensión.

Por su parte, el maestro Mario de la Cueva, considera que los remedios contra la renuncia coaccionada son:..."El apoyo sindical, la educación y en última

instancia la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando se pueda probar la renuncia.”<sup>93</sup>

#### 4. ESPONTANEIDAD

El Diccionario de la Real Academia Española nos define espontaneidad como la cualidad de espontáneo es decir, la expresión natural y fácil del pensamiento.

Tiene la característica de ser voluntario o de propio impulso. Que se produce aparentemente sin causa. Persona que por propia iniciativa interviene en algo para lo que no tiene título reconocido.

Se presupone que la renuncia es un acto espontáneo y libre de toda coacción o vicio en la voluntad del trabajador sin embargo, en la práctica se presentan los casos en los cuales los patrones se valen de otros medios para lograr que el trabajador suscriba su renuncia; por lo que en los casos en que el trabajador objeta el escrito de renuncia en cuanto a la firma que lo calza, a él corresponderá la carga probatoria para acreditar su objeción y si no lo hace, la documental referida prueba plenamente que renunció y que no hubo despido.

De la interpretación sistemática de los artículos 123, apartado “A” fracción XXVII constitucional, 5° fracción XIII, 33 y 35 de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que los derechos establecidos a favor de los trabajadores son irrenunciables; sin embargo, esto no significa que el trabajador carezca de la facultad de dar por terminada la relación laboral y por ende de renunciar al trabajo en el momento que sea su voluntad.

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

---

<sup>93</sup> IBIDEM. Pág. 250.

contiene la voluntad del trabajador de dar por terminado el vínculo laboral, y el trabajador 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 espontánea a continuar prestando sus servicios.

## **5. OBLIGATORIEDAD DE PRESTAR UN SERVICIO**

El Diccionario de la Real Academia Española nos define a la obligatoriedad como "la cualidad de algo a ser obligatorio, es decir que se obliga a su cumplimiento y ejecución".

Se refiere a mover e impulsar a hacer o cumplir algo, compeler, ligar. Hacer fuerza en una cosa para conseguir un efecto. Comprometerse a cumplir algo.

Trabajador es la persona física que por contrato se obliga con la otra parte patrono o empresario a prestar subordinadamente y con cierta continuidad un servicio remunerado.

La caracterización expuesta permite excluir del concepto genuino de trabajadores a los que realizan una actividad en cumplimiento de deberes cívicos o por pena, a los que ejercen características profesionales liberales, a los misioneros, a los directores de cooperativas y a cuantos trabajan por amistad o mera complacencia.

Siguiendo la interpretación de la doctrina, respecto a la Institución de la Renuncia Laboral en el artículo 5º constitucional párrafo séptimo y octavo, la legislación de la materia sometiéndose a las disposiciones de nuestra Carta

Magna reproduce en sus artículos 40 y 32, respectivamente: "los trabajadores en ningún caso están obligados a prestar sus servicios por más de un año".

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

Con relación a lo anterior, como ya ha quedado asentado la renuncia al trabajo es un acto unilateral de voluntad del trabajador, que extingue la relación laboral por lo que es imposible jurídicamente obligar al trabajador a continuar en el servicio. En ningún caso se puede hacer coacción sobre un trabajador para que continúe laborando en contra de su voluntad, dando lugar su incumplimiento a una mera responsabilidad civil, según disposición expresa del artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo. Por ello, al producirse una renuncia unilateral de un trabajador, los preceptos aplicables deben ser los relativos al retiro voluntario por mutuo consentimiento, en donde los derechos de la patronal quedan a salvo para hacerlos valer en la vía y forma que procedan, en caso de que el trabajador incurriera en responsabilidad.

Al elevar al rango de garantía constitucional la libertad de trabajo nuestra Carta fundamental, en cuyo artículo 5° dispone que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento, impide que la renuncia unilateral del trabajador sea regulada, en sí misma, por nuestra legislación laboral, viniendo a subsumirse en la figura de la terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento; lo anterior es así porque en ningún caso se puede hacer coacción sobre un trabajador para que continúe laborando en contra de su voluntad, dando lugar su incumplimiento a las normas de trabajo sólo a responsabilidad civil, según disposición expresa del artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo; de ahí que la aceptación de la renuncia por parte del patrón solamente libera de las responsabilidades en que pudiera incurrir el renunciante, si deja de inmediato el trabajo.

## 6. HECHO JURIDICO

La norma jurídica se elabora para regir conductas humanas, pero sólo en aquellos casos que el mismo Derecho considera que esas conductas deben producir consecuencias; no todas las conductas humanas producen consecuencias jurídicas; hay también ciertos hechos de la naturaleza que el Derecho, al relacionarlos con los seres humanos, les atribuye ciertas consecuencias jurídicas.

### TESIS FRANCESA DE LOS HECHOS JURÍDICOS

Estima que al lado de los fenómenos de la naturaleza que no producen efectos de derecho, y la mayor parte de las conductas humanas irrelevantes en lo jurídico, se tiene a los hechos jurídicos que son los que sí producen efectos de derecho.<sup>95</sup>

Esos efectos pueden consistir en la creación, modificación, transmisión o extinción de obligaciones y derechos.

### HECHOS JURÍDICOS LATO SENSU

Son todas las conductas humanas o ciertos fenómenos de la naturaleza, que el derecho considera para atribuirles consecuencias jurídicas.

### CLASIFICACION DE LOS HECHOS JURÍDICOS LATO SENSU

Se clasifica en:

<sup>95</sup> Cfr. ROJINA VILLEGAS, Rafael. Elementos de Derecho Civil. Tomo II. Editorial Cajica. México, 1984. Pág. 167.

A. Actos jurídicos

B. Hechos jurídicos en estricto sentido

A) Se entiende por acto jurídico la manifestación exterior de voluntad que se hace con el fin de crear, transmitir, modificar o extinguir una obligación o un derecho, y que produce el efecto deseado por su autor, porque el derecho sanciona esa voluntad.

De este concepto propuesto por Bonnecase, se desprende que el acto jurídico está integrado por dos elementos fundamentales:

- 1.- Uno psicológico, voluntario, personal, y
- 2.- Otro representado por el derecho objetivo.

Por esto el efecto de derecho no se producirá en ausencia de cualquiera de estos elementos. Si falta la voluntad, no se puede producir el efecto por el solo derecho objetivo; y por el contrario si falta éste, aunque se dé la voluntad, tampoco se producirá el acto, porque en este caso el derecho no le reconoce efectos jurídicos. Son dos elementos estrechamente vinculados en la formación del acto jurídico. De aquí resulta que los actos jurídicos son las conductas del hombre en que hay una manifestación de voluntad, con la intención de producir consecuencias de derecho, siempre y cuando la norma ampare esa manifestación de voluntad, y sancione los efectos deseados por el autor.

Los actos jurídicos se subclasifican en:

- a) unilaterales, y
- b) bilaterales o plurilaterales

**Actos Jurídicos Unilaterales.-** Son aquellos en que intervienen en su formación una sola voluntad, o varias concurrentes a un idéntico fin. Ej. El testamento, precisa de una sola voluntad, para su confección, la del otorgante.

No importa el número de voluntades que intervengan, sino la identidad de efectos jurídicos que se buscan. Puede suceder que se trate de dos acreedores de un solo deudor y respecto de una misma deuda; en este caso, ambos acreedores pueden hacer remisión, y aún habiendo dos voluntades, habrá un acto jurídico unilateral, porque ambas están dirigidas exactamente a la misma meta: perdonar como acreedores a su deudor.

**Actos Jurídicos Plurilaterales.-** Son aquellos que para su formación requieren dos o más voluntades que buscan efectos jurídicos diversos entres sí. Ej. En un contrato de compra-venta, se persiguen fines contrarios por las partes; el comprador busca obtener un artículo; el vendedor, lograr una prestación en dinero.

Estos actos se denominan también convenios lato-sensu y se definen como el acuerdo de dos o más voluntades para crear, modificar, transferir o extinguir derechos y obligaciones.

Clasificación de los convenios:

- a) Contratos
- b) Convenios en estricto sentido.

Contrato es el acuerdo de dos o más personas para crear o transferir derechos y obligaciones.

Por ejemplo: Juan vende a Pedro su casa en cien mil pesos; en vista de este acto se crean derechos y obligaciones para Juan y Pedro: éste adquiere el derecho a que se le entregue el inmueble y se obliga a pagar el precio; Juan

adquiere el derecho a que se le entregue el precio y se obliga a entregar la cosa y transferir la propiedad.

El convenio en estricto sentido es el acuerdo de dos o más voluntades para modificar o extinguir derechos y obligaciones.

Por ejemplo: Juan y Pedro celebran un contrato de arrendamiento a un año forzoso para ambas partes y después de iniciada la vigencia del contrato, se ponen de acuerdo para que transcurridos siete meses, se dé por terminado.

Hay aquí un nuevo acuerdo de voluntades para extinguir el contrato de arrendamiento; ese nuevo acuerdo recibe el nombre de convenio estricto sentido.

#### HECHOS JURÍDICOS EN ESTRICTO SENTIDO

El hecho jurídico en sentido estricto es una manifestación de voluntad que produce efectos de derecho independientemente de la intención del autor de esa voluntad para que esos efectos se generen, o un hecho de la naturaleza al que la Ley vincula efectos jurídicos.

Pueden ser de dos clases:

- a) Del hombre o voluntarios, y
- b) De la naturaleza

Hechos voluntarios.- Son las conductas humanas que producen consecuencias jurídicas de manera independiente a la voluntad de su autor para que esas consecuencias se generen o no.

Estos hechos a su vez, se clasifican en:

- I. Hechos voluntarios lícitos.

## II. Hechos voluntarios ilícitos.

Lícitos.- Son aquellas conductas humanas que van de acuerdo con las leyes de orden público, o las buenas costumbres. Ej. La gestión de negocios, cuando una persona atiende un negocio ajeno sin tener mandato ni estar obligado a ello conforme a la ley, se producen efectos jurídicos que se le imponen, como es entre otros el de no poder abandonar el negocio hasta no agotar la gestión, o hasta el momento en que el dueño del negocio lo releve de esa obligación.

Ilícitos.- Es la conducta humana que va en contra de una ley de orden público o las buenas costumbres, y en donde la voluntad del autor ha querido o no el hecho, y ha querido o no también las consecuencias, pero éstas se generan independientemente de su voluntad. A estos hechos se les da el nombre de delitos.

Ej. Una persona se apodera de un objeto ajeno sin permiso del dueño. A esa persona se le designa con el nombre de ladrón, y es indudable que quería obtener el objeto robado, quería esa conducta, pero no desea en forma alguna poner en movimiento en su contra una norma de orden público como es la que sanciona el robo; no desea indudablemente los efectos jurídicos de la ley, pero aunque los deseara en nada influiría para que los mismos se generaran. Se comete así un delito penal.

Hechos de la naturaleza.- Son los acontecimientos de la naturaleza, en donde para nada interviene la voluntad humana y que el derecho considera como dato, para que se generen ciertas consecuencias jurídicas.

Así, el nacimiento de una persona, la muerte de otra, son hechos naturales, que sin embargo producen consecuencias de Derecho.

Ya sabemos que tanto el acto como el hecho jurídico producen consecuencias en el campo del Derecho. Ahora bien, ¿por qué se producen esas consecuencias?; ¿se generan porque la voluntad del autor del acto o del hecho las quieren, o se generan por la sola ley?

Para responder estas cuestiones, se han elaborado múltiples teorías, en especial en Francia, Italia y Alemania.

- a) La llamada escuela clásica sostiene que en el acto jurídico, la voluntad del autor es la que hace se generen las consecuencias de derecho, y que éste, sólo las sanciona.
- b) León Duguit, que recurre en apoyo de su tesis a la teoría del acto de voluntad del psicólogo William James, sostiene que la voluntad del sujeto de derecho, no puede producir sino movimientos corpóreos, y en consecuencia es el derecho quien va a generar las consecuencias jurídicas.
- c) Bonnetcase, habla de situaciones jurídicas abstractas que crea la ley, y de situaciones jurídicas concretas, que se generan por la conducta humana, que pone en pro o en contra el dispositivo de una norma.
- d) Mercadé, en fin, sostiene que, para engendrar los efectos de derecho se requiere en el acto jurídico no solamente la voluntad del autor sino también la ley, y así en todo tipo de fuentes obligacionales se puede afirmar que la obligación proviene, primero, del contrato y de la ley; segundo, del cuasi contrato y de la ley; tercero, del delito y de la ley; cuarto, del cuasi delito y de la ley y quinto, en fin, de alguna otra circunstancia distinta de las cuatro anteriores, y de la ley, así como de la ley sola, que si bien es principio común de los cinco tipos de fuentes de

obligaciones mencionados, en otras ocasiones también es fuente autónoma.<sup>96</sup>

## 7. ACTO JURIDICO

Es un fenómeno psicológico muy claro el que, el ser humano imprima a los objetos de su mundo exterior atributos y elementos semejantes a los que él encuentra en su propia naturaleza. Ya una muestra de ese fenómeno se apunta en el llamado método natural de estudio aplicado a las instituciones jurídicas. El ser humano nace, crece, se reproduce y fallece, y este mecanismo lo refleja en el estudio de las instituciones: analiza primero como se engendra, cómo nace y se reproduce, se transmite en su caso y desaparece.

El hombre descubre que un ser humano debe llenar ciertas condiciones para tener vida autónoma, y una vez en ésta, precisa de ciertos requisitos que le permitan desarrollarse y valer.

Esto también lo refleja en el régimen de sus conductas que deben producir consecuencias jurídicas. El hombre exige que el fenómeno jurídico, incluyendo al acto jurídico, tenga una serie de requisitos para que se diga que existe, y después realizada su existencia, exige también otra serie de atributos para considerar que vale. Se necesita primero existir y después llenar los requisitos para desarrollar plenamente su existencia.

En cada Institución la Ley y la Doctrina establecen una serie de requisitos de existencia y de validez de cada acto, y de cada Institución, a semejanza de la vida misma del hombre.

El acto jurídico de acuerdo con el concepto que del mismo se tiene, precisa dos elementos básicos:

- a) Una o más voluntades jurídicas

---

<sup>96</sup> ROJINA VILLEGAS, Rafael. Ob. Cit. Pág. 193.

- b) Que esas voluntades tengan como finalidad producir una consecuencia sancionada por el derecho, esto es, que persigan un objeto.

Si no se dan estos dos elementos, la voluntad y el objeto, no se podrá crear un acto jurídico.

Una vez que el acto existe, por reunirse las voluntades y referirse a un objeto, se precisan otros elementos para que el acto valga. Así, la ley ha establecido que no basta la creación de un acto, sino que se requiere además que la voluntad o voluntades que en él intervinieron sean de personas conscientes de lo que hacen, de personas capaces; no basta que las partes sean capaces, se requiere además que externen su voluntad de manera libre y nunca forzada; se busca también para que el acto valga, además de intervenir en él voluntades capaces y libres, que éstas persigan un objeto, les guíe un motivo o persigan un fin de los que la ley, o las buenas costumbres de la época, consideren como lícito.

Por último, una vez que esas voluntades capaces y libres persiguen un objeto, se guían por un motivo o persiguen un fin lícito, se deben exteriorizar al mundo del derecho, en la forma o manera que éste determina.

Se desprende de lo anterior, que la ley exige cuatro requisitos para que un acto valga, a saber:

- a) Voluntades capaces.
- b) Voluntades libres.
- c) Un objeto, motivo o fin lícitos.
- d) Que las voluntades se manifiesten en la forma prescrita por la ley.

Si no se cumple con esos requisitos, el acto existirá, pero no surte su plenitud y eficacia jurídica.

**Inexistencia e Invalidez de los actos jurídicos.**

Si la conducta de una persona no reúne los requisitos de existencia y de validez, no existirá esa conducta como acto jurídico, o si existe, no tendrá valor como acto jurídico. Esto ha dado lugar a que se elaboren diversas teorías, sobre si la conducta humana que no cumple con esos elementos y requisitos es o no fuente creadora de obligaciones, y si puede o no también producir ciertas consecuencias jurídicas, o no produce ninguna.

#### **TESIS DE JULIAN BONNECASE**

Esta tesis es la que mayor interés reviste.

Se presenta la Inexistencia cuando al acto jurídico le falta uno o varios de sus elementos orgánicos o específicos, o se trate de los elementos esenciales, de definición. Estos elementos son de dos clases:

- a) Uno psicológico, que se representa por la manifestación de voluntad del autor del acto, o el acuerdo de las voluntades que entonces se designaba como "consentimiento", si son dos o más los autores.
  
- b) Los materiales que pueden ser de dos formas:
  - 1. El objeto del acto.- La cosa que se vende, lo que se paga, o lo que se ejecuta.
  
  - 2. La forma.- Pero solamente cuando ella está prescrita por el derecho con el carácter de "solemnidad", como ocurre por ejemplo en el matrimonio, en donde se debe cubrir una forma especial de celebrar ese contrato: frente a un Oficial del Registro Civil, y si no se cumple con esa "forma solemne", no existe el acto.

Si uno de esos elementos falta, el acto será inexistente, por estar desprovisto de un elemento específico.

El acto jurídico inexistente está en la imposibilidad absoluta de engendrar, como acto jurídico, una consecuencia jurídica cualquiera.

Pero Bonnacase recordando sin duda la tesis de Piedelievre en donde anota aparentes fallas a ese principio, manifiesta que si bien es cierto que esos pretendidos actos jurídicos a los que les falta algún elemento de existencia no pueden considerarse actos jurídicos, nada impide que se les considere como hechos materiales, y resulta innegable que, como hechos materiales, si pueden producir ciertas consecuencias de derecho.

Así, "Quien ha vendido una casa cuando estaba destruida por un incendio no realiza un contrato de compra-venta, y mejor dicho, este contrato es un acto jurídico inexistente por falta de objeto. Pero si el vendedor de la casa destruida incurrió en un fraude para con el comprador, y si le ocasiono un perjuicio, impidiéndole, por ejemplo, adquirir otra casa que le ofrecían, este vendedor es responsable, como consecuencia de sus acciones materiales, ante su pretendido comprador. Pero ninguna persona pretenderá que esta responsabilidad se debe en virtud de un acto jurídico."<sup>97</sup>

## NULIDAD

Hay nulidad, cuando el acto jurídico se ha realizado imperfectamente en uno de sus elementos orgánicos, aunque éstos se presenten completos.

Así, la nulidad del acto se reconoce en que la voluntad, el objeto o la forma, se han realizado de manera imperfecta, o también en que el fin perseguido por sus autores se encuentre directa o expresamente condenado por la ley, es decir este prohibido por ella porque contraría el orden social.

---

<sup>97</sup> Ibidem. Pág. 280 y 281.

Se habla de:

- a) Nulidad absoluta
- b) Nulidad relativa.

Se pliega el Código a la doctrina que se viene exponiendo, y de acuerdo con las características fijadas determina en su artículo 2226:

La nulidad absoluta por regla general no impide que el acto produzca provisionalmente sus efectos, los cuales serán destruidos retroactivamente cuando se pronuncie por el juez la nulidad. De ella puede prevalecerse todo interesado y no desaparece por la confirmación o la prescripción.

La Nulidad Absoluta:

- a) Puede invocarse por cualquier interesado,
- b) No desaparece por la confirmación del acto, ni por caducidad,
- c) Necesita ser declarada por la autoridad judicial,
- d) Una vez declarada, se retrotrae en sus efectos, y se destruye el acto.

La nulidad es relativa cuando no reúne todos los caracteres enumerados en el artículo anterior. Siempre permite que el acto produzca provisionalmente sus efectos.

Conviene anotar como conclusión que el acto nulo existe, pero que uno de sus elementos se realizó de manera imperfecta, ya sea porque el objeto que se persigue es ilícito; porque la voluntad de los sujetos que intervienen en él no sea libre; no sean capaces; no den cumplimiento a las formas que preveé la ley, o uno se aproveche del otro para obtener un lucro indebido.

En consecuencia se tienen como causas de nulidad:

- a) Objeto, motivo o fin lícito,
- b) Incapacidad de cualquiera de las partes que intervienen en el acto,
- c) Voluntad viciada de una o todas las partes que intervienen en el acto,
- d) Aprovechamiento de una parte respecto de la otra, para obtener un lucro excesivo, con relación a lo que ella por su parte se obliga,
- e) Aprovechamiento de una parte, de la suma ignorancia, notoria inexperiencia o extrema miseria de la otra parte, para obtener un lucro excesivo,
- f) Falta de cumplimiento a las formas prescritas por la ley para externar la voluntad.

La Nulidad Relativa encuentra su caracterización por un método de exclusión enunciado en forma simplista al decir: es relativa toda nulidad que no corresponde rigurosamente a la noción de nulidad absoluta.

De esta manera resulta ser nulidad relativa toda aquella que no cumpla con las características de la absoluta, y tienen sólo como semejanza ambas nulidades, el que una vez declaradas por la autoridad judicial, el acto impugnado es integral y retroactivamente destruido.

#### REQUISITOS DE EFICACIA DEL ACTO JURÍDICO

Son las situaciones de tiempo o conductas positivas o negativas, que fija la ley o pactan las partes para que un acto jurídico unilateral o bilateral que tiene plena existencia y completa validez, emplee a generar la plenitud de sus consecuencias de Derecho, o sólo genere alguna de ellas.

1. Un acto jurídico existente, unilateral o bilateral,
2. Que sea además plenamente válido,
3. Que no genera sus consecuencias de Derecho,

4. No las genera por una situación de tiempo, o bien
5. No las genera hasta que se realice una conducta positiva o negativa,
6. Las situaciones de tiempo o conductas positivas o negativas las fija la ley, o las pactan las partes.

a) Un acto jurídico existente, unilateral o bilateral.- Los requisitos de eficacia se pueden presentar en actos unilaterales o bilaterales de cualquier ámbito jurídico, como es el caso del testamento, o en bilaterales como el contrato.

b) Que sea plenamente válido.- Significa que no basta que exista el acto jurídico sino que además debe cumplir con todos sus requisitos de validez.

c) Que no genera sus consecuencias de Derecho.- Ya celebrado el acto y siendo plenamente existente y válido, se encuentra inmóvil, pero con vida, y por ello no genera sus consecuencias de Derecho.

d) No las genera por una situación de tiempo.- Ese estado de inmovilidad se produce en el acto jurídico existente y plenamente válido, por una situación de tiempo que afecta al propio acto, ya sea por una condición o un plazo.

La condición es el acontecimiento futuro de realización incierta, del cual depende la eficacia, o la extinción de derechos y obligaciones.

El plazo es el acontecimiento futuro de realización cierta, del cual depende la eficacia, o la extinción de derechos y obligaciones.

e) No las genera hasta que se realice una conducta positiva o negativa.- Puede suceder que el acto jurídico que ya exista y vale, no empiece a

producir sus efectos jurídicos, sino hasta que se cumpla una conducta positiva o negativa.

- f) Las situaciones de tiempo o conductas positivas o negativas hay ocasiones en que estos requisitos de eficacia los fija la ley o los pactan las partes.

## 8. ACEPTACION

"La renuncia al trabajo es un acto unilateral de voluntad del trabajador, que no requiere para su eficacia jurídica de la aceptación del patrón, la cual puede presumirse por su oposición al cumplimiento del contrato y pago de las prestaciones reclamadas, además de que no se requiere la aceptación cuando la relación laboral individual pactada entre las partes contendientes fue simple, sin mayor enumeración o delimitación de derechos y obligaciones a su cargo que las mínimas previstas en la ley de la materia, pues solamente tratándose de contratos colectivos de trabajo por la ley debe mediar aceptación del empleador de la renuncia al trabajo."<sup>98</sup>

El artículo 5° párrafo tercero de la constitución señala que: "nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales", por ello, no obstante que la Ley Federal del Trabajo no contempla la figura jurídica de la renuncia, del mencionado precepto constitucional se desprende que aquélla es un acto unilaterial que surte efectos por sí sólo sin que sea necesaria la concurrencia de su aceptación por el patrón.<sup>99</sup>

El Derecho Mexicano concibe a la renuncia como un acto unilateral, que no requiere de la aceptación de ninguna persona para operar o funcionar.

---

<sup>98</sup> Gaceta del Semanario Federal de Justicia. Novena época. Tesis IV. 3°. 31 L. Tomo III. Abril de 1996. p. 462.

<sup>99</sup> Gaceta del Semanario Judicial Federal. Amparo Directo 462/95. Eduardo Maldonado Gutiérrez, resuelto el 6 de julio de 1995. 4° tomo. 10 L. Tomo II. Noviembre de 1995. pág. 591.

La falta de aceptación del patrón a la renuncia que haga el trabajador no la invalida, la renuncia del trabajador es una declaración unilateral cuya aceptación patronal se presume, salvo prueba en contrario, sin que sea necesario que esa aceptación deba de verificarse ante las autoridades competentes, pues el bien jurídico tutelado por la ley lo es la voluntad que es el poder que tiene el trabajador para tomar ese tipo de decisiones.

Este último criterio es el que prevalece en la actualidad y una renuncia escrita no necesita ser aceptada por el patrón para que surta sus efectos jurídicos, excepción hecha de cuando el trabajador presenta su renuncia y se retracta de la misma, en este caso si debe de mediar el consentimiento del patrón para que continúe la relación de trabajo y en tal sentido se ha pronunciado en los Tribunales de Amparo.

**RENUNCIA AL TRABAJO, RETRACTACION DE LA.-** La renuncia es un acto unilaterial de voluntad del trabajador que extingue la relación laboral; por tanto, si dicho trabajador decide retractarse de ella, es necesario que concurra el consentimiento del patrón para que se reanude la relación de trabajo.

Amparo directo 4320/86. María Leonor Velázquez Jiménez. 12 de enero de 1987. 5 votos. Ponente: Ulises Schmill Ordoñez. Secretaria: María del Rosario Mota Cienfuegos.

Procedente:

Amparo directo 7629/85. Federico Pío Liebes. 13 de octubre de 1986. 5 votos. Ponente: Ulises Scmill Ordoñez. Secretaria: María del Rosario Mota Cienfuegos.

Véase: Tesis de Jurisprudencia 248 del apéndice de 1985 y Tesis Relacionada.

## 9. EFECTOS DE LA RENUNCIA

La renuncia laboral es un acto unilateral de voluntad del trabajador que al comunicarla al patrón surte efectos de manera inmediata, siendo el principal la extinción de la relación laboral, aún en contra de la voluntad del propio patrón, ya que el trabajador ejercita este derecho conforme a su libre albedrío de decidir la terminación o continuación de la relación de trabajo. Sin embargo, si dicho trabajador decide retractarse de ella, es necesario que concurra el consentimiento del patrón para que se reanude la relación de trabajo.

Para que una renuncia tenga eficacia jurídica, es necesario que la misma contenga no sólo la voluntad del trabajador de separarse de su empleo, sino que, no debe quedar duda alguna del empleo al cual se refiere, así como de la relación laboral que desea dar por concluida, lo cual no sucede en la especie ya que si el trabajador siempre sostuvo que laboraba para una persona moral y para una persona física, y en su renuncia sólo se refiere a una de ellas.

La renuncia quedará sin efecto si el trabajador demuestra que laboro con posterioridad a la fecha en que la presentó, queda desvirtuada aún cuando el trabajador haya reconocido que firmo dicho documento si en el juicio laboral demuestra que trabajó después de la indicada fecha de renuncia; por lo que si la Junta lo estima de esa manera, no viola garantías individuales en perjuicio de la quejosa.

Sin embargo, para que proceda la acción de prórroga de la relación laboral, es preciso que se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo a saber: Que exista un contrato a tiempo fijo; que dicho contrato llegue a su término; y que subsista la materia de trabajo, por lo que si

antes del término de la vigencia el actor renuncia al mismo, es obvio, que resulta improcedente la acción de prórroga de la relación laboral.

Debemos considerar que la renuncia laboral representa un desarrollo económico, profesional o personal para el trabajador, por lo tanto, la legislación que la reglamenta exime al trabajador de cualquier posible responsabilidad que quiera fincarle el patrón al dejar de prestar sus servicios de manera unilateral e inmediata, no obstante, la existencia del principio de la estabilidad en el empleo, el cual se entiende tanto como la garantía que tiene el trabajador de conservar su empleo, así como la seguridad para el patrón de contar con determinados trabajadores para la realización de las actividades propias de la empresa.

Por disposición de Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la renuncia laboral no observa ninguna formalidad en su otorgamiento, sin embargo, en la práctica laboral es posible llevarla a cabo bien de manera escrita o verbal, en cualquiera de estas dos formas causa efectos jurídicos.

La renuncia a seguir prestando servicios representa el libre ejercicio de un derecho del trabajador y es un acto unilateral que por sí sólo surte efectos; 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 o 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.

Es indiscutible que el convenio de terminación voluntaria de la relación laboral, con su ratificación y aprobación por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la

que constata la anuencia de las partes, así como la gratificación que hace la patronal al trabajador, excluye a la acción rescisoria y a la renuncia de prestaciones legales o pactadas que contempla el artículo 33 del código obrero, pues con tal recompensa se da por satisfecho de lo que pudiera corresponderle respecto de su contrato, el cual concluye de conformidad con el numeral 53, fracción I, de la legislación en comento.

La circunstancia de que la renuncia se realice verbalmente, no le resta validez en tanto se pruebe fehacientemente tal decisión y, particularmente si es apreciada directamente por personas que en ese momento se encuentren presentes. Por ello, en caso de controversia, al negar el trabajador ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, haber renunciado verbalmente, corresponde al patrón probar lo contrario y así, entre otras, una prueba testimonial fidedigna puede ser eficaz para evidenciar la manifestación oral de la renuncia, siempre que dicha probanza llene sus formalidades.

La renuncia laboral como un acto privado puede representar un perjuicio para el trabajador debido a que se desconoce la libertad en el otorgamiento de su consentimiento para la celebración de este acto jurídico, siendo posible que el patrón emplee conductas coactivas en contra de la voluntad del trabajador para alcanzar la terminación del vínculo de trabajo. Además de lo anterior, cuando un trabajador renuncia a su contrato anticipadamente carece de derecho a la prórroga del mismo ya que según lo establecido en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, la relación laboral quedará prorrogada por todo el tiempo que subsista la materia del trabajo, más dicho precepto supone necesariamente:

- a) La celebración de un contrato sujeto a término;
- b) Que este término se cumpla;
- c) Que en ese momento subsista la materia del trabajo y

- d) Que a esa fecha se haya mantenido vigente la relación laboral, o que se encuentre subjúdice su vigencia, de suerte que no satisfechos dichos presupuestos, la prórroga que del contrato se pretenda resulta improcedente.

Al trabajador renunciante le corresponden los derechos conferidos por la propia legislación del derecho del trabajo, como lo son el salario devengado, la parte proporcional de vacaciones, aguinaldo conforme al tiempo laborado en el año y, en su caso, el pago de una prima de antigüedad (cuando cuente con quince años o más de servicios).

Cuando la renuncia se lleva a cabo por mutuo consentimiento de las partes en la práctica laboral formulan un convenio estableciendo los beneficios que le corresponden al trabajador como gratificación al tiempo de la prestación de sus servicios, prerrogativas que pueden ser superiores a las establecidas en la ley.

Es indiscutible que el convenio de terminación voluntaria de la relación laboral, con su ratificación y aprobación por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la que constata la anuencia de las partes, así como la gratificación que hace la patronal al trabajador, excluye a la acción rescisoria y a la renuncia de prestaciones legales o pactadas que contempla el artículo 33 del código obrero, pues con tal recompensa se da por satisfecho de lo que pudiera corresponderle respecto de su contrato, el cual concluye de conformidad con el numeral 53, fracción I, de la legislación en comento.

Por el contrario si en un convenio celebrado y ratificado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje la parte obrera acepta que del pago que le corresponde por concepto de prima de antigüedad o retiro voluntario en su caso, se le descuenten las faltas que haya tenido a su trabajo, ya sea sin causa justificada o por permisos concedidos sin goce de sueldo, es nulo de pleno derecho según lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, por contener una

renuncia de derechos, sin que sea necesario que se promueva su nulidad por parte interesada.

En conclusión siguiendo la interpretación de la doctrina, respecto a la Institución de la Renuncia Laboral en el artículo 5º párrafo séptimo y octavo de nuestro máximo ordenamiento jurídico, la legislación de la materia sometién dose a las disposiciones de nuestra Carta Magna reproduce en sus artículos 40 y 32, respectivamente, "los trabajadores en ningún caso están obligados a prestar sus servicios por más de un año".

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

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** El derecho al trabajo lícito es una garantía establecida constitucionalmente, de donde se desprende que el trabajador puede terminar el ejercicio de este derecho en el momento que así lo determine; así como al trabajador se le otorga el derecho a dedicarse a la actividad que más le acomode por distintas razones; también se le otorga la facultad para que deje de hacerlo en el momento que libre y voluntariamente lo decida. Protegiendo y resguardando la Ley los derechos irrenunciables que éste haya generado y que no por el hecho de renunciar a la relación laboral existente, se entenderán por dejados aquellos. El artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo en su fracción XIII reproduce la idea que el Constituyente tuvo sobre la renuncia de los trabajadores, sin embargo es claro que a pesar de estas regulaciones no existe una técnica legislativa y jurídica adecuada en el manejo de esta figura legal, ya que ni la ley, ni la jurisprudencia, ni la doctrina nos establecen con exactitud el término de renuncia, por lo que propongo que el Título Segundo Relaciones Individuales de Trabajo Capítulo V Terminación de las Relaciones de Trabajo, Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, sea reformado para quedar como a continuación se establece:

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- Fracción I. La renuncia y el mutuo consentimiento de las partes.

Lo anterior, con la finalidad de que tanto los trabajadores como los patrones tengan una seguridad jurídica con relación a los casos en los cuales se de por terminada la relación laboral por tal situación.

**SEGUNDA.-** Nuestra legislación laboral instituye excepciones al derecho del trabajador de permanecer en su empleo, en tanto que reglamenta la estabilidad relativa de la relación de trabajo en su artículo 49 en relación con el 50, así como sus artículos 47 y 51, en donde reglamenta los supuestos por medio de los cuales tanto patrón como trabajador respectivamente están facultados para dar por terminada una relación laboral.

**TERCERA.-** En la actualidad es necesario hacer una modificación a la Ley Federal del Trabajo en su Título Segundo Relaciones Individuales de Trabajo, Capítulo V Terminación de las Relaciones de Trabajo, Artículo 53 en el cual se debe incluir como fracción I la renuncia, regulándola como una forma más de dar por terminado el vínculo laboral, y al mutuo consentimiento encuadrarlo propiamente en los convenios, como el acuerdo de voluntades existente entre trabajador y patrón para disolver en forma definitiva la relación laboral que los liga. Las figuras de la renuncia y el mutuo consentimiento se diferencian tanto en sus características como en sus efectos, por consiguiente la legislación laboral debe distinguir e incluir a ambas figuras como causales de terminación de la relación de trabajo.

**CUARTA.-** En la realidad social dado el alto índice de desempleo que existe en México, el bajo nivel educativo de la clase trabajadora, los vicios que existen para llevar a cabo las contrataciones, el escaso apoyo sindical, etc.; obligan a las personas que solicitan empleo a someterse a una serie de irregularidades tales como que firmen contratos de trabajo en blanco, así como hojas en blanco las cuales posteriormente el patrón alegará como renuncia del trabajador, sabiendo que en realidad no son sino despidos simulados y que lo más grave es que son tolerados por nuestras autoridades laborales, pues cuando el trabajador se dice despedido y el patrón aduce que el trabajador fue quien renunció por escrito, lo que hacen éstas es aconsejar al trabajador en la etapa conciliatoria del procedimiento para que acepte la propuesta de la parte demandada argumentando que le conviene más lo que le ofrecen que el gasto que va a hacer en el peritaje para objetar dicha renuncia y arriesgándose a no obtener resultados satisfactorios.

**QUINTA.-** Con este trabajo se propone que exista una formalidad en la emisión de la renuncia ante autoridad competente que lleve implícita la orientación correspondiente al trabajador sobre los efectos y consecuencias de dicho acto, lo

que haría presumir que la voluntad del trabajador en su renuncia se encuentra libre de cualquier vicio del consentimiento, lo cual representaría un gran beneficio, avance y seguridad para los trabajadores, tanto para que se respete el principio de la estabilidad en el empleo como de su derecho a no trabajar. Lo anterior, en el sentido de que la Ley Laboral en su artículo 802 nos dice: que se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe y que la suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor, tal postura no necesariamente es cierta, pues el hecho de que una firma calce un documento, no es suficiente para considerar que lo autentifica en su integridad, más a sabiendas de que en la actualidad en la realidad laboral existen un gran número de prácticas para obtener lo que conocemos como renuncia coaccionada es por lo que no es suficiente el estudio únicamente de la firma, ya que hay ocasiones en que el mismo texto de la renuncia nos da a conocer que no se manifestó de una manera libre y espontánea ya que no corresponde al nivel cultural del obrero, sino de un abogado.

**SEXTA.-** Si en un juicio laboral se acredita que el patrón utilizó coacción para obtener la renuncia del trabajador a su empleo, consideramos que además de las consecuencias jurídicas laborales (como podría ser el pago de los salarios caídos y la reinstalación o bien su indemnización constitucional), el trabajador podrá demandar ante la autoridad competente los daños y perjuicios que le ocasione el patrón al coaccionarlo para lograr su renuncia.

**SEPTIMA.-** Además propongo que la Ley Federal del Trabajo conceptúe a la renuncia a lo cual señalo la siguiente definición:

Renuncia: Es el acto unilateral libre y espontáneo por escrito por virtud del cual se exterioriza la voluntad del trabajador de dar por terminado el vínculo laboral y no requiere de la aceptación del patrón para surtir sus efectos.

Lo anterior, con la finalidad de que la figura jurídica de la renuncia sea debidamente legislada dentro de la Ley Federal del Trabajo como una forma más de dar por terminada la relación de trabajo; además que con ello se haría una distinción adecuada a lo que se refiere una renuncia y un convenio (mutuo consentimiento) .

**OCTAVA.-** Cabe señalar que de la interpretación sistemática de los artículos 123 apartado "A", fracción XXVII constitucional, 5° fracción XIII, 33 y 35 de la Ley Federal del Trabajo se deduce que los derechos de los trabajadores son irrenunciables; sin embargo, esto no significa que el trabajador carezca de la facultad de dar por terminada la relación laboral, pues de sostener lo contrario se daría lugar al absurdo de obligar al trabajador a prestar sus servicios sin su pleno consentimiento, contraviniendo de esta manera lo preceptuado en el artículo 5° constitucional.

**NOVENA.-** La Renuncia como ya hemos planteado a lo largo del desarrollo de este trabajo representa el libre ejercicio de un derecho del trabajador y es un acto unilateral que por sí solo surte sus efectos, produciendo la terminación de la relación laboral. Dicha renuncia sea oral o por escrito no necesita cumplir mas formalidades o requisitos que hacer saber al patrón su voluntad de la dejación al trabajo y por tal no requiere de ratificación o aprobación por la autoridad laboral.

## BIBLIOGRAFIA

1. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 1990.
2. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. México, 1987.
3. CANO MARTINEZ DE VELASCO, J. Ignacio. La Renuncia a los Derechos. Ed. Bosch, S.A.. España, 1986.
4. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. 8° ed. Ed. Trillas, México, 1994.
5. DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. 2° ed. Ed. Porrúa. México, 1998.
6. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. 6° ed. Ed. Porrúa. México, 1996.
7. DE BUEN L. Nestor. Derecho del Trabajo. T. I, 9° ed. Ed. Porrúa. México, 1994.
8. DE LA CUEVA, Marlo. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. 12° ed. Ed. Porrúa. México, 1990.
9. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. 6° ed. Ed. Porrúa. México, 1991.
10. GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 36° ed. Ed. Porrúa. México, 1984.
11. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 18 ed. Ed. Porrúa. México, 1994.
12. GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. 5° ed. Ed. Cajica, S.A.. México, 1984.
13. KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. I. 4° ed. Ed. Depalma. Argentina, 1987.
14. MUÑOZ, Luis. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Vol. IV. Ed. Stylo. México, 1948.
15. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. I. Ed. Porrúa. México, 1976.

16. OJEDA AVILES, Antonio. La Renuncia de Derechos del Trabajador. Ed. Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1971.
17. SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho del Trabajo. T. I. Vol. I. México, 1967.
18. TRUEBA URBINA, Alberto. El Artículo 123. Ed. Talleres Gráficos Laguna. México, 1943.
19. TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Ed. Talleres Gráficos Laguna. México, 1967.
20. TRUEBA URBINA, Alberto. Ley Federal del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1970.
21. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6° ed. Ed. Porrúa. México, 1981.

#### **LEGISLACION**

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edit. Porrúa. México, 2002.
2. Ley Federal del Trabajo (1931 - 1970). Edit. Información Legislativa Mexicana. México, 1991.

#### **OTRAS FUENTES**

1. BORREGO L., Fernando. El Movimiento Obrero. Revista Oikos. No. 2. Octubre de 1979. México, D.F. Instituto Politécnico Nacional.
2. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho usual. Tomo IV. 4° ed. Ed. Heliastra. Argentina, 1962.
- 3.- DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Tomo I. 22° Edición. Ed. Porrúa. México, 1996.
- 4.- DICCIONARIO DE DERECHO SOCIAL, DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Tomo II. Ed. Heliastra. Rodolfo Capon Filas y Eduardo Giorlandini Rubinzal y Culzoni editores. Argentina, 1987.

- 5.- FERNANDO BORREGO L. Revista Oikos. Instituto Politécnico Nacional. Octubre de 1979. No. 2. Tema "El Movimiento Obrero".
- 6.- GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico Abeledo-Perrot. Tomo IV. T-Z. Edit. Depalma. Argentina, 1986.
- 7.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. 2° Edición. Tomo IV T-Z. Ed. UNAM. México, 1988.
- 8.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico de Derecho. Tomo III. 5° Edición. Ed. Porrúa. UNAM. México 1991.
- 9.- OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Tomo IV. 20° Edición. Ed. Hellastra. Argentina, 1990.
- 10.-RUBINSTEIN, J. Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Tomo II. 11° Edición. Ed. Depalma. Argentina, 1983.
- 11.-SERRA ROJAS, Andrés. Diccionario de Ciencias Políticas. Tomo I. 19° Edición. Ed. Porrúa. México, 1997.

CONTRATO Y CONVENIOS COLECTIVOS EN MATERIA DE TRABAJO. PUEDEN MODIFICARSE SIN TENER QUE CUMPLIR EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 426 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El principio de la autonomía de la voluntad, que sostiene la libertad soberana de los individuos para obligarse contractualmente, se encuentra limitado, constitucional y legalmente, en materia de trabajo, con la finalidad de establecer el equilibrio entre patrones y trabajadores; sin embargo, debe entenderse que dicho principio rige en todos los aspectos no regulados por la Constitución, particularmente en su artículo 123, o por la Ley Federal del Trabajo, y que en ejercicio de su libertad, trabajadores y patrones pueden establecer derechos y obligaciones recíprocos. Una de las formas a través de las que pueden obligarse los sujetos de la relación laboral es el contrato colectivo de trabajo mediante el que se establecen las condiciones generales de trabajo que regirán en una o varias empresas o establecimientos y que puede ser modificado libremente por ellas a través de diversos convenios, sin necesidad de agotar el procedimiento establecido en el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que tal disposición es una norma protectora de los trabajadores o de la fuente de trabajo, la cual garantiza que por lo menos dicho acuerdo se revisará una vez al año, tratándose de salarios, y cada dos años, en los demás aspectos, y, precisamente, en ejercicio de su libertad de contratación, las partes patronal y trabajadora pueden buscar mejores opciones para la prestación del trabajo, todo eso en el entendido de que dicha modificación no implique una renuncia de los derechos mínimos consagrados constitucional y legalmente en favor de los trabajadores.

Contradicción de tesis 2/97. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Segundo del Décimo Noveno Circuito. 18 de noviembre de 1998. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ernesto Martínez Andreu.

Tesis de jurisprudencia 3/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del dieciocho de noviembre de mil novecientos noventa y ocho.

Novena Epoca

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VIII, Agosto de 1998

Tesis: 2a./J. 59/98

Página: 254

DESPIDO. SI JUNTO CON ÉSTE Y EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LOS TÉRMINOS EN QUE SE VENÍA DESEMPEÑANDO, SE OPONE LA EXCEPCIÓN DE RENUNCIA, ELLO NO IMPORTA MALA FE. La circunstancia de que el demandado, a la vez que ofrezca el trabajo en los mismos términos y condiciones de ley en que se venía desempeñando, niegue el despido y manifieste que el actor renunció a su empleo, ello no implica mala fe y, por ende, dicho ofrecimiento de trabajo sí produce el efecto de revertir la carga probatoria sobre el hecho del despido; la mala fe se daría si al hacerse la propuesta se modificaran, en perjuicio del trabajador, las condiciones en que venía desempeñando sus labores, o si se ofreciera en los mismos términos en que se venía desarrollando y éstas fueran contrarias a la ley o, por último, cuando según las circunstancias, se advierta que en realidad no es voluntad del patrón que el trabajador regrese a prestarle servicios, sino que su intención sea sólo revertirle la carga de la prueba; en cambio, no hay mala fe cuando el demandado niega el despido, ofrece el puesto en los términos de ley en que se venía desempeñando, controvierte los hechos de la demanda y opone excepciones congruentes con la negativa del despido y el ofrecimiento, como la renuncia, pues tal circunstancia no afecta al trabajador ni pugna con la Ley Federal del Trabajo, sino al contrario, va de acuerdo con ella, en cuanto que la misma, en su artículo 878, fracciones III y IV, le permite defenderse en juicio; pretender lo contrario, equivaldría a privar al patrón de las garantías de

audiencia y defensa consignadas en su favor por el artículo 14 del Código Político Fundamental, pues de hecho se llegaría al extremo de impedir al patrón oponer las excepciones que fueran congruentes con su contestación a la demanda laboral, como la excepción de renuncia mencionada, y de no hacerla valer el demandado, de establecerse criterio contrario al que ahora se sostiene, por el simple hecho de ofrecer al trabajador regresar a laborar, este último sí podrá ofrecer pruebas para evidenciar el despido alegado y el demandado no, a pesar de que pudiera destruir la acción de separación, justificando la renuncia al empleo y, de esta manera, quedar absuelto de las reclamaciones relacionadas con los salarios vencidos.

Contradicción de tesis 5/97. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Noveno, Quinto y Sexto en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 29 de abril de 1998. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Mariano Azuela Gúitrón. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Homero Fernando Reed Ornelas.

Tesis de jurisprudencia 59/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública de veintinueve de abril de mil novecientos noventa y ocho.

Novena Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VII, Enero de 1998

Tesis: X.1o.37 L

Página: 1138

PETRÓLEOS MEXICANOS. APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA 134, FRACCIÓN I, DEL CONTRATO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA PETROLERA A TRABAJADORES JUBILADOS, CUANDO CELEBRAN CONVENIO ADMINISTRATIVO SINDICAL. La cláusula 134, fracción I, del contrato

colectivo de trabajo en vigor, que rige las relaciones laborales entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos, en lo conducente estipula: "... El patrón se obliga a otorgar el beneficio de la jubilación a sus trabajadores de planta sindicalizados, por vejez y por incapacidad total y permanente para el trabajo, de conformidad con las siguientes reglas: I. Jubilaciones por vejez. Los trabajadores que acrediten 25 años de servicios y 55 años de edad, tendrán derecho a una pensión pagadera cada catorce días, que se calculará tomando como base el 80% -ochenta por ciento- del promedio de salarios ordinarios que hayan disfrutado en puestos permanentes en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada uno de dichos puestos ..."; de donde se desprende que el trabajador, para gozar de una pensión jubilatoria con base en el 80% del promedio del salario ordinario que devengaba, debe acreditar como mínimo 25 años de servicios y 55 años de edad. Por lo que si en un convenio administrativo sindical celebrado entre el trabajador y la empresa, con la intervención de la sección sindical respectiva, se acuerda el otorgamiento de su pensión en los términos de la fracción I de la repetida cláusula, y luego se le pretende pagar tal beneficio con base en un porcentaje menor, debe estimarse que el patrón procede en forma incorrecta, porque interpretando la voluntad de las partes en el convenio, es en el sentido de que para la jubilación se tome en cuenta lo estipulado en la fracción I de la mencionada cláusula, que fija como base el 80% cuando el trabajador tiene 25 años de servicios y 55 años de edad. De ahí que, en estricto cumplimiento a la cláusula en comento, debe entenderse lo más favorable al trabajador, en términos de lo dispuesto por el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que en el momento de la celebración del convenio y con la única finalidad de la jubilación, se tienen por satisfechos esos requisitos, independientemente de que se haya acreditado la antigüedad real con la relación de servicios, ya que la voluntad de las partes fue la jubilación del actor en vista de la fracción I de la repetida cláusula; por consiguiente, en el caso concreto la jubilación debe otorgarse con base en el 80%, que es lo que más favorece al jubilado y no un porcentaje menor, en razón de que ello implicaría

una renuncia del derecho de que se tenga como base ese 80%, acorde con lo que dispone el artículo 33 de la ley laboral, en cuanto a que es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios generados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO. Amparo directo 560/96. Germán Eloy Mass Thomas. 27 de mayo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Vilchiz Sierra. Secretario: Rafael García Magaña.

Novena Epoca

Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VII, Enero de 1998

Tesis: III.T.24 L

Página: 1162

RENUNCIA, DESEMPEÑO DE LABORES CON POSTERIORIDAD A LA EFECTOS (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE JALISCO). De conformidad con lo previsto en el artículo 22, fracción I, de la ley burocrática estatal, el nombramiento o designación de los servidores sólo dejará de surtir efectos, sin responsabilidad para la entidad pública a la que le preste sus servicios, por abandono del empleo o por renuncia; sin embargo, ésta sólo es válida si se presenta voluntariamente, toda vez que resulta claro que se trata de un acto unilateral por medio del cual se rompe la relación jurídico-laboral; de ahí que legalmente se requiera que sea producto de un acto volitivo, esto es, libre, espontáneo, sin coacción ni violencia; tanto más si se tiene presente que esa exteriorización de la voluntad de la persona que la formula se traduce en su decisión de ya no seguir prestando sus servicios personales a la empleadora y que, por consiguiente, debe surtir plenamente todos sus efectos, ya que no es factible jurídicamente su invalidación, ni se puede coartar o condicionar a su

aceptación, en razón de que el artículo 5o. del texto constitucional expresamente dispone que nadie podrá ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento; consiguientemente, se estima que subsiste la exteriorización de la dimisión, mientras el interesado no manifieste intención revocatoria que la contradiga; siempre y cuando esto último acontezca antes de que sea aceptada la renuncia. Así las cosas, resulta evidente que si el servidor de que se trata continúa prestando sus servicios en fechas posteriores a aquella en la que formuló su renuncia, ello no significa que la relación jurídico-laboral se prorrogara o que se presentara una relación nueva, pues la prestación de servicios personales en estas condiciones sólo implica el derecho a que legalmente se le retribuyan, ya que acontecimientos de esa naturaleza, de ninguna manera se traducen en la nulificación de la renuncia respectiva.

#### TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 162/97. María Josefina García Íñiguez. 24 de septiembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Miguel Ángel Rodríguez Torres.

Novena Epoca

Instancia: NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VI, Octubre de 1997

Tesis: I.9o.T. J/30

Página: 601

CONFESIÓN EN MATERIA LABORAL. CASO EN QUE SE CONSTITUYE. Conforme al artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo, se tendrá por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como

prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio. Ahora bien, sin desconocer el contenido de la tesis de jurisprudencia de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, número 46/94, publicada en las páginas 28 y 29 de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación número 83, de rubro: "RENUNCIA. EFICACIA DEL ESCRITO DE, QUE CONTIENE ADEMÁS UNA LIQUIDACIÓN O RECIBO FINIQUITO DONDE SÓLO SE ASIENTA QUE EL PATRÓN NO ADEUDA AL TRABAJADOR CANTIDAD ALGUNA POR LAS PRESTACIONES DEVENGADAS POR ÉSTE, QUE NO GENERÓ DICHAS PRESTACIONES, O CUALQUIER REDACCIÓN SIMILAR."; conforme a la cual, las manifestaciones que se hagan en una renuncia al empleo, que contenga además una liquidación o recibo finiquito en donde se asiente que el patrón no adeuda al trabajador cantidad alguna por las prestaciones devengadas, o que no se generaron éstas, no releva a la parte patronal de las cargas probatorias que le impone la ley; sin embargo, si las manifestaciones que se hacen en el recibo finiquito consisten en externar ciertas condiciones bajo las que se prestaron los servicios, esas sí deben constituir la confesión expresa a que se refiere el dispositivo legal aludido, ya que no se pretende relevar al patrón de probar que cubrió al trabajador las prestaciones a las que éste tuvo derecho.

#### NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 4259/95. Rocío Aragón Apecechea. 26 de abril de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Amparo directo 1719/97. Elvira Bedolla Martínez. 20 de febrero de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: José Morales Contreras.

Amparo directo 2879/97. Pedro Prado García. 20 de marzo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Rebeca Patricia Ortiz Alfie.

Amparo directo 5439/97. Ferrocarriles Nacionales de México. 15 de mayo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Rebeca Patricia Ortiz Alfie.

Amparo directo 9919/97. Ramón Ferral Salas. 4 de septiembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Rebeca Patricia Ortiz Alfie.

Novena Epoca

Instancia: CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VI, Agosto de 1997

Tesis: IV.4o.3 L

Página: 757

MANDATARIO. SU RENUNCIA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL, SIN OPORTUNIDAD DE DEFENSA PARA SU MANDANTE, DEBE NOTIFICARSE EN FORMA PERSONAL. Le deja sin defensa a cualquiera de las partes en el procedimiento laboral, si todos sus apoderados jurídicos renuncian al mandato conferido y de autos se advierte que concurren circunstancias especiales, que evidencian su absoluta imposibilidad de atender al cuidado de sus intereses, como la presentación de la renuncia citada en la propia audiencia de conciliación, demanda y excepciones. En esas condiciones y dado que la Ley Federal del Trabajo no prevé expresamente esa situación, aun cuando se trate de la parte patronal, debe concluirse que no puede otorgarse por ello menores beneficios que los que se establecen en otras materias de estricto derecho y de carácter formalista, en las cuales el legislador plasma el respeto a las garantías de audiencia, defensa e igualdad procesal que deben imperar en todo juicio. Tal es el espíritu del artículo 365 del Código Federal de Procedimientos Civiles al establecer, en lo conducente, que el proceso debe suspenderse cuando alguna

de las partes o su representante procesal, en su caso, sin culpa alguna suya se encuentre en la absoluta imposibilidad de atender al cuidado de sus intereses en el litigio. Espíritu que debe prevalecer ante la omisión del legislador en materia laboral, con base en los principios generales de derecho aplicados supletoriamente conforme al artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de encontrar soluciones particularmente justas y equitativas. En tal virtud, la autoridad laboral, conforme a la potestad que le otorga el artículo 742, fracción XII, de la ley de la materia, cuyo recto uso ha de sujetarse a los dictados de la razón y a la buena fe guardada, al ocurrir esa circunstancia especial, por la que se deja al mandante en estado de indefensión, pues son los mandatarios quienes conocen realmente con exactitud los pormenores legales del asunto, debe dar vista en forma personal al interesado con el escrito de renuncia, por la trascendencia de la audiencia de demanda y excepciones, para que así, enterado de ese evento, tenga oportunidad de ocurrir en defensa de sus intereses.

#### CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 20/97. Diagnóstico por Imagen Oriente, S.A. de C.V. 3 de junio de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: María Luisa Martínez Delgadillo. Secretaria: Carmen Leticia Hernández Guerrero.

Novena Epoca

Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Mayo de 1997

Tesis: XI.3o.1 L

Página: 619

DEMANDA LABORAL, CONTESTACIÓN A LA. DEBEN PRECISARSE CIRCUNSTANCIAS DE MODO, TIEMPO Y LUGAR DE LA RENUNCIA DEL

TRABAJADOR. Si la parte patronal niega el despido injustificado reclamado por el actor y agrega, además, que éste renunció voluntariamente a su trabajo, aquélla tiene la obligación de precisar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se llevó a cabo tal renuncia, desde la contestación de la demanda, a fin de que las pruebas que se rindan en relación con dicho evento puedan ser tomadas en cuenta, conforme a lo dispuesto por el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo, ya que si fuere omisa en narrar los hechos en que descansa esa defensa, faltaría la materia misma de la prueba que sobre el particular se rindiera.

#### TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 74/97. Hipólito González Parral. 10 de abril de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Julio A. Ibarrola González. Secretario: Ricardo Horacio Díaz Mora.

Amparo directo 418/96. Transportes Mineros del Cobre. 9 de enero de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Julio A. Ibarrola González. Secretario: Ricardo Horacio Díaz Mora.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, tesis 191, página 126: de rubro: "EXCEPCIONES, PRECISIÓN DE LOS HECHOS EN QUE SE FUNDAN LAS."

Novena Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Abril de 1997

Tesis: II.2o.C.T.11 L

Página: 227

CONVENIO EN MATERIA LABORAL, INEFICACIA DEL, CUANDO NO SE RATIFICA POR EL TRABAJADOR. De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá constar por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él, y ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará, siempre que no contenga renuncia de los derechos del trabajador. Por tanto, es incuestionable que si tratándose de esos acuerdos interviene el apoderado del trabajador y éste no los acepta, no podrán surtir efectos definitivos y, por consiguiente, carecen de eficacia legal.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 1410/96. Centro Escolar Xochicalli, A.C. 29 de enero de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Virgilio Adolfo Solorio Campos. Secretario: José Valdez Villegas.

Novena Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Marzo de 1997

Tesis: XVII.2o.31 L

Página: 842

RENUNCIA, ESCRITO DE. SI EL TRABAJADOR LO OBJETA EN CUANTO A LA FIRMA QUE LO CALZA, A EL CORRESPONDE LA CARGA PROBATORIA PARA ACREDITAR SU OBJECION Y SI NO LO HACE, LA DOCUMENTAL REFERIDA PRUEBA QUE RENUNCIO Y QUE NO HUBO DESPIDO. Si el trabajador, en la etapa laboral correspondiente, objeta la documental que contiene la renuncia al trabajo, aduciendo que no la firmó, le corresponde la carga probatoria para acreditar su objeción, pues el artículo 811 de la Ley

Federal del Trabajo establece que si se objeta la autenticidad de un documento en cuanto a contenido, firma o huella digital, las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones; de donde debe entenderse que el trabajador debe ofrecer las pruebas pertinentes para acreditar que la firma que calza ese documento no es de él, y si no lo hace, la Junta responsable está en lo correcto al considerar que con dicho documento, la patronal acredita que el trabajador no fue despedido, sino que renunció voluntariamente a su trabajo; sin que obste el que la patronal ofrezca la pericial caligráfica y se le tenga por desechada esa prueba, pues al trabajador le corresponde la carga de la prueba para acreditar su objeción y tuvo la oportunidad de ofrecer dicha probanza, de ahí que el laudo reclamado se encuentre apegado a derecho y no sea violatorio de los artículos 14 y 16 constitucionales.

#### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 732/96. José Luis Ramos Hernández. 23 de enero de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Angel Gregorio Vázquez González. Secretaria: Sara Olvía González Corral.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, tesis 165, pág. 110.

Novena Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Marzo de 1997

Tesis: XVII.2o.31 L

Página: 842

RENUNCIA, ESCRITO DE. SI EL TRABAJADOR LO OBJETA EN CUANTO A LA FIRMA QUE LO CALZA, A EL CORRESPONDE LA CARGA PROBATORIA PARA ACREDITAR SU OBJECION Y SI NO LO HACE, LA DOCUMENTAL REFERIDA PRUEBA QUE RENUNCIO Y QUE NO HUBO DESPIDO. SI el trabajador, en la etapa laboral correspondiente, objeta la documental que contiene la renuncia al trabajo, aduciendo que no la firmó, le corresponde la carga probatoria para acreditar su objeción, pues el artículo 811 de la Ley Federal del Trabajo establece que si se objeta la autenticidad de un documento en cuanto a contenido, firma o huella digital, las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones; de donde debe entenderse que el trabajador debe ofrecer las pruebas pertinentes para acreditar que la firma que calza ese documento no es de él, y si no lo hace, la Junta responsable está en lo correcto al considerar que con dicho documento, la patronal acredita que el trabajador no fue despedido, sino que renunció voluntariamente a su trabajo; sin que obste el que la patronal ofrezca la pericial caligráfica y se le tenga por desechada esa prueba, pues al trabajador le corresponde la carga de la prueba para acreditar su objeción y tuvo la oportunidad de ofrecer dicha probanza, de ahí que el laudo reclamado se encuentre apegado a derecho y no sea violatorio de los artículos 14 y 16 constitucionales.

#### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 732/96. José Luis Ramos Hernández. 23 de enero de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Angel Gregorio Vázquez González. Secretaria: Sara Olivia González Corral.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, tests 165, pág. 110.

Novena Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Noviembre de 1996

Tesis: I.1o.T.55 L

Página: 427

DESPIDO. NEGATIVA Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. LA RENUNCIA QUE SE OPONE POR EL DEMANDADO ES UNA CIRCUNSTANCIA QUE NO INFLUYE EN LA CALIFICATIVA DE AQUELLA OFERTA. El ofrecimiento del trabajo es una manifestación de la voluntad del patrón de que continúe el vínculo laboral que debe de calificarse de buena o mala fe, atendiendo únicamente a las condiciones de trabajo en que se efectúa, esto es, salario, categoría y duración de la jornada; en consecuencia, la circunstancia de que el demandado ante el despido alegado haya opuesto la renuncia del laborioso no constituye un hecho del que se pueda inferir mala fe en la oferta del trabajo, pues no tiende a cambiar las condiciones del desempeño del servicio, aunado a que constituye el ejercicio del derecho de defensa establecido en el artículo 878, fracciones III y IV, de la Ley Federal del Trabajo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6401/96. Manuel Enrique López Morales. 15 de agosto de 1996.

Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: José Alfredo Gutiérrez Barba.

Novena Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Octubre de 1996

Tesis: XIX.2o. J/6

Página: 468

SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL. NO TIENE EL ALCANCE DE ALTERAR LAS PRESTACIONES RECLAMADAS. Si en la demanda laboral el trabajador no reclamó la nulidad del convenio en el que se da por terminada la relación laboral en términos del artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, ese acuerdo de voluntades debe prevalecer en todos y cada uno de sus términos; pues la suplencia de la queja en materia laboral no tiene el alcance de alterar las prestaciones reclamadas, amén de que dicho convenio fue sancionado por la Junta en tanto que se estimó que no contenía renuncia alguna de derechos del trabajador en términos de lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley en comento.

#### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 76/96. Manuel Castillo Castillo. 24 de abril de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Terrazas Salgado. Secretario: Sergio Arturo López Servín.

Amparo directo 136/96. Edith Domínguez López. 22 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Terrazas Salgado. Secretario: Sergio Arturo López Servín.

Amparo directo 502/95. Cruz Rolando Guerrero Castilla. 29 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Lucio Antonio Castillo González. Secretario: Felipe Mata Cano.

Amparo directo 599/95. Martín Gómez Barrón. 29 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Terrazas Salgado. Secretaria: Gina E. Ceccopieri Gómez.

Amparo directo 536/95. Salvador Carlos Castañeda Ojeda. 14 de agosto de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Olga Iliana Saldaña Durán. Secretario: Felipe Mata Cano.

Novena Epoca

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Agosto de 1996

Tesis: 2a./J. 40/96

Página: 177

CONTRATO COLECTIVO. EN SU REVISION SE PUEDEN REDUCIR LAS PRESTACIONES PACTADAS POR LAS PARTES, SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS MINIMOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL TRABAJADOR. De conformidad con el artículo 123, apartado "A", fracción XXVII, Inciso h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, serán nulas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero en las leyes de protección de auxilio a los trabajadores. A su vez, el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo establece que ningún contrato colectivo podrá pactarse en condiciones menos favorables a las existentes en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento. De la interpretación sistemática de ambos preceptos, se infiere que la nulidad a que se refiere el precepto constitucional sobrevendrá cuando el derecho al que se renuncie esté previsto en la legislación, mas no en un contrato; ello se afirma porque de la lectura del precepto legal de que se trata, se advierte que se refiere a cuando por primera vez se va a firmar un contrato colectivo, pues el empleo en dicho numeral de la palabra "contratos", así en plural, implica que se refiere a los contratos de trabajo individuales que existen en la empresa o establecimientos, antes de que por primera vez se firme un contrato colectivo, dado que en un centro de trabajo no puede existir más de uno de los mencionados contratos colectivos, según se desprende del contenido del artículo 388 del mismo ordenamiento legal; de ahí que válidamente se puedan reducir prestaciones en la revisión de la contratación colectiva, siempre y cuando sean éstas de carácter contractual o extralegal; estimar lo contrario,

podría implicar la ruptura del equilibrio de los factores de la producción (capital y trabajo) y en algunos casos, la desaparición misma de la fuente laboral.

Contradicción de tesis 21/95. Entre las sustentadas por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito. 29 de marzo de 1996. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Martha Leonor Bautista de la Luz.

Tesis de jurisprudencia 40/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintinueve de marzo de mil novecientos noventa y seis, por unanimidad de cuatro votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Gúitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagotla y presidente Genaro David Góngora Pimentel. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Angulano.

Novena Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Agosto de 1996

Tesis: VI.2o.44 L

Página: 724

RENUNCIA DEL TRABAJADOR. NO CONSTITUYE VIOLACION DE DERECHOS INALIENABLES. De la Interpretación sistemática de los artículos 123, apartado "A", fracción XXVII constitucional, 5o., fracción XIII, 33 y 35 de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que los derechos establecidos en favor de los trabajadores son irrenunciables; sin embargo, esto no significa que el trabajador carezca de la facultad de dar por terminada la relación laboral y por ende de renunciar al trabajo, pues de sostener lo contrario aduciendo que es un derecho irrenunciable se daría lugar al absurdo de obligar al trabajador a prestar sus servicios sin su pleno consentimiento contraviniendo de esta manera ostensiblemente lo preceptuado en el artículo 5o. constitucional, que en

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

#### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 373/96. Carlos Valdivia Aguilera. 10 de julio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Humberto Schettino Reyna.

Novena Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Julio de 1996

Tesis: V.1o.12 L

Página: 425

SALARIOS CAIDOS. RESULTA IMPROCEDENTE LA CONDENA A LOS, SI NO SE RECLAMO DESPIDO INJUSTIFICADO. Si existió renuncia voluntaria del actor, en términos del artículo 53, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, con lo cual se dio por terminada la relación laboral, por causas no imputables al patrón, y dado que no se reclamó despido injustificado, entonces no se actualiza el supuesto normativo previsto en el artículo 48 de la ley laboral, y por ende, resulta improcedente la condena a salarios caídos.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 71/96. Ferrocarriles Nacionales de México. 29 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Faustino Cervantes León. Secretario: José A. Araiza Lizárraga.

Amparo directo 853/95. Ferrocarriles Nacionales de México. 30 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Faustino Cervantes León. Secretario: José A. Araiza Lizárraga.

Amparo directo 771/95. Ferrocarriles Nacionales de México. 3 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonso Cruz Sánchez. Secretaria: Myrna C. Osuna Lizárraga.

Novena Epoca

Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Mayo de 1996

Tesis: I.6o.T.29 L

Página: 693

RENUNCIA AL TRABAJO, DEBE CONSTAR DE MANERA INDUBITABLE. 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 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.

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.

Novena Epoca

Instancia: CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Abril de 1996

Temas: I.4o.T. J/2

Página: 278

RENUNCIA AL TRABAJO. CONVENIOS QUE ESTABLECEN PAGO DE LIQUIDACIONES. Conforme al artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, el pago de las indemnizaciones se efectuará conforme al salario integrado, mas cuando el vínculo laboral termina por mutuo consentimiento, en base a lo dispuesto por el artículo 53, fracción I de dicho ordenamiento, no cabría indemnización alguna por ese concepto, a no ser que las partes convengan en la cobertura de prestaciones que -incluso, y de ordinario- tuviesen contenido indemnizatorio, a base distinta de la prevista en el precepto citado en primer término.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 363/95. Antonio García Velázquez. 31 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: José Antonio García Guillén. Secretario: José Francisco Albarrán Mendoza.

Amparo directo 543/95. José del Carmen Moreno Munguía. 22 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: José Antonio García Guillén. Secretario: Jaime Cantú Álvarez.

Amparo directo 1107/95. Juan Manuel Castillo Santiago. 9 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Luis Tirado Ledesma. Secretario: Enrique Munguía Padilla.

Amparo directo 1118/95. Luis Antonio Alonso Martínez. 30 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Luis Tirado Ledesma. Secretaria: Dinora A. Gálvez y Rejón.

Amparo directo 94/96. Jairo López García. 15 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Miguel César Magallón Trujillo.

Novena Epoca

Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Abril de 1996

Tesis: IV.3o.31 L

Página: 462

RENUNCIA. CASO EN QUE ES INNECESARIA LA ACEPTACION DEL PATRON. La renuncia al trabajo es un acto unilateral de voluntad del

trabajador, que no requiere para su eficacia jurídica la aceptación del patrón, la cual puede presumirse por su oposición al cumplimiento del contrato y pago de las prestaciones reclamadas, además de que no se requiere la aceptación cuando la relación laboral individual pactada entre las partes contendientes fue simple, sin mayor enumeración o delimitación de derechos y obligaciones a su cargo que las mínimas previstas en la ley de la materia, pues solamente tratándose de contratos colectivos de trabajo por la ley debe mediar la aceptación del empleador de la renuncia al trabajo.

#### TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 709/95. César Homero García Torres. 5 de diciembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Carlos Hugo de León Rodríguez.

Novena Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Marzo de 1996

Tesis: VIII.2o. J/4

Página: 728

COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD. TRABAJADORES JUBILADOS. LA LEGALIDAD DEL DESCUENTO PORCENTUAL APLICADO A LA PENSION JUBILATORIA POR INVALIDEZ, ESTA BASADA EN EL CONVENIO GENERAL DE INCORPORACION CELEBRADO ENTRE EL SINDICATO UNICO DEL RAMO, LA PROPIA EMPRESA DESCENTRALIZADA Y EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, ASI COMO EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EN EL DICTAMEN DE CONCLUSIONES EMITIDO POR LA COMISION CON RELACION A CADA UNO DE LOS TRABAJADORES JUBILADOS. Conforme a las disposiciones contenidas en el apartado tres de la cláusula 58 del Contrato Colectivo de

Trabajo celebrado entre la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, relativas a que las prestaciones establecidas en la Ley del Seguro Social en favor de los trabajadores en los casos de riesgos no profesionales, así como las pensiones de invalidez o vejez, substituirán en la proporción respectiva a las correspondientes del contrato colectivo cuando la coincidencia ocurra durante la vigencia de la relación de trabajo, agregando que para facilitar el disfrute de las prestaciones económicas a los trabajadores la Comisión Federal de Electricidad cubrirá a éstos íntegramente el monto de las pensiones jubilatorias que les correspondan en los términos del contrato y en virtud de la substitución de obligaciones a que se refiere el convenio de incorporación celebrado en forma tripartita por la Comisión Federal de Electricidad, el Sindicato Unico del Ramo y el Instituto Mexicano del Seguro Social, de fecha veintiocho de febrero de mil novecientos setenta y nueve, la Comisión tendrá derecho a recuperar del Instituto Mexicano del Seguro Social, en los casos de coincidencia de la primera parte del punto tres que se desglosa, el importe de las pensiones de invalidez y vejez que establece la Ley del Seguro Social, para lo cual los trabajadores proporcionarán a la Comisión toda la documentación necesaria, así, en los mismos términos apuntados lo establece la cláusula segunda del dictamen de conclusiones emitido por la Comisión en relación con cada uno de los trabajadores jubilados, que no es otra cosa que el dictamen de jubilación por invalidez. La Comisión se subrogó en las obligaciones que la Institución de seguridad social tiene con respecto al pago de pensión de invalidez con los asegurados, lo cual solamente operaría cuando los trabajadores entregaran la documentación necesaria que les indicara y expidiera el Instituto Mexicano del Seguro Social. Si bien es verdad que las pensiones jubilatoria y de invalidez son de naturaleza distinta en cuanto que la primera tiene su origen en los contratos colectivos de trabajo y la segunda es una prestación establecida en la Ley del Seguro Social, ello no obsta para que tratándose de convenios celebrados entre las partes obligadas a cubrir una y otra prestaciones, la patronal se substituya en las obligaciones de la otra estableciendo para tal efecto las modalidades que

estime pertinentes para su procedencia, sin que lo anterior incida en violación de garantías de los trabajadores, cuenta habida que tanto en el apartado tres de la cláusula 58 del contrato colectivo de trabajo, como en el convenio general de Incorporación no existe renuncia alguna a determinada prestación laboral derivada de la jubilación por invalidez, sino que, tales disposiciones sólo contemplan cuestiones de índole procedimental para que, en su caso, opere el descuento al monto de las pensiones jubilatorias que, finalmente, se hará efectivo ya sea por conducto de la Comisión o por medio del Instituto Mexicano del Seguro Social.

#### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 641/94. Salvador Castañeda Méndez y Coags. 16 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Rodríguez Olmedo. Secretario: Hugo Arnoldo Aguilar Espinosa.

Amparo directo 330/95. Comisión Federal de Electricidad. 14 de septiembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Rodríguez Olmedo. Secretario: Hugo Arnoldo Aguilar Espinosa.

Amparo directo 387/95. Comisión Federal de Electricidad. 28 de septiembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Pablo Camacho Reyes. Secretario: Alberto Caldera Macías.

Amparo directo 555/95. Comisión Federal de Electricidad. 30 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Elías H. Banda Aguilar. Secretaria: Arcella de la Cruz Lugo.

Amparo directo 588/95. Comisión Federal de Electricidad. 11 de enero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Rodríguez Olmedo. Secretario: Antonio López Padilla.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo IV-Diciembre de 1996, pág. 131, tesis por contradicción 2a./J.59/96.

Novena Epoca

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Febrero de 1996

Tesis: 2a. XI/96

Página: 264

COMPETENCIA LABORAL POR TERRITORIO. ES DE ORDEN PUBLICO, IRRENUNCIABLE Y DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA (ARTICULO 700, FRACCION II, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). La disposición anterior establece las reglas que deben atenderse para fijar la competencia en razón del territorio; así, faculta al actor que promueve ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para elegir a cuál de ellas dirigir su demanda, pudiendo optar entre las siguientes: la Junta del lugar de prestación de servicios (si se prestaron en varios lugares, la de cualquiera de éstos), la del lugar de celebración del contrato o la del domicilio del demandado. De lo anterior se infiere que la sola elección del accionante determina la competencia territorial, conforme a los lineamientos legales destacados, de tal manera que aun cuando en el contrato de trabajo se hubiera pactado someter cualquier controversia a los tribunales de un determinado Estado, la estipulación relativa no producirá efecto legal por implicar renuncia de derechos consignados en las normas de trabajo, en términos del artículo 5o., fracción XIII del propio ordenamiento y dado que las normas que rigen la distribución de competencias en los juicios laborales, son de orden público y de observancia obligatoria, de acuerdo también con el artículo 686 de la ley de la materia, que prevé la substanciación y decisión del procedimiento laboral en los términos precisados por la propia Ley.

Competencia 504/95. Suscitada entre la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en Aguascalientes, Aguascalientes y la Octava Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje en Lagos de Moreno, Jalisco. 26 de enero de 1996. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Constanco Carrasco Daza.

Novena Epoca

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Noviembre de 1995

Tesis: 2a./J. 66/95

Página: 276

PRORROGA DEL CONTRATO DE TRABAJO, IMPROCEDENCIA DE LA EXCEPCION DE CONTRATOS SUCESIVOS OPUESTA CONTRA LA ACCION DE. (INTERRUPCION Y MODIFICACION DE LA TESIS JURISPRUDENCIAL NUMERO 54, PUBLICADA EN LA PAGINA 64, COMPILACION DE 1975). La lectura de las ejecutorias que sirvieron de base a la referida tesis jurisprudencial titulada "CONTRATOS SUCESIVOS. EL ULTIMO RIGE LA RELACION LABORAL", sustentada por la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, permite establecer, en primer lugar, que ésta no reúne los requisitos de reiteración que exige la Ley de Amparo, porque sólo en dos de las cinco ejecutorias se resolvió una cuestión de prórroga contractual y la última ni siquiera sigue el criterio de las anteriores, de modo que la jurisprudencia se pretende deducir de controversias que versaron sobre temas distintos. En segundo lugar, el criterio sostenido en una de las cinco ejecutorias (amparo directo 55/61), que es una de las dos que tratan el tema de la prórroga, no es compartido por la actual Integración de la Segunda Sala, pues no se acepta que aunque se demuestre la subsistencia del trabajo, la acción de prórroga sea infundada porque el trabajador sin coacción, haya aceptado que se le contratara en un puesto de otra categoría con el carácter de interino, aduciendo que bien pudo no admitir tal situación, pero que si por el contrario la aceptó, quedó

legalmente desplazado al regresar el titular. Lo anterior resulta inaceptable porque los artículos 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, establecen el derecho de los trabajadores a que se les prorrogue el contrato aunque venza éste, si subsiste la materia del mismo o, en su caso, la obra en la que prestan sus servicios, sin importar que el patrón les otorgue otro contrato en plaza diferente y los trabajadores lo acepten sin coacción, en virtud de que tanto del artículo 123, apartado A, fracción XXVII, inciso h) de la Constitución Federal, como del 5o., fracción XIII, de la mencionada Ley de la materia, se infiere que no producen efecto legal, ni impiden el goce y ejercicio de los derechos, las estipulaciones que impliquen renuncia de los trabajadores a los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo, rigiendo en tales casos la ley, de manera tal que como esta Segunda Sala considera que en tanto que la prórroga del contrato, cuando subsiste la obra o la materia del trabajo, es un derecho de los trabajadores, no pueden válidamente ser privados de su goce por la estipulación de un contrato distinto a aquel cuya prórroga demandan, aunque den su consentimiento sin coacción ni otros vicios de la voluntad que son fundamentales en el campo del derecho civil, pero no en derecho laboral, donde priva el principio tutelar de los derechos de los trabajadores por disposición de la Constitución y de la ley de la materia. Por tanto, esta Sala, con fundamento en el artículo 194 de la Ley de Amparo, declara insubsistente la multicitada tesis jurisprudencial y modifico el criterio sustentado en el amparo directo 55/61, así como en todos los que con posterioridad lo han adoptado.

Contradicción de tesis 22/93. Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 29 de septiembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Rocío Balderas Fernández.

Tesis de Jurisprudencia 66/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintinueve de septiembre de mil novecientos

noventa y cinco, por cinco votos de los ministros: presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Angulano, Mariano Azuela Gúltrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

Novena Epoca

Instancia: QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Noviembre de 1995

Tecla: I.5o.T. J/2

Página: 439

RELACION LABORAL. TERMINACION VOLUNTARIA DE LA, SUS LIMITACIONES Y EFECTOS. Es indiscutible que el convenio de terminación voluntaria de la relación laboral, con su ratificación y aprobación por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la que constata la anuencia de las partes, así como la gratificación que hace la patronal al trabajador, excluye a la acción rescisoria y a la renuncia de prestaciones legales o pactadas que contempla el artículo 33 del código obrero, pues con tal recompensa se da por satisfecho de lo que pudiera corresponderle respecto de su contrato, el cual concluye de conformidad con el numeral 53, fracción I, de la legislación en comento.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1575/95. Myrlam del Carmen Lira Ortega. 3 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Rosa María López Rodríguez.

Amparo directo 4725/95. Apolinar Ramírez Alfredo. 8 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilia López.

Amparo directo 6255/95. Pedro F. Villa González. 28 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretario: Marco Tulio Burgoa Domínguez.

Amparo directo 6945/95. Leopoldo Olivares López. 8 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretario: Vicente Angel González.

Amparo directo 9805/95. Alberto Córdova. 19 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilla López.

Novena Epoca

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Agosto de 1995

Tesis: 2a./J. 28/95

Página: 131

CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL PATRON ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACION LABORAL ENTRE EL DIA EN QUE SE AFIRMA OCURRIO EL DESPIDO Y AQUEL OTRO, POSTERIOR, EN EL QUE SE DICE SE PRODUJO LA RENUNCIA, SIN QUE BASTE PARA ELLO LA SOLA EXHIBICION DEL ESCRITO QUE LA CONTIENE. De los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende la regla general de que corresponde al patrón y no al trabajador la carga de probar los elementos básicos de la relación laboral, así como las causas de rescisión; lo anterior se justifica porque el patrono es quien dispone de mejores elementos para la comprobación de los hechos propios de tal relación, en el entendido que si no los prueba, se deben presumir ciertos los hechos aducidos por el trabajador en su demanda. Ahora bien, es cierto que el

escrito de renuncia en determinada fecha indica, lógicamente, que hasta entonces subsistió la relación de trabajo, pero igualmente cierto resulta que ese elemento no hace prueba plena, sino que constituye un indicio que, por sí solo, no puede válidamente desvirtuar la presunción legal que los artículos mencionados establecen en favor del actor. En efecto, si la defensa del patrón implica la afirmación de que la relación laboral continuó hasta la fecha de la renuncia, los indicados artículos le atribuyen la carga de probar que hasta entonces el trabajador estuvo trabajando; por tanto, no basta la sola exhibición de la renuncia, porque el valor indiciario que tiene sobre la verdad buscada es puramente lógico, sin correspondencia necesaria con la realidad de los hechos, aspecto que es fundamental en el ámbito probatorio del Juicio laboral, como se infiere del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo; en consecuencia, la renuncia, como simple indicio, debe estar reforzada con otros elementos que allegue el patrón, cuando la invoca en su beneficio y es controvertida por el trabajador.

Contradicción de tesis 33/93. Entre el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 26 de mayo de 1995. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Mariano Azuela Gúitrón. Secretaria: Angelina Hernández Hernández.

Tesis de Jurisprudencia 28/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión pública de veintiséis de mayo de mil novecientos noventa y cinco, por unanimidad de cuatro votos de los señores Ministros: Presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Angulano, Mariano Azuela Gúitrón y Genaro David Góngora Pimentel. Ausente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

Novena Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Agosto de 1995

Tesis: I.1o.T.12 L

Página: 606

RENUNCIA AL TRABAJO CONTENIDA EN DOCUMENTO RECONOCIDO POR EL TRABAJADOR. 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.

Amparo directo 5281/95. Fernando Mejía Carrizosa. 8 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Rubén Pedrero Rodríguez. Secretario: Francisco Octavio Escudero Contreras.

Novena Epoca

Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Julio de 1995

Tesis: IV.3o.9 L

Página: 212

APODERADO LEGAL, SU RENUNCIA HECHA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL, NO INTERRUMPE NI SUSPENDE EL JUICIO Y NO PUEDE RECLAMARSE COMO VIOLACION PROCESAL. La conducta Irresponsable

del apoderado legal al renunciar a la representación jurídica de los demandados en el inicio de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, no la prevé la ley de la materia como una causal de suspensión o interrupción del juicio, por lo cual la Junta no tiene el deber de detener el curso del juicio y prevenir a los demandados para que designen nuevos apoderados, mucho menos se puede determinar como una violación al procedimiento, dado que, la actualización del supuesto previsto en el artículo 159, fracción II, de la Ley de Amparo, requiere de la inobservancia de las formalidades del procedimiento prescritas en las normas de carácter adjetivo aplicables al caso; de ese modo, si el Título Decimocuarto de la Ley Federal del Trabajo, relativo al derecho de alguna de las partes como un caso en que proceda suspender o interrumpir el proceso y prevenir al interesado para que designe otro, por lo cual no puede surtir la violación procesal.

#### TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 911/94. Carlos Vázquez Mata y otro. 22 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plascencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Novena Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: I, Abril de 1995

Tesis: IV.1o.1 L

Página: 160

#### INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. BOLETA DE AFILIACION AL.

No es apta, por sí misma, para acreditar el monto del salario que percibía el trabajador, pues su cuantía no es inalterable, sino susceptible de variación durante la relación de trabajo; pero sí adquiere eficacia probatoria al acompañarse con la carta renuncia, en la cual su suscriptor confiesa que el

salario que percibió durante el vínculo laboral, fue el que se señala en la citada boleta de afiliación, que es el mismo que precisó la parte demandada.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 93/95. Benito Anaya Medellín. 15 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: José R. Medrano González. Secretario: Valentín Martínez C.

Octava Epoca

Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XV-II Febrero

Tesis: IV.3o.177 L

Página: 257

CARTA RENUNCIA. REQUISITOS PARA SU EFICACIA. Para que una renuncia tenga eficacia jurídica, es necesario que la misma contenga no sólo la voluntad del trabajador de separarse de su empleo, sino que, no debe quedar duda alguna del empleo al cual se refiere, así como de la relación laboral que desea dar por concluida, lo cual no sucede en la especie, si el trabajador siempre sostuvo que laboraba tanto para una persona moral, como para una persona física, y en su renuncia sólo se refiere a una de ellas.

#### TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 549/94. Distribuidora de Vidrio Plano y Compañía, S. A. y otro. 9 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Cerdán Lira. Secretario: Raúl Alvarado Estrada.

Octava Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS PENAL Y ADMINISTRATIVA DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XV-II Febrero

Tesis: II.1o.P.A.101 L

Página: 275

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. LOS DERECHOS CONSIGNADOS EN EL. SOLO PUEDEN SER RECLAMABLES POR EL TRABAJADOR. Cuando del clausulado del contrato colectivo de trabajo celebrado entre el sindicato y la compañía, se desprende que la ayuda económica que se consigna es prerrogativa exclusiva del trabajador y para que éste la destine al pago de la educación especial ahí prevista; sin que la circunstancia de que dicho beneficio llegue en última instancia al menor incapacitado, implica que la reclamación correspondiente pueda hacerla cualquier persona en su nombre y representación. Tampoco puede decirse que el hecho de que el trabajador y único beneficiario del derecho consignado en la cláusula respectiva, se niegue a hacer la reclamación de tal beneficio, contenga una renuncia de sus derechos, pues atento al espíritu de la fracción XXVII del artículo 123 constitucional y 33 de la Ley Federal del Trabajo, la renuncia de derechos a que se refieren estos preceptos, son aquellos que pueden pactarse por un trabajador en el contrato laboral y que tienen como consecuencia la de que el obrero se comprometa a no exigir las prestaciones que a su favor estableció la ley, pero no puede hablarse de renuncia de derechos en tratándose del beneficio contractual de ayuda económica para la educación especial de los hijos con síndromes neurológicos y otros, pues en este caso se ejercita un derecho; en esa virtud es incuestionable que la quejosa carece de derecho para hacer efectivo en nombre de su menor hijo el beneficio a que se refiere el contrato colectivo de trabajo en su cláusula respectiva, porque esto se consigna de manera exclusiva al trabajador y sólo él es el titular de la acción correspondiente para hacerlo efectivo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS PENAL Y ADMINISTRATIVA  
DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 419/94. Celia Rosa Sanabria Mercado. 1o. de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Darío Carlos Contreras Reyes. Secretaria: Dolores Omaña Ramírez.

Octava Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL  
PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XV-II Febrero

Tests: I.1o.T.482 L

Página: 377

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. LA INCAPACIDAD POR RIESGO DE TRABAJO NO SE EQUIPARA A UN RETIRO PARA EFECTOS DE LA APLICACION DE LA CLAUSULA 59 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. No puede afirmarse que la incapacidad de un trabajador ocasionada por un riesgo de trabajo participe de la misma naturaleza que la renuncia o la jubilación, pues en estas últimas existe como nota distintiva para la terminación del vínculo laboral la voluntad; en cambio en el riesgo no interviene este factor. En consecuencia, no puede tener aplicación en este caso, la cláusula 59 del pacto colectivo para el pago de diferencias de prima de antigüedad, atento a que tal prestación sólo se actualiza tratándose de renuncia al empleo o cuando un trabajador obtiene su jubilación por equipararse a un retiro voluntario.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER  
CIRCUITO.

Amparo directo 10951/94. Magdalena Gaytán Murus. 24 de noviembre de 1994.  
Unanimitad de votos. Ponente: Rubén Pedrero Rodríguez. Secretario: Angel Salazar Torres.

Octava Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XV-Enero

Tesis: XVII.2o. 47 L

Página: 300

RENUNCIA DEL TRABAJADOR, SON APLICABLES LAS DISPOSICIONES RELATIVAS A LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL POR MUTUO CONSENTIMIENTO. Al elevar a rango de garantía constitucional la libertad de trabajo nuestra Carta Fundamental Política, en cuyo artículo 5 dispone que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento, impide que la renuncia unilateral del trabajador sea regulada, en sí misma, por nuestra legislación laboral, viniendo a subsumirse en la figura de la terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento; lo anterior es así porque en ningún caso se puede hacer coacción sobre un trabajador para que continúe laborando en contra de su voluntad, dando lugar su incumplimiento a las normas de trabajo sólo a responsabilidad civil, según disposición expresa del artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo. Por ello, al producirse una renuncia unilateral de un trabajador, los preceptos aplicables deben ser los relativos al retiro voluntario por mutuo consentimiento, en donde los derechos de la patronal quedan a salvo para hacerlos valer en la vía y forma que procedan, en caso de que el trabajador incurriera en responsabilidad.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 156/94. Sección 16 del Sindicato de Trabajadores de la Industria Cinematográfica, Similares y Conexos de la República Mexicana. 22 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Gómez Mollna. Secretario: Rafael Maldonado Porras.

Octava Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO TERCER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIV-Noviembre

Tesis: XIII. 1o. 75 L

Página: 505

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. DEBE CUBRIRSE AL TRABAJADOR AUNQUE SE ESTIME QUE SE RESCINDIO LA RELACION LABORAL POR CAUSA JUSTIFICADA. (INTERPRETACION DE LA CLAUSULA 44, FRACCIONES III Y V, DEL CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO ENTRE LA COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD Y EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA). De lo estipulado en la fracción III, inciso a), de la cláusula de referencia, se advierte que si la parte patronal rescinde la relación de trabajo, pagará al trabajador afectado salarios caídos aumentados en un cincuenta por ciento siempre que el laudo le sea adverso, lo que interpretado contrario sensu, significa que no hará ese pago si el laudo le es favorable, por lo que es claro que la citada cláusula, en la parte que se analiza, comprende ambos casos en virtud de que el segundo está implícito en el primero, de manera que si la fracción V de la propia cláusula establece que la prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores en todos los casos a que se refieren las fracciones anteriores, es inconcuso que tal prestación debe cubrirse, no solamente cuando en el laudo se considere que el patrón rescindió la relación laboral por causa injustificada, sino también cuando se estime que lo hizo justificadamente, además de que si se da alguna de estas hipótesis, no hace falta que se actualice alguna de las otras que contiene la

cláusula de que se trata, para que el trabajador tenga derecho a que se le pague la prima de antigüedad. Cabe agregar que el supuesto de que la mencionada cláusula no contemplara el pago de esa prestación para los casos de despido Justificado, ello implicaría la renuncia de los trabajadores al derecho que sobre el particular les reconoce el artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que este precepto dispone que la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que "se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido", y, por ende, aun en el supuesto apuntado, el trabajador despedido justificadamente tendría derecho a la prestación de mérito, en tanto que la cláusula en cuestión, en el aspecto indicado, sería nula y en su lugar se aplicaría la ley, de conformidad con lo establecido en la fracción XIII y en la última parte del artículo 5º de la ley invocada.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 227/94. Elías Everardo Gracida Galán. 12 de agosto de 1994.  
Unanimidad de votos. Ponente: Esteban Santos Velázquez. Secretario: Jorge Valencia Méndez.

Octava Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIV-October

Tesis: VI. 2o. 411 L

Página: 358

RENUNCIA AL TRABAJO, PARA SU VALIDEZ NO SE REQUIERE QUE SEA RATIFICADA ANTE LA JUNTA Y APROBADA POR ESTA. 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.

Amparo directo 29/94. María Victoria Vázquez López. 9 de marzo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Armando Cortés Galván.

Octava Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 81, Septiembre de 1994

Tesis: 4a./J. 36/94

Página: 22

RENUNCIA VERBAL. LA PRUEBA TESTIMONIAL PUEDE SER EFICAZ PARA ACREDITARLA. La renuncia de un trabajador a seguir prestando sus servicios, resultante del libre ejercicio de un derecho constitucional, produce la terminación del vínculo contractual laboral. La circunstancia de que dicha renuncia se realice verbalmente, no le resta validez en tanto se pruebe fehacientemente tal decisión y, particularmente, si es apreciada directamente por personas que en ese momento se encuentren presentes. Por ello, en caso de controversia, al negar el trabajador ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, el haber renunciado verbalmente, corresponde al patrón probar lo contrario y así, entre otras, una prueba testimonial fidedigna puede ser eficaz para evidenciar la manifestación oral de la renuncia, siempre que dicha probanza llene las características que le son propias y se desahogue con

Justificación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se efectuó dicha renuncia, y se encuentre administrada con otras pruebas.

Contradicción de tesis 20/94. Entre el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de agosto de 1994. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Hernández Ojeda.

Tesis de Jurisprudencia 36/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del quince de agosto de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez y José Antonio Llanos Duarte.

Octava Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 81, Septiembre de 1994

Tesis: 4a./J. 37/94

Página: 23

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 efectos, produciendo 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.

Contradicción de tesis 20/94. Entre el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer

Circuito. 15 de agosto de 1994. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras.  
Secretario: Hugo Hernández Ojeda.

Tesis de Jurisprudencia 37/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del quince de agosto de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez y José Antonio Llanos Duarte.

Octava Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAL CIVIL DEL SEPTIMO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIV-Agosto

Tesis: VII. C. 43 C

Página: 645

PETROLEOS MEXICANOS. PENSION ALIMENTICIA, EL PAGO EFECTUADO POR RENUNCIA VOLUNTARIA AL TRABAJO, ES SUSCEPTIBLE DE DESCUENTO PARA EFECTOS DE LA. El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece que "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo", incluyendo todas las ventajas económicas comprendidas en el contrato colectivo de trabajo en favor del obrero, esto último conforme al criterio sostenido por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación (jurisprudencia número ciento cincuenta y uno, página ciento cuarenta y tres, Cuarta Sala, Quinta Parte, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de mil novecientos diecisiete a mil novecientos sesenta y cinco, cuyo rubro es: "SALARIO. PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN"); consecuentemente, si al deudor alimentista por concepto de "liquidación" con motivo de su renuncia voluntaria al trabajo, se le entregó

determinada cantidad de dinero de acuerdo con las cláusulas de dicho pacto laboral, celebrado entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos, debe considerarse que ese numerarlo forma parte del salario o del sueldo y "demás prestaciones" del demandado, ya que tal suma la recibió por su trabajo o fue generada por éste, o como producto o consecuencia del mismo, lo que se traduce en una ganancia pecuniaría emanada del propio contrato colectivo y, por ende, ese pago realizado es susceptible de descuento cuando se reclaman alimentos.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAL CIVIL DEL SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo en revisión 263/92. Petróleos Mexicanos. 30 de octubre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Omar Losson Ovando. Secretario: Alberto Quinto Camacho.

Octava Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIV-Julio

Página: 779

RENUNCIA Y ABANDONO DEL TRABAJO. DIFERENCIAS. La renuncia y el abandono del empleo son situaciones distintas, pues la primera consiste en una manifestación del trabajador, quien expresa su voluntad al patrón o a su representante de dar por terminada la relación laboral; en cambio, el abandono constituye un "no hacer", o sea, que el trabajador se abstiene de cumplir con sus funciones o deja de presentarse a laborar.

#### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 282/88. "Sombreros Cuauhtémoc", S.A. 18 de octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Jorge Núñez Rivera.

Octava Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIII-Junio

Página: 534

CARTA RENUNCIA, EN MATERIA LABORAL DEBE PREVALECER LA FIRMA MANUSCRITA SOBRE LA HUELLA, EN LA. Cuando de las constancias laborales, como la demanda inicial, la diligencia de recepción de la prueba confesional y la diligencia relativa a la prueba pericial, se advierte que la actora quejosa sabe firmar, y ésta objetó la carta renuncia, cuya suscripción se le atribuyó, y aparece sólo una huella dactilar y no su firma, tal renuncia es inválida, ya que sólo tendría valor en esas condiciones, en el supuesto de que la demandante no sepa firmar, o bien, que la hubiera firmado y, para robustecerla, haya imprimido la huella dactilar, pero no puede reconocérsele autenticidad a la renuncia, pues la firma prevalece sobre la huella, máxime en el caso en que la demandada no especificó las razones por las que no está firmada por la trabajadora, ni exigió que la firmara, si se dice que renunció voluntariamente.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 331/94. María de Lourdes Sánchez Escobedo. 19 de mayo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Sánchez Fitta. Secretario: Jorge Carrizales Valdés.

Octava Epoca

Instancia: NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIII-Enero

Página: 191

CONTRATO COLECTIVO VIGENTE EN LA INDUSTRIA PETROLERA (1991-1993), SU CLAUSULA CUARTA CONTRAVIENE LOS ARTICULOS 123, APARTADO "A", FRACCION XXVII, INCISO H CONSTITUCIONAL Y 394, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El derecho laboral mexicano se encuentra regido por diversos principios entre los que destaca el relativo a los derechos adquiridos, esto es, una vez que a la parte obrera le es concedida determinada prerrogativa, ya no es jurídicamente posible restringirla o anularla y menos aun mediante la contratación colectiva, ya que existe disposición expresa en este sentido, tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el numeral 123, Apartado "A", fracción XXVII, a saber: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato (...) h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores"; como en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 394, que dice: "El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento". No obstante, la redacción actual de la cláusula cuarta en comento restringe el derecho de los trabajadores transitorios a aspirar a ocupar una categoría de planta, pues se encuentra concebida como una facultad discrecional de la parte patronal sujeta al requerimiento de la ejecución normal de las labores y en la propia cláusula, pero vigente en el bienio próximo pasado, estaba asimilada como una obligación. En consecuencia, si un trabajador cuenta con un contrato de carácter transitorio y ejercita la acción de preferencia de derechos basada en la inaplicación de la cláusula cuarta contractual vigente en la industria petrolera, se encontrará legitimado, dado que ello entraña una acción de índole individual, mas no colectiva que se presentaría sólo en el supuesto de que se pretendiera la revisión o modificación del pacto colectivo.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7859/93. Miguel Qulroz García. 27 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Rosa María Galván Zárate.

Octava Época

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIII-Enero

Página: 238

EMPLAZAMIENTO EN MATERIA LABORAL. NO SE CONVALIDA CON ACTUACIONES POSTERIORES. El artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo establece la forma en que deben practicarse las notificaciones, y si en el juicio laboral aparece que la notificación practicada al demandado no se hizo en los términos señalados por dicho precepto, se violan en su perjuicio sus garantías individuales. En efecto, no es verdad que por el hecho de haberse practicado en el juicio laboral diversas actuaciones, con ellas se haya convalidado el mal emplazamiento efectuado por la autoridad responsable, puesto que esos actos no implican que el quejoso haya aceptado la forma defectuosa. El emplazamiento entraña una formalidad esencial en los juicios, que salvaguarda, con la audiencia de las partes una garantía constitucional, o sea, que constituye por su finalidad, un acto solemne, esencial para la audiencia de la parte demandada, por lo cual, la falta de este requisito no puede ser purgada por el conocimiento de una actuación posterior, sino cuando implique manifiestamente la aceptación de la forma defectuosa con que se realizó, o sea, la renuncia de los derechos que tenía para impugnarlo, aquel en cuyo perjuicio se cometió esa violación.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Amparo en revisión 432/92. Carlos Enrique Camacho Olgún. 30 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Leonardo Rodríguez Bastar. Secretario: José Rivera Hernández.

Amparo en revisión 637/77. Liblo Ceballos Rivera. 14 de mayo de 1978. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Carrillo Ocampo. Secretaria: Guadalupe Méndez Hernández.

Séptima Epoca, Sexta Parte, Volúmenes 109-114, Pág. 74.

Octava Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XII-Diciembre

Página: 947

RENUNCIA AL TRABAJO, ESTANDO EL TRABAJADOR ANTE AUTORIDAD QUE FUNGE COMO PERSECUTORA DE DELITOS, IMPLICA COACCION MORAL. Ha sido criterio constante que el trabajador que afirme que lo obligaron, mediante coacción, a presentar su renuncia al trabajo que desempeñaba, le corresponde demostrar tal aseveración si es negada por su contraparte; sin embargo, si de las actuaciones que se encuentran agregadas al expediente laboral se desprende que el actor ante el síndico municipal en funciones de auxiliar del Ministerio Público acepta haber alterado documentación para obtener un lucro indebido, y por ello se compromete a presentar, su renuncia, este solo hecho permite establecer la presunción de que al elaborar ésta se encontraba bajo estado de intimidación por la posible acción penal que podría ejercitarse en su contra. Lo que indudablemente invalida la renuncia por estar viciada la voluntad del trabajador, pues en el mejor de los casos la falta de probidad cometida como consecuencia de la labor

desempeñada, daba lugar al cese por causas imputables al actor, mas no a obtener una renuncia a cambio de no ser denunciado penalmente.

#### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 628/93. Andrés Yáñez Navarrete. 1o. de septiembre de 1993.  
Mayoría de votos. Desidente: Enrique Pérez González. Ponente: Raúl Solís Solís. Secretario: Pablo Rabanal Arroyo.

Octava Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XII-Noviembre

Página: 420

RENUNCIA AL TRABAJO, RETRACTACION DE LA. La renuncia es un acto unilateral de voluntad del trabajador que extingue la relación laboral; por tanto, si dicho trabajador decide retractarse de ella, es necesario que concurra el consentimiento del patrón para que se reanude la relación de trabajo.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2087/93. Alejandro Esparragoza. 15 de abril de 1993.  
Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Cuarta Sala, precedentes que no han integrado jurisprudencia, página 597.

Octava Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 69, Septiembre de 1993

Tesis: 4a./J. 35/93

Página: 19

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. LEGITIMACION PARA DEMANDAR INDIVIDUALMENTE LA INEFICACIA JURIDICA DE UNA CLAUSULA QUE PUEDE IMPLICAR RENUNCIA DE DERECHOS LABORALES. Los trabajadores están legitimados para demandar, en lo individual, la ineficacia jurídica de una cláusula del contrato colectivo de trabajo, si estiman que la misma lesiona sus derechos fundamentales de índole laboral, sin que para ello sea necesario entablar una acción colectiva, ya que, en tal hipótesis, no se está pretendiendo la revisión o modificación del contrato colectivo, sino únicamente la inaplicabilidad de una cláusula que se estima violatoria de derechos laborales.

Contradicción de tesis 13/92. Entre el Tercer y Cuarto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo ambos del Primer Circuito. 9 de agosto de 1993. Unanmidad de cuatro votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Guillermo Loreto Martínez.

Tesis de Jurisprudencia 35/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del seis de septiembre de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Octava Epoca

Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XII-Septiembre

Página: 209

DESISTIMIENTO DE LA ACCION. IMPOSIBILIDAD DE VOLVER A RECLAMAR LAS MISMAS ACCIONES. Toda vez que el desistimiento de la acción produce la pérdida del derecho que el demandante hace valer en el juicio, ya que al renunciar a la acción se renuncia al derecho, no puede condenarse al quejoso por las acciones de las que el mismo actor ya se desistió durante el juicio laboral. Por lo tanto, si en su diverso juicio constitucional se concedió el amparo y protección de la justicia federal a fin de que sea emplazado legalmente uno de los codemandantes, el efecto de dicha protección no puede comprender al trabajador que se desistió expresamente de las acciones intentadas en contra de la parte patronal, máxime que la Junta de conocimiento emitió el acuerdo relativo.

#### TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 521/92. Arturo Leal Morales. 19 de noviembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretaria: Angélica María Torres García.

Amparo directo 43/88. David Sánchez Nolasco. 22 de febrero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Angel Torres Zamarrón.

Octava Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XII-Agosto

Página: 391

CONVENIO EN MATERIA LABORAL. EL CELEBRADO POR LAS PARTES PARA DAR POR TERMINADO UN CONFLICTO LABORAL, UNA VEZ

APROBADO POR LA JUNTA, OBLIGA A LOS SUSCRIBIENTES AL CUMPLIMIENTO DE LO EXPRESAMENTE PACTADO. Conforme a lo dispuesto por el artículo 33, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, si una trabajadora y el representante de la empresa para la cual prestaba sus servicios, en su calidad de parte actora y demandada respectivamente en un conflicto laboral, en el cual aquélla demandó la reinstalación en su empleo aduciendo haber sido despedida injustificadamente del mismo, al celebrarse la etapa conciliatoria de la audiencia a que se refiere el artículo 875 de la Ley Federal de Trabajo, llegan a un acuerdo para dar por terminado el conflicto, conviniendo la demandada en pagar las prestaciones reclamadas y la actora en desistirse de las acciones intentadas, convenio que legalmente es aprobado por la Junta y consecuentemente es elevado a la categoría de laudo ejecutoriado, en términos del artículo 876, fracción III, de la citada ley laboral, por considerar que no contiene renuncia de derechos de la trabajadora, entonces, el multicitado convenio produce todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo y, por ende, las partes que suscribieron el convenio quedan vinculadas a su cumplimiento, aun en la forma coactiva establecida por los artículos 939, 945, 946, 950 y demás relativos de la ley obrera, debiendo para ello, sujetarse a lo expresamente pactado.

#### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

· Amparo directo 87/93. Martha Alcántara Alquisira. 20 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Martiniano Bautista Espinoza. Secretario: Javier Cardoso Chávez.

Octava Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XII-Julio

Página: 184

CONVENIO (FINIQUITO) EN MATERIA LABORAL. ALCANCES DEL. Aun cuando en el convenio a que alude el segundo párrafo del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador haya reconocido que no se le adeuda prestación alguna y que se da por satisfecho de la liquidación que se hace a su favor, si después demanda ante la autoridad del trabajo el pago de las que se omitieron, la demandada no puede excepcionarse contra la acción laboral del trabajador, argumentando que en el recibo finiquito el obrero reconoció que no se le adeuda ninguna prestación, pues por disposición del primer párrafo del artículo y ordenamiento legal antes mencionado, es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados; por ello debe justificarse con otros medios de prueba que el empleado no tiene derecho a las prestaciones que reclama, o que ya se le cubrieron, esto en atención de lo ordenado por el artículo 784, del ordenamiento legal antes citado.

#### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 69/70. Arrendadora Grupo Mexicano, S.A. de C.V. 22 de abril de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: René Silva de los Santos. Secretario: Indalfer Infante González.

Octava Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XII-Julio

Página: 185

CONVENIOS CELEBRADOS ANTE LAS JUNTAS, QUE CONTENGAN RENUNCIA DE DERECHOS. SE DEBE PROMOVER SU NULIDAD ANTES DE IMPUGNARLOS EN AMPARO. Cuando las partes, en un juicio laboral,

celebran un convenio por medio del cual dan por terminado el conflicto y ello es sancionado por la Junta, elevándolo a la categoría de laudo; y con posterioridad la parte quejosa aduce la ilegalidad de lo sancionado por la autoridad laboral, porque considera que dicho convenio contiene renuncia de sus derechos, cabe concluir, a efecto de no dejar inaudita a la contraria, que antes de intentar el juicio de amparo debe demandar la nulidad del convenio en la vía incidental. Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo no establece de manera expresa la incidencia aludida; empero, la interpretación sistemática de ella, obliga a estimar que el procedimiento no puede ser otro que el previsto en el artículo 762, fracción I, de la misma, a efecto de que la autoridad haga la declaratoria correspondiente, porque sólo de esa forma se respetará a quienes intervinieron en su celebración, la garantía de audiencia, dando oportunidad de que ofrezcan las pruebas y contrapruebas acordes a sus intereses; situación que no acontecería de estimarse válido que fuese al través del juicio de amparo directo, que los órganos del Poder Judicial Federal analizaran y decidieran la controversia, dado que el procedimiento del juicio de amparo directo no contiene período probatorio, lo cual priva de la oportunidad de defensa y por ende se vulneraría la garantía de audiencia.

#### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 333/92. Martha Verónica Infante. 13 de octubre de 1992.  
Unanimidad de votos. Ponente: Juan Manuel Arredondo Elías. Secretario:  
Francisco Javier Solís López.

Octava Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 62. Febrero de 1993

Tesis: IX.2o. J/9

Página: 41

COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD. TRABAJADORES JUBILADOS DE LA. DERECHO A PERCIBIR COMPLETA LA PENSION JUBILATORIA CON INDEPENDENCIA DE LA DE INVALIDEZ. La cláusula 67 del contrato colectivo de trabajo celebrado entre la empresa Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, establece el derecho a la jubilación de quienes hayan laborado para la primera y cumplan los requisitos señalados al efecto. En tanto que el artículo 128 de la Ley del Seguro Social dispone en qué casos y bajo qué condiciones procede se decrete por el Instituto el estado de invalidez del asegurado; y por su parte el numeral 129 del mismo ordenamiento, señala el derecho a percibir una pensión definitiva por el concepto indicado, cuando se estime el estado de invalidez como de naturaleza permanente. De este modo, aun cuando en el convenio de incorporación de los trabajadores de Comisión Federal de Electricidad al régimen obligatorio del Seguro Social se haya estipulado que, cuando un trabajador reúna los requisitos, tanto para ser jubilado como para recibir pensión por parte del Instituto, sólo debe percibir esta última, quedando la Comisión obligada a cubrir la diferencia entre ambas; cabe considerar que, conforme al texto del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, es nulo y por tanto no puede tener validez legal alguna, todo convenio celebrado entre el Sindicato titular del contrato colectivo de trabajo y la empresa -aun cuando sea con la intervención de un organismo público descentralizado como lo es el Instituto Mexicano del Seguro Social- en cuanto que en el mismo se estipule renuncia de los trabajadores a sus derechos o bien a toda prestación que se derive de sus servicios prestados. Por otra parte debe decirse que, las pensiones de jubilación e invalidez son de naturaleza jurídica diferente y tienen distinto origen, puesto que en tanto la jubilación es una prestación derivada de la negociación colectiva y plasmada en el contrato de trabajo respectivo, la pensión por invalidez es una prestación que se otorga por mandato del artículo 128 de la Ley del Seguro Social; y mientras la primera encuentra su justificación u origen en el tiempo acumulado que el trabajador haya laborado para la empresa demandada, y viene a ser un reconocimiento a los servicios prestados

durante un mínimo de años convenidos en el pacto colectivo, la segunda es producto de la protección y seguridad social que consagran la Constitución General de la República en su artículo 123, apartado "A", fracción XXIX, y la ley que la reglamenta, toda vez que se da tratándose de los estados de invalidez derivados de una enfermedad o accidentes no profesionales, o por defectos o agotamiento físico o mental que impidan el desempeño del trabajo según lo previene la fracción II del numeral invocado en primer término. Por ello, si la pensión jubilatoria es una prestación que emana del contrato colectivo respectivo a virtud de los años de servicio prestados, carece de toda validez la estipulación encaminada a que el trabajador jubilado no reciba íntegra la pensión que le corresponde, con independencia de diversas prestaciones que emanan de la ley, cualquiera que ésta fuera. Sin que obste para lo anterior que, al concederse al trabajador la jubilación haya firmado convenio particular renunciando al derecho a percibir íntegra la pensión correspondiente, ya que ello está en contravención al citado artículo 33 del ordenamiento laboral.

#### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 217/88. Alfredo Rivera Segura. 23 de noviembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Zárate Sánchez. Secretario: José Refugio Estrada Araujo.

Amparo directo 741/89. Antonio Díaz Delgado y coagraviados. 20 de junio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Zárate Sánchez. Secretario: José Refugio Estrada Araujo.

Amparo directo 621/89. Rafael Rodríguez Luna y coagraviados. 27 de junio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Zárate Sánchez. Secretario: José Refugio Estrada Araujo.

Amparo directo 126/91. Comisión Federal de Electricidad. 24 de abril de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Antonio Cordero Corona. Secretaria: Leticia Leza Juárez.

Amparo directo 389/92. Comisión Federal de Electricidad. 2 de octubre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Secretario Lic. José Refugio Estrada Araujo en funciones de Magistrado por Ministro de Ley. Secretario: Artemio Zavala Córdoba.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo IV-Septiembre de 1996, pág. 114, tesis por contradicción 2a./J.44/96.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo IV-Diciembre de 1996, Pág. 131, tesis por contradicción 2a./J.59/96.

Octava Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 59, Noviembre de 1992

Tesis: IV.2o. J/18

Página: 63

**RENUNCIA. ES INSUFICIENTE EL ESCRITO QUE CONTIENE LA, PARA ACREDITAR EL PAGO DE PRESTACIONES SECUNDARIAS RECLAMADAS. El escrito de renuncia firmado por el trabajador, en el que se indica que mientras duró la relación laboral siempre se le cubrieron todas las prestaciones laborales, no es apto para acreditar los conceptos que se especifican en la renuncia como pagados, pues con tal documento únicamente se demuestra la terminación de la relación laboral por renuncia de la parte obrera, pero no puede constituir un recibo finiquito liberatorio de las prestaciones que comprenda, al no contener las cantidades que por cada una se pagaron al quejoso.**

## SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 361/91. Sociedad Urbanizadora Obrera, S.A. de C.V. 8 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Amparo directo 265/92. Carlos Ramírez Trejo. 3 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Amparo directo 344/92. Raúl García Leos y otros. 7 de julio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Barocio Villalobos. Secretario: Carlos Rafael Domínguez Avilán.

Amparo directo 395/92. Víctor Manuel Villarreal Álvarez y otros. 19 de agosto de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

Amparo directo 396/92. José Guadalupe Vitela Ortiz. 19 de agosto de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

Véase: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 83, pág. 28, tesis por contradicción 4a./J.46/90.

NOTA: Esta tesis se retira en virtud de que la Cuarta Sala estableció criterio al respecto en la tesis número 46/94, publicada en la Gaceta número 83, del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, página 28, que corresponde a la página 292 de la primera parte del tomo relativo a la materia de trabajo del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995. Octava Época

Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: X-October

Página: 424

RELACION DE TRABAJO. CARGA DE LA PRUEBA. CUANDO EL TRABAJADOR AFIRMA QUE DESPUES DE RENUNCIAR SE DIO UNA NUEVA. Habiendo quedado demostrado en el juicio laboral que el trabajador renunció a su trabajo y, negando la patronal en su escrito de contestación a la demanda que después de que renunció le hubiese prestado servicios, es precisamente al trabajador a quien corresponde demostrar que siguió laborando con posterioridad a la fecha en que presentó su renuncia.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7616/92. Distribuidora Conasupo Metropolitana, S.A. de C.V. 21 de agosto de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: José Luis Martínez Luis.

Octava Epoca

Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: X-October

Página: 424

RELACION DE TRABAJO. CARGA DE LA PRUEBA. CUANDO EL TRABAJADOR AFIRMA QUE DESPUES DE RENUNCIAR SE DIO UNA NUEVA. Habiendo quedado demostrado en el juicio laboral que el trabajador renunció a su trabajo y, negando la patronal en su escrito de contestación a la

demanda que después de que renunció le hubiese prestado servicios, es precisamente al trabajador a quien corresponde demostrar que siguió laborando con posterioridad a la fecha en que presentó su renuncia.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7616/92. Distribuidora Conasupo Metropolitana, S.A. de C.V. 21 de agosto de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: José Luis Martínez Luls.

Octava Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: X-Septiembre

Página: 253

CONVENIO LABORAL. NO CONTIENE RENUNCIA DE DERECHOS DEL TRABAJADOR, AL CELEBRARSE AQUEL ANTES DE INICIARSE LA AUDIENCIA DE CONCILIACION Y DEMAS FASES. Si las partes ocurrieron voluntariamente ante la Junta, previamente al comienzo de la audiencia de conciliación y demás fases, y en dicha comparecencia celebraron un convenio, por virtud del cual dieron por terminada la relación laboral que los unía, por mutuo consentimiento, cubriéndose al trabajador las prestaciones que se le adeudaban, consistentes en la parte proporcional del aguinaldo, horas extras laboradas, vacaciones pendientes, prima vacacional y prima de antigüedad, así como en la que denominaron "compensación por separación", pagándose todas estas prestaciones, de acuerdo al salario de la jornada ordinaria y no conforme al salario integrado, concluyendo el juicio laboral, con motivo de que el actor desistió expresamente de las acciones intentadas; así, si el trabajador, en un juicio posterior, demanda el importe de las diferencias entre lo que se le pagó y lo que resultaría de computar cada uno de los conceptos antes señalados,

tomando en consideración el salario integrado, afirmando que aquel convenio está afectado de nulidad, por contener renuncia de derechos, cabe concluir, que no está en lo correcto el trabajador al pretender lo anterior, pues dados los términos de lo pactado, no fue reconocido por el patrón, ni la Junta estableció su existencia en laudo, no puede decirse que las prestaciones cubiertas al trabajador con motivo del convenio tengan el carácter de indemnizaciones legales, para que hubieren debido calcularse conforme al salario integrado a que se refiere el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, sino sólo, que se efectuó el pago de prestaciones que se adeudaban al operario, las cuales procedieron de acuerdo al salario de la jornada ordinaria.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 140/92. Juan de Regil Moreno y coags. 4 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Rogelio Sánchez Alcáuter. Secretario: Roberto Rodríguez Soto.

Amparo directo 52/92. Martín Gerardo Aguilar Godoy. 5 de marzo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Rogelio Sánchez Alcáuter. Secretario: Fernando O. Villarreal Delgado.

Amparo directo 51/92. Mateo García Dávila y coags. 19 de marzo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero. Secretario: Julio Jesús Ponce Gamíño.

Octava Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 56, Agosto de 1992

Tesis: XVII.1o. J/12

Página: 72

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

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 149/92. Francisco Antonio Ramírez Rojo. 28 de mayo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Agustín Cerón Flores. Secretario: Jesús Manuel Erives García.

Amparo directo 152/92. Agustín Rubio Torres. 28 de mayo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Agustín Cerón Flores. Secretario: Jesús Manuel Erives García.

Amparo directo 150/92. Jesús Patrocinio Aguirre Chaparro. 10 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Cayetano Hernández Valencia. Secretario: Manuel Cano Máñez.

Amparo directo 154/92. Héctor Méndez Robles. 10 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Cayetano Hernández Valencia. Secretario: Manuel Cano Máñez.

Amparo directo 148/92. Manuel Chaparro García. 10 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Rivera Corella. Secretario: Maclovio Murillo Chávez.

Octava Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IX-Mayo

Página: 415

CONVENIOS. SU NULIDAD SOLO PROCEDE COMO ACCION EN JUICIO AUTONOMO Y NO COMO INCIDENTE DENTRO DEL MISMO PROCEDIMIENTO. Los convenios celebrados en términos del artículo 876, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, no constituyen cosa juzgada de acuerdo con la jurisprudencia 64 visible en la página 62 de la Quinta Parte, Cuarta Sala, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, que dice: "CONVENIOS, CARACTERISTICAS DE LOS.-Los convenios que llevan a cabo los trabajadores con sus patrones para poner fin a un juicio laboral, ya sea por medio de una transacción o por reconocimiento del patrón de las prestaciones exigidas, debidamente sancionadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje como lo dispone el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, no constituye la cosa juzgada, porque al aprobarlos esas Juntas no resuelven como órgano jurisdiccional las cuestiones sometidas a su conocimiento en arbitraje, sino que sólo se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes"; por lo que son susceptibles de anulación, ya sea porque impliquen renuncia de los derechos del trabajador o por otros vicios que afecten los intereses del patrón, sin embargo, el medio idóneo para ello, no es el incidente de nulidad ya que en la ley de la materia no existe recurso o medio de defensa ordinario por virtud del cual pudieran ser revocados, modificados o nulificados, sino la acción de nulidad que puede demandarse a través de otro juicio y no dentro del procedimiento mismo en que se haya aprobado el convenio reclamado.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 5/92. Abetex, S.A. de C.V. 29 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: José Mario Machorro Castillo.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1988, Segunda Parte, Tesis 523, pág. 905.

Octava Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IX-Marzo

Página: 288

RENTA, IMPUESTO SOBRE LA, EL INGRESO QUE PERCIBE EL TRABAJADOR CON MOTIVO DE LA CONDENA IMPUESTA AL PATRON, COMO CONSECUENCIA DE LA PROCEDENCIA DE LA ACCION DE DESPIDO, NO ESTA SUJETA AL PAGO DEL. Es Improcedente la aplicación de los artículos 77, fracción X, 79 y 80 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, en el caso del cumplimiento de una condena a cargo del patrón decretada en un conflicto laboral, porque tal circunstancia no encaja exactamente en la hipótesis de las citadas normas, las cuales aluden a los ingresos obtenidos por la persona física sujeta a una relación laboral en el momento de su separación; o sea que, cuando el trabajador decide retirarse de su empleo por renuncia voluntaria, jubilación, enfermedad, etcétera, se le hace una liquidación de las prestaciones a que tiene derecho se le paguen a título de prima de antigüedad, retiro, indemnización u otros pagos, supuesto en el cual está obligado a pagar el impuesto sobre la renta sobre la cantidad que reciba por dichos conceptos, en la medida y porcentaje que señala la ley de la materia, impuesto que tiene obligación de retener el patrón o quien haga el pago, y entregarlo al fisco. situación distinta ocurre en tratándose del cumplimiento de una condena impuesta por un organismo jurisdiccional en un conflicto laboral originado por el despido injustificado de que fue objeto el trabajador, en cuyo caso el ingreso

que éste va a recibir no proviene de una remuneración por la prestación de un servicio personal subordinado ni de una indemnización al momento de su separación, sino de una sentencia judicial decretada en un litigio en que resultó condenado el patrón por haber roto injustificadamente la relación laboral, privando al trabajador de su empleo y del medio de subsistencia para él y su familia; es decir, que la condena por concepto de indemnización, salarios vencidos y demás prestaciones, devino como una consecuencia inmediata y directa de las acciones originadas en el despido o en la rescisión del contrato por culpa del patrón, atento a lo previsto en los artículos 48 y 50 de la Ley Federal del Trabajo, constituyendo dicha condena una obligación jurídica a cargo del demandado; de donde se sigue que los ingresos que va a recibir el trabajador no provienen de la prestación de un servicio ni por separación, sino que derivan de una condena impuesta al patrón en el laudo dictado en un juicio laboral seguido en su contra como consecuencia de las acciones por despido ejercitadas, respecto de lo cual ni en el artículo 123 constitucional, ni en la Ley Federal del Trabajo está previsto que el importe de la condena que se dicte en un juicio laboral esté sujeto a gravámenes de ninguna naturaleza, pues si así fuera se señalarían los mismos en el propio laudo. Por tanto, el patrón demandado está obligado a cumplir íntegramente con el pago líquido de la condena que resulte en el incidente de liquidación correspondiente, máxime que en caso de incumplimiento la citada ley reglamentaria contiene un capítulo de ejecución de los laudos tendente a hacer efectiva la condena, a través del embargo de bienes y derechos susceptibles de ejecución, su remate y adjudicación.

#### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 247/91. Oscar Caballero Suárez. 14 de noviembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Véase: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 58, pág. 19, tesis por contradicción 4a./J.17/92.

Octava Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IX-Marzo

Página: 289

RENUNCIA AL TRABAJO. SURTE EFECTOS AUN CUANDO EL TRABAJADOR SIGA LABORANDO. 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 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.

Amparo directo 343/91. Luis Maya Castillo. 9 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Chowell Zepeda. Secretario: Gerardo Abud Mendoza.

Octava Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IX-Febrero

Página: 87

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, LA CLAUSULA 59 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO NO ES APLICABLE TRATANDOSE DE TRABAJADORES QUE SE JUBILAN. Del contenido de la cláusula 59 del contrato colectivo de trabajo, se desprende que únicamente es aplicable a aquellos trabajadores que renuncian voluntariamente a su empleo, lo que no acontece cuando dejan de prestar sus servicios debido a su jubilación, porque este beneficio no puede ser equiparable a una renuncia, pues si bien es cierto que cuando a un trabajador se le jubila, existe un retiro voluntario del trabajo, ello no puede considerarse como una renuncia, ya que esta última constituye un acto unilateral del trabajador que decide poner fin a la relación de trabajo que lo liga con su patrón e implica el rompimiento de todo vínculo con la empresa, en cambio la jubilación aun cuando también implica un rompimiento con el patrón, da lugar al pago de una prestación periódica, lo cual significa que entre jubilados y empresa siguen existiendo vínculos jurídicos con motivo de la jubilación aunque distintos de la relación laboral.

\*PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9431/91. José Alberto Parquentín Luna. 10 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

Amparo directo 10561/91. Constanza Herrera Ortega. 24 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Amparo directo 10761/91. Emma Cerecedo Carpintero. 31 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Jaime Allier Campuzano.

Amparo directo 10891/91. Luis Alvarado Alvarez. 31 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

Amparo directo 10961/91. Carlos Aburto Galván y otros. 7 de noviembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

NOTA: Aparece publicada en la Gaceta Número 50, pág. 39.

Esta tesis se retira en virtud de que la Cuarta Sala estableció criterio al respecto en la tesis número 11/92, publicada en la Gaceta número 56, del Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, página 28, que corresponde a la página 169 de la primera parte del tomo relativo a la materia de trabajo del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995.

Octava Epoca

Instancia: CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IX-Enero

Página: 147

CONTRATO DE TRABAJO, PRORROGA DEL. ES IMPROCEDENTE SI EL TRABAJADOR RENUNCIA ANTES DE SU TERMINO. A la luz del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, la relación laboral quedará prorrogada por todo el tiempo que subsista la materia del trabajo, mas dicho precepto supone necesariamente: a). La celebración de un contrato sujeto a término; b). Que este término se cumpla; c). Que en ese momento subsista la materia del trabajo y d). Que a esa fecha se haya mantenido vigente la relación laboral, o que se encuentre subjúdice su vigencia, de suerte que no satisfechos dichos presupuestos, la prórroga que del contrato se pretenda resulta improcedente. Por tanto, cuando el trabajador renuncie a su contrato anticipadamente, carece de derecho a la prórroga del mismo.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 791/91. Manuel Adolfo López Reyes. 18 de septiembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Bravo y Bravo. Secretario: Manuel Rojas Fonseca.

Amparo directo 401/91. Héctor Candelario Villegas. 12 de junio de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Bravo y Bravo. Secretario: José Manuel Rodríguez Puerto.

Octava Epoca:

Tomo VIII-Diciembre, página 172.

Amparo directo 509/88 (8314/88). Ma. de los Angeles García Alamina. 5 de enero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Leonardo A. López Taboada. Octava Epoca,

Tomo III, Segunda Parte-1, página 225

Octava Epoca

Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IX-Enero

Página: 244

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRON. SI EXISTE CON ANTERIORIDAD RENUNCIA AL EMPLEO, RESULTA IMPROCEDENTE. Si el trabajador demanda la rescisión de la relación laboral por causas imputables al patrón con posterioridad a la fecha en que renunció al empleo, la acción rescisoria es improcedente, porque por la renuncia, el nexa laboral se encontraba extinguido.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 233/91. Molsés González Lizardi. 16 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Jorge Humberto Benítez Pimienta.

Octava Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VIII-Diciembre

Página: 154

APODERADOS. SU RENUNCIA NO OBLIGA A SUSPENDER EL PROCEDIMIENTO LABORAL. El tribunal del trabajo no tiene la obligación de suspender el procedimiento laboral cuando alguno de los apoderados de las partes contendientes renuncie al cargo conferido, ni de notificar a aquélla tal circunstancia para concederle un término perentorio para que comparezca a imponerse de dicha renuncia.

#### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 543/90. Sandra Maldonado Castañeda y Santiago Maldonado Rojas. 20 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Nájera Virgen. Secretario: Enrique Crispín Campos Ramírez.

Octava Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VIII-Diciembre

Página: 185

DESISTIMIENTO DE LA DEMANDA LABORAL Y DE LA ACCION. SUS DIFERENCIAS. El desistimiento de la demanda, aceptado por la Junta responsable, se traduce exclusivamente en una forma de dar por terminada la relación jurídica procesal existente entre las partes, pero sin determinar la procedencia o improcedencia de las acciones ejercitadas, lo que deja a la actora, en posibilidad de volver a ejercerla en contra de la empresa demandada. Contrariamente a como sostiene el recurrente, en el derecho de trabajo debe distinguirse entre el desistimiento de la demanda y el desistimiento de la acción, al igual que tratándose de derecho civil, puesto que está frente a una controversia en la que el tribunal debe resolver respecto de las acciones y excepciones hechas valer, por una parte, el trabajador actor y por otra, el patrón o demandado; controversia dentro de la cual la autoridad laboral debe pronunciarse para declarar la procedencia de ellas, careciendo de base también la afirmación de que en materia laboral no existe el desistimiento de la demanda

y de la acción, pues estas cuestiones se contemplan en las disposiciones legales en materia civil que en el caso resultan aplicables, conforme al artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Artículo 17.- a, falta de disposición expresa en la constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dicho ordenamiento, los principios generales de Derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad". A este respecto resulta aplicable el criterio sustentado por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicado en la página 139 de la compilación de precedentes que no han integrado jurisprudencia 1969-1986 que dice: "DESISTIMIENTOS DE LA ACCION Y DE LA DEMANDA.- No es lo mismo desistir de la acción que de la demanda, ya que en el desistimiento de la demanda se pierden todos los derechos y situaciones procesales; y si no ha prescrito la acción, puede volverse a presentar nueva demanda, pero cuando hay desistimiento de la acción se produce la pérdida del derecho que el actor hizo valer en el juicio porque al renunciar a la acción se renuncia al derecho". Solo resta hacer notar que carece de trascendencia, sobre la cuestión jurídica debatida, la circunstancia que alude el recurrente, en el sentido de que a virtud del desistimiento de la demanda ya no podrá ejercitar nuevas acciones con motivo de relación de trabajo entre las partes y que en ese caso de hacerlo serían improcedentes y estarían prescritas. En efecto, por una parte, conforme al criterio sustentado en la ejecutoria transcrita, puede presentarse una nueva demanda, puesto que, como en el juicio de origen el representante legal del actor desistió únicamente de la demanda pero no de la acción, aquél está en la posibilidad de presentar una nueva demanda. Por otra parte, independientemente de que el recurrente no exprese los motivos por los cuales estarían prescritas las acciones que eventualmente llegara a ejercitar, este tribunal no puede abordar el estudio relativo porque se carece de bases jurídicas para determinar si en un momento dado estarían prescritas, siendo de

relevante importancia el hecho de que el actor no desistió de la acción, sino de la demanda, motivo por el cual, como se ha dicho, si por el desistimiento de la demanda y los efectos que ésta produce, existe la posibilidad de promover una nueva demanda, debió darse vista al demandado, ya emplazado a juicio, con el desistimiento de la demanda formulada por el actor.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo en revisión 19/91. Radiodifusora XEBM. 7 de febrero de 1991. Mayoría de votos de Guillermo Baltazar Alvear y Enrique Arizpe Narro, en contra del emitido por María del Carmen Torres Medina de González. Ponente: Guillermo Baltazar Alvear. Secretario: Guillermo Salazar Trejo.

Octava Epoca

Instancia: QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VIII-Diciembre

Página: 291

RENUNCIA. CUANDO EL TRABAJADOR LA FORMULA ESTANDO PRIVADO DE LA LIBERTAD, SE PRESUME QUE OBRO BAJO COACCION. Si de las constancias de autos se advierte que el trabajador se encontraba privado de su libertad cuando formuló la renuncia al contrato laboral, de ello se colige válidamente que lo hizo mediante coacción moral, y por ende la relación contractual debe continuar y el empleado en sus derechos y obligaciones.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3765/91. María de los Angeles Castillo Marmolejo. 15 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretario: Sergio García Méndez.

Octava Epoca

Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VIII-Diciembre

Página: 292

RENUNCIA, ESCRITO DE, Y RECIBO FINIQUITO. VALOR PROBATORIO. Cuando de autos se aprecia que existe la comunicación de separación voluntaria que hizo llegar el actor a la empleadora y en dicho comunicado hace constar que la demandada, en el tiempo en que laboró, le cubrió puntualmente entre otros conceptos las vacaciones y prima vacacional, anexando un documento como finiquito de sus prestaciones en el que constaba que la empleadora no le adeudaba cantidad alguna por esos conceptos; dicha instrumental resulta apta para tener por acreditado que le fueron cubiertos los conceptos referidos, ya que la misma se encuentra suscrita por el actor y no fue objetada en cuanto a su contenido y autenticidad; por lo cual merece valor probatorio pleno para acreditar los extremos mencionados, resultando inadecuado lo expresado por la Junta laboral en cuanto a que tal instrumental no era el elemento idóneo para justificar el pago de los mencionados conceptos; ya que la misma no requiere de ningún recibo de sueldo o lista de raya para que se tenga por cierto y válido su contenido, pues en el mismo se encuentra inmersa la voluntad y decisión de quien la suscribe.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 463/90. "Herramientas Truper", S.A. de C.V. 25 de enero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plascencia. Secretario: Gloria Fuerte Cortés.

Octava Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VIII-Noviembre

Página: 285

RECIBO FINIQUITO. DEBE ESPECIFICAR CIRCUNSTANCIADAMENTE LOS CONCEPTOS QUE COMPRENDA. Tratándose del pago de tiempo extraordinario, la Junta absolvió a la empresa demandada apoyándose para ello en el recibo finiquito en el que el quejoso se dio por pagado, entre otras, de esa prestación, lo cual es incorrecto pues del contenido del citado recibo no se puede desprender cuál fue el horario de trabajo que tuvo el quejoso, ni si trabajó o no tiempo extraordinario durante su relación de trabajo, por lo que en todo caso dichos extremos debieron ser demostrados por la empresa demandada, con otros elementos de prueba; y la manifestación que en ese recibo se hizo de que se daba por pagado de todas las prestaciones a que tuvo derecho mientras duró la relación laboral que ligaba al quejoso con la empresa fallida, entre ellas, la de horas extras cuando las laboró, no debe de tomarse en cuenta en virtud de que constituye una renuncia de derechos que carece de validez, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, por no contener una relación circunstanciada de los hechos que la motivaron en relación con el pago de horas extras.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 122/91. Julio Quijano Salazar. 24 de abril de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez. Secretaria: María de los Angeles Peregrino Uriarte.

Octava Epoca

Instancia: QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VIII-Julio

Página: 194

PRUEBA PERICIAL. CASO EN QUE CARECE DE VALOR PROBATORIO. Si en autos obra el escrito del actor del que aparece que renuncia al empleo porque así conviene a sus intereses, y para impugnar la autenticidad del mismo existe un dictamen pericial, que presenta alteración en cuanto al nombre del técnico, la presencia de tachaduras sin mencionarlo al ratificar el peritaje, y sin acreditar fehacientemente tener los conocimientos a que alude el artículo 822 de la Ley Laboral, con la circunstancia de que solamente esté suscrito por un perito, a pesar de que la probanza es de carácter colegiado, conduce a que este medio de convicción carezca de valor probatorio.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2695/89. Javier Carmona Paulin. 6 de diciembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Rosa María López Rodríguez.

Octava Epoca

Instancia: QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VIII-Julio

Página: 204

RENUNCIA AL TRABAJO. EL PATRON NO ESTA OBLIGADO A DAR AVISO DE TERMINACION DE LA RELACION LABORAL. Si está acreditado en autos que el trabajador renunció a su empleo, es inconcuso que el patrón no tiene obligación de darle aviso de rescisión, ni la junta a considerar esa supuesta omisión.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 12285/88. Fructuoso Rodríguez Reséndiz. 6 de junio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretario: Vicente Angel González.

Octava Epoca

Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII-Junio

Página: 242

CONVENIOS CELEBRADOS ANTE LAS JUNTAS, QUE CONTENGAN RENUNCIA DE DERECHOS. SE DEBE PROMOVER SU NULIDAD ANTES DE IMPUGNARLOS EN AMPARO. Si se da por terminado un conflicto laboral, porque en la etapa conciliatoria las partes llegaron al acuerdo en que el demandado convino en pagar las prestaciones reclamadas y la actora se desistió de las acciones intentadas, el convenio produce todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo al ser aprobado por la Junta, en términos del numeral 876, fracción III, de la Ley Laboral; por lo que, si el trabajador considera que el celebrado contiene renuncia de sus derechos, debe promover su nulidad antes de intentar el juicio de amparo, pues aquel convenio surte efectos mientras no se declare su ineficacia jurídica.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Amparo directo 295/90. Candelaria de Dios Rivera. 7 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Moisés Duarte Aguilera. Secretario: Juan García Orozco.

Octava Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII-Junio

Página: 338

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO SIN GOCE DEL SEPTIMO DIA, ES DE MALA FE. De conformidad con los artículos 123, apartado "A", fracción IV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 69 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador deberá disfrutar por cada seis días de trabajo, un día de descanso por lo menos, con goce de salario Integro; esto constituye una de las condiciones mínimas de trabajo que en ningún caso puede infringirse o ser objeto de renuncia (artículo 5, fracción XIII y 56 del ordenamiento legal en cita), de tal manera que si en un juicio laboral, el demandado niega el despido, y ofrece el trabajo sin goce del séptimo día de descanso, puesto que lo ofrece en los mismos términos y condiciones en que se desempeñaba, mediando la circunstancia de que el actor afirma que laboraba todos los días de la semana, lo que no fue controvertido, dicho ofrecimiento, se debe estimar como hecho de mala fe, ya que implica una violación a las garantías mínimas que deben regir las relaciones laborales, atento a lo establecido en las normas legales antes citadas, en virtud de que pretende que regrese a sus labores, en condiciones ilegales.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 43/91. José Antonio Saucedo Oviedo. 6 de marzo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: José R. Medrano González. Secretario: José Manuel de la Fuente P.

Octava Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII-Junio

Página: 403

RENUNCIA, ESCRITO DE, FIRMADO EN BLANCO. CARGA DE LA PRUEBA.  
Si el actor reconoce la firma que calza el escrito de renuncia presentado por el demandado, pero aduce que aquélla carece de valor porque el patrón, al inicio de la relación laboral lo obligó a suscribirla en blanco; si no demuestra ese hecho, correctamente la junta otorga eficacia probatoria a tal documento.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2071/91. José Armando Maldonado Icaza . 18 de abril de 1991.  
Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Jaime Allier Campuzano.

Octava Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII-Abril

Tesis: I.1o.T. J/28

Página: 129

VEINTE DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS, SU PAGO ES IMPROCEDENTE CUANDO SE RECLAMA INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL. Si la Junta señalada como responsable absuelve a la demandada laboral del pago de veinte días de salarios por cada año de servicios prestados que reclamó el trabajador que se consideró injustamente despedido y que optó por la indemnización, estuvo en lo correcto, porque los trabajadores que se consideran injustificadamente despedidos, pueden ejercitar a su libre elección y conveniencia, cualquiera de las dos acciones que la ley laboral establece en su artículo 48: a) La de pago de indemnización constitucional, consistente en tres meses de salario; o b) El cumplimiento de su contrato y como consecuencia de ello la reinstalación en su empleo. Si el

trabajador opta, por la indemnización constitucional, sólo tendrá derecho a tres meses de salarios y al pago de los salarios caídos, además de las prestaciones que hubiere devengado o que le otorgue la ley o el contrato celebrado, sin que por ello pueda hablarse en forma alguna de renuncia de derechos, por no reclamar también el pago de veinte días de salario por cada año de servicios prestados, porque este derecho no se lo concede la ley. Por tanto, si un trabajador demanda el pago de indemnización constitucional, carece de derecho a los veinte días de salario por cada año de servicios prestados, cuyo pago procede únicamente cuando se ha elegido la acción de cumplimiento de contrato y, declarada procedente, el patrón se niega a reinstalarlo, según los artículos 49 y 50 de la Ley de la materia, además del caso en que el trabajador rescinde el contrato por causa imputable al patrón; por otra parte, tampoco es exacto que la Junta interpretara en forma incorrecta los artículos 47, 48, 50, 51 y 52 de la Ley Federal del Trabajo, porque la responsable no hizo sino aplicar exactamente la ley citada en los términos en que está redactada, debiendo aclararse además que no en todos los casos de reinstalación tienen que pagarse los salarios de veinte días por cada año de servicio, sino sólo en aquellos que están previstos en el artículo 50 y siempre que el patrón se rehuse a la reinstalación.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 885/72. Diego Herrera. 27 de enero de 1973. Ponente: José Martínez Delgado.

Amparo directo 556/72. Celia Vázquez González. 29 de junio de 1973. Ponente: Rafael Pérez Miravete.

Amparo directo 13061/88. José Erasto Ramírez Castillo. 9 de marzo de 1989.  
Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario:  
Miguel Angel Bremermann Macías.

Amparo directo 10551/90. José Luis Aguilar Benítez. 24 de enero de 1991.  
Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Jaime  
Allier Campuzano.

Amparo directo 11171/90. Fernando Delgado Reyes. 14 de febrero de 1991.  
Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Jaime  
Allier Campuzano.

NOTA: Esta tesis también aparece publicada en la Gaceta del Semanario  
Judicial de la Federación número 40 Abril de 1991, página 101.

Esta tesis se retira en virtud de que la Cuarta Sala estableció criterio al respecto  
en la tesis número 12/89, publicada en la Gaceta número 34, del Semanario  
Judicial de la Federación, Octava Epoca, página 43, que corresponde a la  
página 158 de la primera parte del tomo relativo a la materia de trabajo del  
Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995.

Octava Epoca

Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII-Enero

Página: 372

PRUEBA CONFESIONAL. CONFESION FICTA ES INEFICAZ PARA  
ACREDITAR LA AUTENTICIDAD DEL ESCRITO DE RENUNCIA, CUANDO SE  
ENCUENTRA CONTRADICHA POR OTRAS PRUEBAS. Si el tribunal laboral,  
se apoyó para absolver a la demandada en la confesional ficta del actor, quien  
tácitamente admitió haber renunciado al vínculo laboral, debe decirse que dicha

probanza no tiene el valor probatorio suficiente que le confirió la responsable, en virtud de que la afirmación en ella contenida quedó desvirtuada y contradicha con los dictámenes emitidos por el perito del actor y el tercero en discordia al rendir su informe en el desahogo de la prueba pericial y en los cuales concluyeron que la firma estampada en el escrito de renuncia no provenía del puño y letra del actor, por lo que deviene incontrovertible que la absolución es contraria a derecho, toda vez que la demandada no acreditó la existencia de la renuncia al nexo laboral que le unía con el quejoso.

#### TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 23/90. Romeo Valencia Hernández. 7 de marzo de 1990 .  
Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plascencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Octava Epoca

Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL  
PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VI Segunda Parte-2

Página: 639

RENUNCIA, QUEDA SIN EFECTO SI EL TRABAJADOR DEMUESTRA QUE LABORÓ CON POSTERIORIDAD A LA FECHA DE LA. Si un trabajador afirma que fue despedido y la empresa demandada se excepciona diciendo que él fue el que renunció, y aquél replica que continuó laborando con posterioridad a la fecha de la renuncia, tal renuncia queda desvirtuada aun cuando el trabajador haya reconocido que firmó dicho documento, si en el juicio laboral demuestra que trabajó después de la indicada fecha de renuncia; por lo que si la Junta lo estima de esa manera, no viola garantías individuales en perjuicio de la quejosa.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 4566/90. Constructora López Güitrón, S.A. de C.V. 27 de junio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: José Luis Martínez Luis.

Octava Epoca

Instancia: QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: V Segunda Parte-1

Página: 349

PRIMA VACACIONAL, DERECHO AL PAGO DE LA, CUANDO SE CONDENA AL PATRON A CUBRIR VACACIONES. Si la junta responsable al emitir el laudo condena al patrón a pagar vacaciones, no incurre en violación alguna si también lo hace por cuanto a la prima vacacional respectiva, aun cuando no se hubiera reclamado, pues aplicando los principios establecidos en los artículos 18 y 33 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que debe estarse a lo que más favorezca al trabajador y que es nula la renuncia de los derechos derivados de la relación laboral, es evidente que al ser ésta una prestación legal contenida en el precepto 80 de la citada Ley, y siguiendo además el principio de que lo accesorio sigue a la suerte de lo principal, debe concluirse que la determinación de la responsable en ese aspecto no es conculcatoria de garantías.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Queja 715/89. Petróleos Mexicanos. 17 de enero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretario: Sergio García Méndez.

Octava Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: V Segunda Parte-1

Página: 427

RENUNCIA AL TRABAJO, VALIDEZ DE LA. La renuncia al trabajo es un acto unilateral de voluntad del trabajador, que extingue la relación laboral. El artículo 5o. constitucional dispone que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento; de ahí que la aceptación de la renuncia por parte del patrón, solamente libera de las responsabilidades en que pudiera incurrir el renunciante, si deja de inmediato el trabajo, ya que en ningún caso podrá hacerse coacción sobre su persona, como establece el artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo. En tal virtud, si la parte obrera admite que firmó un recibo de finiquito por las prestaciones que le correspondieron, con motivo de la terminación voluntaria de su relación de trabajo, de ninguna manera es admisible la objeción que consiste en la falta de firma del patrón en el documento, como signo demostrativo de su aceptación de la renuncia, sino que ésta debe presumirse aceptada por el patrón, tanto por haber realizado el pago a que se refiere el finiquito, como por la circunstancia de que es imposible, jurídicamente, obligar al trabajador a continuar en el servicio. Por tanto, el laudo reclamado no resulta violatorio de garantías, en cuanto concedió valor pleno a la documental; de mérito, puesto que no hay prueba en contra de la presunción señalada, como ocurriría en el caso de que se hubiera demostrado que el trabajador prestó servicios en fecha posterior a la que aquel documento consigna.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 66/90. Víctor Saldate Bracamontes y coagraviados. 16 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Pablo Antonio Ibarra Fernández. Secretario: Abdón Ruiz Miranda.

Octava Epoca

Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: V Segunda Parte-1

Página: 427

RENUNCIA AL TRABAJO, HACE IMPROCEDENTE LA ACCION POSTERIOR DE PRORROGA DE CONTRATO. Para que proceda la acción de prórroga de la relación laboral, es preciso que se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo a saber: Que exista un contrato a tiempo fijo; que dicho contrato llegue a su término; y, que subsista la materia de trabajo, por lo que si antes del término de la vigencia el actor renuncia al mismo, es obvio, que resulta improcedente la acción de prórroga de la relación laboral.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6096/89. Jesús Jaime Delgado Guzmán. 19 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Clara Eugenia González Avila Urbano.

Octava Epoca

Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: V Segunda Parte-1

Página: 428

RENUNCIA. CUANDO ESTA AFECTADA DE VICIO EN EL CONSENTIMIENTO, CARECE DE VALIDEZ. Si el trabajador demuestra que lo incomunicaron y amenazaron para que signara la renuncia al trabajo, entonces tal circunstancia hace que el escrito que da por terminada la relación laboral se encuentre afectado de vicio en el consentimiento, puesto que, el subordinado, al estampar su firma estaba bajo un estado de intimidación, que se traduce en una coacción moral, por lo cual, el contenido del documento de mérito no tiene validez, ya que la firma que lo calza no fue puesta espontáneamente por el signante.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 126/90. Genaro Baltazar Alvarado. 23 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretario: Jorge Humberto Benítez Pimienta.

Octava Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IV Segunda Parte-1

Página: 308

LAUDO ABSOLUTORIO. TERMINO QUE TIENE EL PATRON PARA SEPARAR AL TRABAJADOR REINSTALADO PROVISIONALMENTE EN UN JUICIO LABORAL POR DESPIDO. El derecho del patrón derivado de un laudo absolutorio, para separar del trabajo a un trabajador reinstalado provisionalmente en virtud de la tramitación de la demanda de amparo interpuesta por el empleador contra un laudo condenatorio anterior, debe quedar sujeto al término de un mes establecido en el artículo 517, fracción I, de la Ley Reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional, por tratarse de un caso semejante al de la hipótesis en estudio, a más de resultar dicho plazo más favorable al trabajador, atento al principio "in dubio pro operario"

plasmado en el artículo 18 del cuerpo de leyes en comento, ya que si bien no se trata de ninguna causal de despido emanada de las establecidas en el artículo 48 de la ley invocada, también lo es que se trata del ejercicio de un derecho del patrón concedido en un laudo absolutorio ejecutoriado, el cual le faculta para separar legalmente al trabajador reinstalado provisionalmente, sin que pueda aplicarse el artículo 519, fracción III, de la ley en cita, que rige la prescripción en un plazo de dos años, de las acciones para pedir la ejecución de los laudos o convenios, en razón de que en el caso no se trata de ejecutar un laudo por ser éste absolutorio; de manera que si la parte patronal separó al obrero después del término fijado en el artículo 517, fracción I, de la invocada ley, debe considerarse como un despido injustificado, pues al no ejercitar en tiempo su derecho el patrón, la reinstalación provisional del actor pasó a ser definitiva, es decir, debe considerarse como una renuncia tácita del empleador del derecho emanado del laudo absolutorio para separar al trabajador.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 296/89. Jaime Teodoro Bañuelos López. 31 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: María del Carmen Torres Medina de González. Secretario: Ramón Sandoval Hernández.

Octava Epoca

Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IV Segunda Parte-1

Página: 458

RENUNCIA, PRUEBA QUE JUSTIFICA EXISTENCIA DE COACCION AL SUSCRIBIR LA. Si en el procedimiento laboral el trabajador alega que fue objeto de coacción por parte del patrón para el caso de negarse a firmar su escrito de renuncia, indicándole que de no hacerlo lo presentaría ante el

Ministerio Público y, para acreditar tales afirmaciones exhibe la prueba documental, en la que aparece que el representante de la empresa efectivamente lo presentó en la misma fecha en que aparece firmada tal renuncia ante el agente Investigador, acusándolo como responsable de un delito, ello es prueba idónea de la existencia de tales extremos y, por tanto, el escrito que la contenga carece de eficacia jurídica.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6953/89. Gabriel Constantino Constantino. 15 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretario: José Luis Torres Lagunas.

Octava Epoca

Instancia: SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: III Segunda Parte-1

Página: 300

DOCUMENTOS OBJETADOS POR EL PROPIO FIRMANTE, VALOR PROBATORIO DE LOS. Es inexacto que corresponda al patrón el perfeccionamiento de la carta renuncia que exhibió en el juicio laboral como prueba de su parte, para acreditar que el trabajador renunció voluntariamente a su empleo, porque al respecto debe decirse que cuando una de las partes objeta la autenticidad y contenido de un documento calzado con su firma, como sucedió en el caso, tiene la carga procesal de rendir la prueba pericial correspondiente a fin de acreditar esa objeción.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1837/89. Ekco, S. A. de C. V. 18 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: Miguel Cajero Díaz.

Octava Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: III Segunda Parte-1

Página: 341

FERROCARRILEROS. DIAS DE DESCANSO Y FESTIVOS LABORADOS, SU PAGO DEBE HACERSE CONFORME AL ARTICULO 73 DE LA LEY LABORAL Y NO CON BASE EN EL CONVENIO DE 13 DE JUNIO DE 1961. El pago de los días de descanso o festivos laborados por los trabajadores al servicio de Ferrocarriles Nacionales de México debe hacerse a razón de salario doble, independientemente del salario que les corresponda por el descanso, al tenor de lo establecido por el artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo y no de acuerdo con las cláusulas primera y segunda del convenio de fecha 13 de junio de 1961, celebrado por la citada empresa con el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, donde se establece que los trabajadores sólo percibirán el 85% por concepto del tiempo extra por el trabajo realizado los días domingos y festivos, en lugar del 100% que les corresponde en forma regular, estipulación que no surte efectos jurídicos en virtud de estar en contravención con lo preceptuado por la norma jurídica invocada; es decir, lo pactado en el convenio de mérito no produce efecto legal por contener renuncia de derechos por parte de los trabajadores, atento a lo previsto por el artículo 5º, fracción XIII, de la Ley Invocada.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 644/88. Ferrocarriles Nacionales de México. 19 de enero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: María del Carmen Torres Medina de González. Secretario: Ramón Sandoval Hernández.

Amparo directo 504/84. David Esparza Medina. 18 de octubre de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Baltazar Alvear. Secretario: Enrique Alberto Durán Martínez .

Octava Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: I Segunda Parte-1

Página: 252

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

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2675/87. Jorge Márquez González. 17 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Gilberto León Hernández.

Octava Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: I Segunda Parte-2

Página: 530

PRUEBA DOCUMENTAL OBJETADA POR EL FIRMANTE , VALOR PROBATORIO DE LA. Es correcto y legal si se estima inexistente el despido injustificado del trabajador conforme a la prueba documental recibida con la demanda en el juicio laboral, consistente en la renuncia a ésta por el actor, no obstante que fue objetada y no reconocida en su contenido, lo que afecta el valor de dicho documento, puesto que en caso de objeción de documentos que aparecen firmados por el propio objetante, corresponde a éste acreditar la causa que invoque como fundamento de su objeción, y si no lo hace así, dichos documentos merecen credibilidad plena. Tiene aplicación la Tesis de Jurisprudencia que bajo el No. 90, es consultable en la página 82 de la Quinta Parte de la compilación publicada en 1985.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 1363/87.—Bernardino Bernabé Pérez.—4 de mayo de 1988.—Unanimidad de votos.—Ponente: Antonio Uribe García.—Secretario: Pedro Luis Reyes Marín.

Octava Época

Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: I Segunda Parte-2

Página: 595

RENUNCIA, RETRACTACION CON ANTERIORIDAD A LA FECHA EN QUE DEBA SURTIR EFECTOS LA. La renuncia es un acto unilateral de voluntad del trabajador de dar por terminada la relación laboral que lo liga con el patrón, pero es inexacto que cuando dicha renuncia se presenta con efectos posteriores, esta quede sin validez por el simple hecho de que el trabajador decida

retractarse de la misma antes de la fecha en que deba surtir efectos, porque para ello es necesario que concurra la voluntad del patrón.

#### TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 5858/87. Gabriel Pineda Riuz. 22 de junio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretario: Jorge Dimas Arias Vázquez.

Séptima Epoca

Instancia: Pleno

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo I, Parte SCJN

Tesis: 104

Página: 113

DESISTIMIENTO DE LA ACCION ANTE LAS JUNTAS. CONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 479 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 479 de la Ley Federal del Trabajo no puede considerarse como contrario al espíritu del artículo 123 constitucional, toda vez que no implica renuncia de los derechos de los trabajadores, limitándose a imponerles una obligación en caso especial, a efecto de hacer más expedita la administración de justicia, de facilitar las labores de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y de poner en condiciones a dichas autoridades, de resolver los conflictos. De lo anterior se desprende que el desistimiento de la acción impuesta por el artículo 479, resulta de la falta de cumplimiento de un acto, que no implica en manera alguna, renuncia de los derechos de los trabajadores, y que si bien la administración de justicia está lista para intervenir en su favor, puede lícitamente obligarlos a que colaboren con ella, para la más pronta y eficaz resolución de las controversias. La circunstancia de que el término para la caducidad en el procedimiento jurisdiccional civil sea más amplio que el

señalado para la laboral, no puede ser motivo suficiente para declarar que el artículo 479 de la Ley Federal del Trabajo sea inconstitucional, si se toma en cuenta la naturaleza de las controversias de que conocen ambas jurisdicciones: en la civil se trata de litigios en que se afectan intereses rigurosamente particulares, en tanto que en los del trabajo el interés social público y tutelar, impone una mayor celeridad en su resolución, que justifica la brevedad de todos los términos procesales.

#### Séptima Epoca:

Amparo en revisión 2106/59. Francisca Merino Alcántar y coags. 12 de diciembre de 1961. Unanimidad de dieciséis votos.

Amparo en revisión 626/62. Unión de Estibadores y Jornaleros del Puerto de Veracruz. 22 de octubre de 1963. Unanimidad de dieciocho votos.

Amparo en revisión 5142/62. Luis Aguilera Alfares. 10 de febrero de 1970. Unanimidad de dieciocho votos.

Amparo en revisión 5959/63. Lucio Martínez Vázquez. 11 de agosto de 1970. Unanimidad de diecisiete votos.

Amparo en revisión 9403/68. Valentín Morales Torres. 17 de noviembre de 1970. Unanimidad de dieciséis votos.

#### Octava Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 114

Página: 80

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. LEGITIMACION PARA DEMANDAR INDIVIDUALMENTE LA INEFICACIA JURIDICA DE UNA CLAUSULA QUE PUEDE IMPLICAR RENUNCIA DE DERECHOS LABORALES. Los trabajadores están legitimados para demandar, en lo individual, la Ineficacia jurídica de una cláusula del contrato colectivo de trabajo, si estiman que la misma lesiona sus derechos fundamentales de índole laboral, sin que para ello sea necesario entablar una acción colectiva, ya que, en tal hipótesis, no se está pretendiendo la revisión o modificación del contrato colectivo, sino únicamente la inaplicabilidad de una cláusula que se estima violatoria de derechos laborales.

Octava Epoca:

Contradicción de tesis 13/92. Entre las sustentadas por el Tercer y Cuarto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo ambos del Primer Circuito. 9 de agosto de 1993. Unanimidad de cuatro votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.35/93, Gaceta número 69, pág. 19; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XII-Septiembre, pág. 55.

Sexta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 437

Página: 290

RENUNCIA AL TRABAJO. NO IMPLICA RENUNCIA DE DERECHOS. Los trabajadores pueden válidamente renunciar al trabajo, sin que tal acto implique renuncia de derechos en los términos de los artículos 123, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución y 15 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues la

renuncia al trabajo no presupone la de derecho alguno derivado de la ley o adquirido con motivo de la prestación de sus servicios, sino que constituye una simple manifestación de voluntad de dar por terminada la relación laboral, manifestación que para su validez no requiere de la intervención de las autoridades del trabajo, toda vez que surte sus efectos desde luego, y corresponde a los trabajadores, cuando pretendan objetarla por algún vicio del consentimiento, demostrar tal extremo para obtener su nulidad.

Sexta Epoca:

Amparo directo 1046/58. Ricardo Mendoza Quintana. 12 de junio de 1958.  
Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 3472/59. J. Jesús Sánchez Melgarejo. 15 de agosto de 1960.  
Cinco votos.

Amparo directo 5254/58. Carmen Vargas Leal. 15 de agosto de 1960. Cinco votos.

Amparo directo 3642/61. Gonzalo Villa Maldonado. 16 de agosto de 1961.  
Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1655/62. Eliseo González Pitones. 10 de septiembre de 1962.  
Cinco votos.

NOTA:

El artículo 15 citado, corresponde al 5o. de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Octava Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 441

Página: 293

RENUNCIA VERBAL. LA PRUEBA TESTIMONIAL PUEDE SER EFICAZ PARA ACREDITARLA. La renuncia de un trabajador a seguir prestando sus servicios, resultante del libre ejercicio de un derecho constitucional, produce la terminación del vínculo contractual laboral. La circunstancia de que dicha renuncia se realice verbalmente, no le resta validez en tanto se pruebe fehacientemente tal decisión y, particularmente, si es apreciada directamente por personas que en ese momento se encuentren presentes. Por ello, en caso de controversia, al negar el trabajador ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, el haber renunciado verbalmente, corresponde al patrón probar lo contrario y así, entre otras, una prueba testimonial fidedigna puede ser eficaz para evidenciar la manifestación oral de la renuncia, siempre que dicha probanza llene las características que le son propias y se desahogue con justificación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se efectuó dicha renuncia, y se encuentre administrada con otras pruebas.

Octava Epoca:

Contradicción de tesis 20/94. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de agosto de 1994. Cinco votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.36/94, Gaceta número 81, pág. 22; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XIV-Septiembre, pág. 126.

Octava Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 442

Página: 293

**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 sólo surte efectos, produciendo 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.

Octava Epoca:

Contradicción de tesis 20/94. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegado del Segundo Circuito y el Tercer Tribunal Colegado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de agosto de 1994. Cinco votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.37/94, Gaceta número 81, pág. 23; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XIV-Septiembre, pág. 126.

Quinta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 589

Página: 390

**TRABAJADORES, SEPARACION VOLUNTARIA DE LOS.** Las renunciaciones de derechos a que se refieren la fracción XXVII del artículo 123 constitucional y el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, son aquellas que pueden pactarse por un trabajador en el contrato de trabajo y que tienen como consecuencia la de que el obrero se comprometa a no exigir las prestaciones que en su favor establece la ley laboral; pero no puede hablarse de renuncia de

derechos en tratándose de la terminación voluntaria del contrato por parte del trabajador y con anuencia del patrón, pues en este caso se ejercita un derecho, como lo es el establecido por la fracción I del artículo 126 de la ley de la materia.

Quinta Epoca:

Amparo directo 4255/42. Hernández Moisés. 7 de septiembre de 1942. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 5975/42. Lozada Garciguera Roberto. 21 de septiembre de 1942. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4923/50. Hulcochea Barba Enrique. 2 de febrero de 1951. Cinco votos.

Amparo directo 7018/50. Zamora Castro Alicia. 7 de marzo de 1952. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 302/52. Pérez José. 26 de junio de 1952. Cinco votos.

NOTA:

Los artículos 15 y 126 citados, corresponden al 5o. y 53 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Séptima Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 602

Página: 400

VACACIONES, PAGO PROPORCIONAL DE LAS, AUN CUANDO SUBSISTA LA RELACION LABORAL. Es inexacto que el artículo 79 de la Ley Federal del

Trabajo de 1970, establezca que las vacaciones proporcionales se paguen cuando el trabajador dejó de prestar sus servicios a la demandada y no cuando continúa al servicio de la empresa, ya que dicha disposición legal no autoriza que el lapso trabajado por menos de un año quede sin pago de la prima vacacional, sino sólo a que ese pago sea proporcional al tiempo laborado, ya que expresamente señala que si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, dicha remuneración deberá cobrarse en forma proporcional, Independiente de que en el Contrato Colectivo no exista cláusula sobre el particular, pues lo contrario equivaldría a una renuncia de derechos prohibida por el artículo 33 de la ley laboral.

Séptima Epoca:

Amparo directo 4056/80. Minera San Francisco del Oro, S. A. de C. V. 12 de noviembre de 1980. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4057/80. Minera San Francisco del Oro, S. A. de C. V. 23 de marzo de 1981. Cinco votos.

Amparo directo 4857/80. Minera San Francisco del Oro, S. A. de C. V. 23 de marzo de 1981. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4780/80. Minera San Francisco del Oro, S. A. de C. V. 8 de abril de 1981. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 6112/80. Minera San Francisco del Oro, S. A. de C. V. 29 de abril de 1981. Unanimidad de cuatro votos.

Octava Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte TCC

Tesis: 631

Página: 423

COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD. TRABAJADORES JUBILADOS DE LA. DERECHO A PERCIBIR COMPLETA LA PENSION JUBILATORIA CON INDEPENDENCIA DE LA DE INVALIDEZ. La cláusula 67 del contrato colectivo de trabajo celebrado entre la empresa Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, establece el derecho a la jubilación de quienes hayan laborado para la primera y cumplan los requisitos señalados al efecto. En tanto que el artículo 128 de la Ley del Seguro Social dispone en qué casos y bajo qué condiciones procede se decrete por el Instituto el estado de invalidez del asegurado; y por su parte el numeral 129 del mismo ordenamiento, señala el derecho a percibir una pensión definitiva por el concepto indicado, cuando se estime el estado de invalidez como de naturaleza permanente. De este modo, aun cuando en el convenio de incorporación de los trabajadores de Comisión Federal de Electricidad al régimen obligatorio del Seguro Social se haya estipulado que, cuando un trabajador reúna los requisitos, tanto para ser jubilado como para recibir pensión por parte del Instituto, sólo debe percibir esta última, quedando la Comisión obligada a cubrir la diferencia entre ambas; cabe considerar que, conforme al texto del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, es nulo y por tanto no puede tener validez legal alguna, todo convenio celebrado entre el Sindicato titular del contrato colectivo de trabajo y la empresa -aun cuando sea con la intervención de un organismo público descentralizado como lo es el Instituto Mexicano del Seguro Social- en cuanto que en el mismo se estipule renuncia de los trabajadores a sus derechos o bien a toda prestación que se derive de sus servicios prestados. Por otra parte debe decirse que, las pensiones de jubilación e invalidez son de naturaleza jurídica diferente y tienen distinto origen, puesto que en tanto la jubilación es una prestación derivada de la negociación colectiva y plasmada en el contrato de trabajo respectivo, la pensión por invalidez es una prestación que se otorga por mandato del artículo

128 de la Ley del Seguro Social; y mientras la primera encuentra su justificación u origen en el tiempo acumulado que el trabajador haya laborado para la empresa demandada, y viene a ser un reconocimiento a los servicios prestados durante un mínimo de años convenidos en el pacto colectivo, la segunda es producto de la protección y seguridad social que consagran la Constitución General de la República en su artículo 123, Apartado "A", fracción XXIX, y la Ley que la reglamenta, toda vez que se da tratándose de los estados de invalidez derivados de una enfermedad o accidentes no profesionales, o por defectos o agotamiento físico o mental que impidan el desempeño del trabajo según lo previene la fracción II del numeral invocado en primer término. Por ello, si la pensión jubilatoria es una prestación que emana del contrato colectivo respectivo a virtud de los años de servicio prestados, carece de toda validez la estipulación encaminada a que el trabajador jubilado no reciba íntegra la pensión que le corresponde, con independencia de diversas prestaciones que emanan de la ley, cualquiera que ésta fuera. Sin que obste para lo anterior que, al concederse al trabajador la jubilación haya firmado convenio particular renunciando al derecho a percibir íntegra la pensión correspondiente, ya que ello está en contravención al citado artículo 33 del ordenamiento laboral.

#### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

##### Octava Epoca:

Amparo directo 217/88. Alfredo Rivera Segura. 23 de noviembre de 1988.  
Unanimidad de votos.

Amparo directo 741/89. Antonio Díaz Delgado y coags. 20 de junio de 1990.  
Unanimidad de votos.

Amparo directo 621/89. Rafael Rodríguez Luna y coags. 27 de junio de 1990.  
Unanimidad de votos.

Amparo directo 126/91. Comisión Federal de Electricidad. 24 de abril de 1991.  
Unanimidad de votos.

Amparo directo 389/92. Comisión Federal de Electricidad. 2 de octubre de 1992.  
Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis IX.2o.J/9, Gaceta número 62, pág. 41; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XI-Febrero, pág. 118.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo IV-Diciembre de 1996, pág. 131, tesis por contradicción 2a./J.59/96.

Octava Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte TCC

Tesis: 654

Página: 440

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

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo directo 149/92. Francisco Antonio Ramírez Rojo. 28 de mayo de 1992.  
Unanimidad de votos.

Amparo directo 152/92. Agustín Rubio Torres. 28 de mayo de 1992.  
Unanimidad de votos.

Amparo directo 148/92. Manuel Chaparro García. 10 de junio de 1992.  
Unanimidad de votos.

Amparo directo 150/92. Jesús Patrocinio Aguirre Chaparro. 10 de junio de 1992.  
Unanimidad de votos.

Amparo directo 154/92. Héctor Méndez Robles. 10 de junio de 1992.  
Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis XVII.1o.J/12, Gaceta número 56, pág. 72; véase ejecutoria en el  
Semanao Judicial de la Federación, tomo X-Agosto, pág. 387.



FACTO  
10  
1992  
10 Y 15 10  
1992