

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES

ACATLAN

LA RENUNCIA, REQUISITOS
PARA SU VALIDEZ

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

ROMAN RAMÍREZ LAGUNAS

ASESOR: LIC. CARLOS ENRIQUE CASTRO ESPARZA
ACATLÁN, EDO. DE MÉXICO. 2008



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A DIOS

Por permitirme existir y llegar a este momento, del cual me había olvidado

A MIS PADRES

Por su enorme esfuerzo y comprensión al brindarme su apoyo para mi educación y mis estudios

A MI QUERIDA ESPOSA

Por su infinito apoyo para terminar mi carrera

A MIS HIJOS

JORGE ALBERTO y XIMENA PALOMA

Porque son mi inspiración en cualquier proyecto que tomo en mi vida

A LA FAMILIA CRESCENCIO ALEJO

Porque sin su apoyo no hubiera terminado este trabajo y alcanzado otras metas

A MIS HERMANAS

TEODORA, ARMINDA, y muy especialmente a **HUMBERTA**, por su enorme apoyo en todo momento

A MIS SOBRINOS

OSCAR, NANCY, y PAULINO

AL LIC. CARLOS ENRIQUE CASTRO ESPARZA

GRACIAS MAESTRO, POR SU ASESORÍA PROFESIONAL DE CALIDAD

AL LIC. PEDRO GANTE

Por su invaluable estímulo de superación para concluir este trabajo

AL LIC. JAIME JUÁREZ CAMACHO

Pues sin su valioso apoyo y ayuda no hubiera realizado esta Tesis

I N D I C E

LA RENUNCIA, REQUISITOS PARA SU VALIDEZ

INTRODUCCION.....	1
-------------------	---

CAPITULO PRIMERO

“ANTECEDENTES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO”

1.1.- El movimiento obrero en México.....	5
1.1.1.- Época Colonial.....	5
1.1.2.- Independencia.....	8
1.1.3.- Postindependencia.....	9
1.1.4.- Constitución de 1824.....	9
1.1.5.- Constitución de 1857.....	10
1.1.6.- Maximiliano de Habsburgo.....	11
1.1.7.- Código Civil de 1870.....	12
1.1.8.- Cananea y Río Blanco.....	12
1.1.9.- Flores Magon.....	14
1.1.10.- Leyes Estatales.....	15
1.2.- Creación del Derecho Mexicano del Trabajo.....	17
1.2.1.- Revolución Mexicana.....	18
1.3.- Congreso Constituyente de 1917.....	20
1.4.- El artículo 123 Constitucional.....	25
1.4.1.- Derechos del hombre.....	28
1.4.2.- Garantía Individual.....	29
1.4.3.- Reformas al Art. 123.....	36
1.5.- Reforma Constitucional de 1929.....	38
1.5.1.- Ley de 18 de agosto de 1931.....	40
1.6.- Ley Federal del Trabajo de 1970.....	47
1.7.- Las reformas de 1980.....	53

CAPITULO SEGUNDO

“EL ARTÍCULO 5º CONSTITUCIONAL”

2.1.- El artículo 5º Constitucional de 1857.....	58
2.1.1.- Sesión de 18 de Julio de 1856.....	58
2.1.2.- Sesión de 21 de Julio de 1856.....	61
2.1.3.- Sesión de 22 de Julio de 1856.....	64
2.1.4.- Sesión de 18 de Noviembre de 1856.....	67
2.1.5.- Sesión de 20 de Noviembre de 1856.....	67
2.2.- El artículo 5º de la Constitución de 1917.....	68
2.2.1.- Sesión de 12 de Diciembre de 1916.....	69
2.2.2.- De 26 de Diciembre de 1916.....	69
2.2.3.- De 27 de Diciembre.....	71
2.2.4.- De 28 de Diciembre.....	71
2.2.5.- De 13 de Enero de 1917.....	72
2.3.- Derecho Imperativo.....	73
2.4.- Libertad de Trabajo.....	81
2.5.- Garantía Individual.....	85
2.6.- Garantía Social.....	93
2.7.- Actividades lícitas.....	104
2.8.- Derecho laboral irrenunciable.....	107
2.9.- La retribución económica.....	113

CAPITULO TERCERO

“CONCEPTOS FUNDAMENTALES”

3.1.- Noción de trabajo.....	121
3.2.- Derecho al trabajo.....	124
3.3.- Derecho del trabajo.....	125

3.4.- Libertad de trabajo.....	128
3.5.- Igualdad en el trabajo.....	130
3.6.- Estabilidad en el empleo.....	133
3.7.- Concepto de trabajador.....	135
3.7.1.- De temporada.....	138
3.7.2.- Eventual.....	138
3.7.3.- De base.....	138
3.7.4.- De confianza.....	139
3.7.5.- Menor de edad.....	141
3.8.- Relación individual de trabajo.....	143
3.8.1.- Subordinación.....	143
3.8.2.- Salario.....	144
3.8.3.- Condiciones de trabajo.....	145
3.9.- Relación Colectiva de trabajo.....	147
3.10.- Patrón.....	149
3.11.- Representantes del patrón.....	151
3.11.1.- Intermediario.....	153
3.11.2.- Patrón sustituto.....	155
3.12.- Empresa.....	156
3.13.- Contrato de trabajo.....	159
3.14.- La subordinación como elemento de la relación de trabajo.....	168
3.15.- Suspensión de la relación de trabajo.....	171
3.15.1.- Días económicos.....	173
3.15.2.- Licencia.....	173
3.15.3.- Licencia sindical.....	174
3.15.4.- Sanción sindical.....	174
3.15.5.- Aviso de Suspensión.....	174
3.15.6.- Prisión del Trabajador.....	176
3.15.7.- Cargos del trabajador.....	176
3.15.8.- Por falta de documentos.....	176
3.15.9.- Embarazo.....	176
3.15.10.- Términos para regresar a laborar.....	177
3.16.- Rescisión de la relación de trabajo.....	179
3.16.1.- Engaño del trabajador.....	181

3.16.2.- Falta de probidad.....	182
3.16.3.- Injurias.....	182
3.16.4.- Falta de probidad.....	183
3.16.5.- Perjuicios materiales.....	183
3.16.6.- Negligencia.....	183
3.16.7.- Imprudencia.....	184
3.16.8.- Actos inmorales.....	184
3.16.9.- Revelación de secretos.....	184
3.16.10.- Faltas de asistencia.....	184
3.16.11.- Desobediencia.....	186
3.16.12.- Negativa de adoptar medidas preventivas.....	186
3.16.13.- Embriaguez.....	186
3.16.14.- Prisión.....	187
3.16.15.- Casos análogos.....	187
3.16.16.- Retiro del trabajador.....	187
3.16.17.- Engaño.....	188
3.16.18.- Faltas de probidad.....	188
3.16.19.- Reducción del salario.....	189
3.16.20.- Impago de salario.....	189
3.16.21.- Perjuicios materiales.....	189
3.16.22.- Condiciones antihigiénicas.....	189
3.16.23.- Puesta en peligro.....	190
3.16.24.- Causas análogas.....	190
3.17.- Terminación de la relación de trabajo.....	191
3.17.1.- Rescisión y terminación.....	191
3.17.2.- Mutuo consentimiento.....	192
3.17.3.- Muerte del trabajador.....	194
3.17.4.- Término de la obra.....	195
3.17.5.- Incapacidad del trabajador.....	196
3.17.6.- Jubilación.....	197
3.17.7.- Declaración unilateral de voluntad del trabajador (renuncia)	199

CAPITULO CUARTO

“ NATURALEZA JURIDICA DE LA RENUNCIA»

4.1.- La renuncia.....	202
4.1.1.- Concepto.....	202
4.1.2.- Ojeda Avilés.....	202
4.1.3.- Ignacio Cano Martínez.....	204
4.1.4.- Mario de la Cueva.....	206
4.1.5.- Elementos.....	208
4.1.6.- De fondo.....	210
4.1.7.- De forma.....	210
4.1.8.- Mi propuesta.....	211
4.2.- Hecho jurídico.....	211
4.2.1.-Tesis Francesa.....	212
4.2.2.- Lato Sensu.....	212
4.2.3.- Hechos lícitos.....	213
4.2.4.- Ilícitos.....	213
4.2.5.- Hechos de la naturaleza.....	213
4.3.- Acto jurídico.....	214
4.3.1.- Elementos.....	214
4.3.2.- Unilaterales.....	215
4.3.3.- Plurilaterales.....	215
4.3.4.- Contrato.....	215
4.3.5.- Convenio.....	216
4.3.6.- Inexistencia e invalidez.....	217
4.3.7.- Nulidad Absoluta.....	219
4.3.8.- Nulidad relativa.....	220
4.3.9.- Requisitos de eficacia.....	221
4.4.- Unilateralidad.....	222
4.5.- Expresión de voluntad.....	224
4.6.- Aceptación.....	227
4.7.- Acto espontáneo.....	228

4.8.- Obligatoriedad de prestar un servicio.....	229
4.9.- Efectos.....	231
4.10.- Impugnación.....	234
4.11.- Propuesta de esta Tesis.....	240
CONCLUSIONES.....	243
BIBLIOGRAFÍA.....	245
LEGISLACIÓN.....	247

INTRODUCCION

México, a través del tiempo, ha pasado por grandes movimientos sociales, en busca del bienestar de toda la población.

Esos movimientos se han dado, como en casi todas las sociedades del mundo, mediante luchas violentas entre los grupos que detentan el poder, y los desprotegidos, los que carecen de conocimientos, de cultura, de poder económico.

Eso es prístino cuando observamos las revoluciones del mundo. La marxista-leninista, la revolución cubana, el movimiento de triunfo de Salvador Allende, la revolución Mexicana.

Y, cuando se logran avances, después viene un movimiento contrario, que trata de destruir tales logros, consiguiéndolo muchas veces.

En el movimiento del trabajo, como se puede observar en el capítulo respectivo, México tiene la gloria y el honor de ser el primer país del mundo en reconocer y plasmar en la ley, diversos derechos al trabajador.

En la aplicación de la Ley, se pueden detectar diversos destellos o resplandores, de la fuerza del patrón en contra del trabajador. Rescoldos de la lucha dada en la tribuna del Congreso para seguir oprimiéndolo.

En este sentido, se debe tomar en cuenta que por un lado el trabajador ignora sus derechos laborales, carece de los medios para proporcionarse un asesoramiento profesional que le explique los alcances de sus actos, en especial en relación a la renuncia que firma, que es el tema de esta Tesis, y que muchas veces es víctima de las argucias y tratamientos del patrón, que sí está asesorado por su Contador, por su Gerente de Personal y de sus abogados.

Creo que se debe luchar por dignificar el ejercicio de la profesión de Licenciado en Derecho. Que las personas que ejercen dicha profesión deben buscar siempre la justicia, el ejercicio de las leyes como instrumentos para la convivencia humana, y la protección del derecho y la justicia a favor de las personas que de acuerdo a su capacidad y experiencia les corresponde y asiste la razón, sea cual sea la clase social de la que provengan.

En este tema, se ha visto un gran número de asuntos laborales en que se reclama un despido injustificado, y la patronal se excepciona exhibiendo el documento conocido comúnmente como renuncia. Y el trabajador al enterarse, con sorpresa muchas veces, de que “renunció”, afirma que dicha declaración unilateral de su voluntad para dar por terminado su contrato le fue entregada para su firma al momento de ser contratado, o bien que la firmó bajo presión, o intimidación, o sin conocimiento de sus consecuencias. E incluso que la firmó porque su propio abogado le dijo que la firmara.

Efectivamente, se puede observar que todos esos argumentos carecen de validez por la sencilla razón de que su prueba es sumamente difícil, y de plano se llegan a probar por excepción. Con lo que formalmente se llega a concluir que tales bases o argumentos o justificantes, se degradan hasta llegar a formar parte de simples “pretextos o excusas”.

Pero, si sabemos que existe su realidad en el mundo de los hechos, aunque no exista en el mundo del Derecho, creo que lo menos que se debe procurar es que se ajuste la realidad al Derecho, fin último de éste como medio regulador de la convivencia humana.

En consecuencia, el presente trabajo lo he desarrollado con la finalidad de buscar la protección de la clase trabajadora en este aspecto en concreto.

Y los estudios que hasta ahora he desarrollado, me impulsan a escribir esta propuesta, sabiendo que he culminado la preparación formal, pero inicio la

preparación profesional en el ejercicio de la defensa de los derechos del trabajador, preparación que tal vez en un futuro me clarifique mi postura, y tal vez hasta la modifique.

En conclusión, considero que la llamada “renuncia” debe ser regulada por la Ley laboral, a efecto de que se plasmen ciertas condiciones “sine qua non”, sin las cuales deje de tener efectos tan contundentes como hasta ahora los tiene.

CAPITULO PRIMERO

“ANTECEDENTES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO”

- 1.1.- El movimiento obrero en México
 - 1.1.1.- Época Colonial
 - 1.1.2.- Independencia
 - 1.1.3.- Postindependencia
 - 1.1.4.- Constitución de 1824
 - 1.1.5.- Constitución de 1857
 - 1.1.6.- Maximiliano de Habsburgo
 - 1.1.7.- Código Civil de 1870
 - 1.1.8.- Cananea y Río Blanco
 - 1.1.9.- Flores Magon
 - 1.1.10.- Leyes Estatales
- 1.2.- Creación del Derecho Mexicano del Trabajo
 - 1.2.1.- Revolución Mexicana
- 1.3.- Congreso Constituyente de 1917
- 1.4.- El artículo 123 Constitucional
 - 1.4.1.- Derechos del Hombre
 - 1.4.2.- Garantía Individual
 - 1.4.3.- Reformas al Art. 123
- 1.5.- Reforma Constitucional de 1929
 - 1.5.1.- Ley de 18 de agosto de 1931
- 1.6.- Ley Federal del Trabajo de 1970
- 1.7.- Las reformas de 1980

ANTECEDENTES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

Desde el primer momento en que el hombre comenzó a realizar o desempeñar una actividad para otros, como el caso de los esclavos en la antigüedad, ya se estaba configurando la institución del trabajo, pero no el trabajo como ahora lo entendemos, sino considerado sólo como un esfuerzo humano dirigido a desarrollar una actividad en beneficio de otra persona.

No es sino hasta la Revolución Industrial, cuando verdaderamente surge el derecho del Trabajo con motivo de la expansión de la maquinaria capitalista, que tenía al trabajo como fundamento, y como principio básico la explotación de la actividad humana y el crecimiento de la clase burguesa a costa de los trabajadores, quienes formaron como arma fundamental para la defensa de sus derechos El Derecho del Trabajo.

En México, específicamente, la mayoría de los autores consideran que la Constitución de 1917 es el punto de partida del Derecho del Trabajo, en donde verdaderamente surge nuestra materia, y es por ésta razón que en este capítulo comentaré desde este hecho tan importante en la historia de México.

1.1.- El movimiento obrero en México.

Para tener un mejor panorama del tema de tesis, se debe iniciar con el estudio de las condiciones de los obreros, de las relaciones obrero patronales, desde sus inicios, en nuestro país, pues es en éste donde ubico al tema de la renuncia.

1.1.1.- Época Colonial.

Iniciaré con la historia 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: asegura 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 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 su esfuerzos a encontrar la eficiencia 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 cuál sería el respeto que merecieron las Leyes de Indias a los poderosos de aquella época, que seguramente no habían asimilado del cristianismo el espíritu ardiente de caridad, limitándose a su ejercicio seco y rutinario" ¹

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

¹ TRUEBA URBINA, Alberto, El Artículo 123, ED Talleres Gráficos Laguna. México, 1943. Pág. 76

nuevos procedimientos de producción y la importación de productos elaborados, declarándose la lucha entre las corporaciones artesanales y los comerciantes.

Alejandro de Humboldt 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"²

En la colonia existieron los gremios, regulados por 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 vecindados 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.

² DE HUMBOLDT, Alejandro. Ensayo político sobre el reino de la Nueva España. ED. Porrúa. México, 1991. 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.

1.1.2.- Independencia

Se observa la influencia del sistema liberal en esa época, bajo la cual estaba don José María Morelos y Pavón, 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 pacto 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 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 e indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto”.

1.1.3.- Postindependencia

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.

1.1.4.- Constitución de 1824

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 XVII 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 44,800 mineros trabajando 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 triple de su valor en el mercado.

La Nación vivía sofocada, la clase trabajadora llevaba penosamente una vida de esclavitud, de miseria y de angustias. 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.

1.1.5.- Constitución de 1857

Una vez que fue depuesto Santa Anna, se convocó a un Congreso Constituyente, que se reunía 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 4º y 5º que consignaron 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.

1.1.6.- Maximiliano de Habsburgo

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 del Imperio, en los artículos 69 y 70 correspondientes al capítulo de las garantías individuales, prohibió los trabajos gratuitos y forzosos; no podía obligarse

los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente; se dispuso que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. Expedió también una ley a la que se le ha llamado Ley del Trabajo del Imperio, de 1º de noviembre de 1865, que consignó 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 de 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 en buenas intenciones, sin mayores consecuencias.

1.1.7.- Código Civil de 1870

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 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 periodo 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.

1.1.8.- Cananea y Río Blanco

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. El 1 de

junio de 1906, en el mineral de Cananea, Estado de Sonora, los obreros mineros deciden redactar un pliego petitorio que no se acepta, y con ello estalla la huelga de Cananea, como resultado de la inconformidad de éstos ante condiciones que imperaban en la empresa estableciendo entre sus peticiones salarios de cinco pesos diarios, jornadas de ocho horas, mayor porcentaje de trabajadores mexicanos e igualdad de trato en relación con los extranjeros, esto es, supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la Empresa. “El movimiento es sofocado en sangre y con una serie de aprehensiones, violándose inclusive por parte del Gobernador de Sonora Rafael Izábal la integridad Nacional, al hacerse acompañar de tropas americanas en el terreno de los acontecimientos, que gracias a la prensa mercenaria al servicio de la Dictadura, se pretendió desvirtuar ese atentado en contra de la soberanía Nacional y de la clase Trabajadora”³

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 una condición general de la clase obrera mexicana”⁴

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 la solicitud 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. Los trabajadores textiles de Río Blanco forman el Gran Circulo de Obreros Libres y en unión con trabajadores de otras entidades deciden suspender sus labores, de la misma manera los patrones de varias fábricas con el fin de intimidar a los trabajadores deciden realizar un paro de actividades. Posteriormente, se somete el conflicto al arbitraje del Presidente de la República, quien favorece a la clase patronal, obligando a los trabajadores a reanudar labores el 7 de enero de 1907, ante tal circunstancia los obreros deciden

³ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. ED Porrúa. 2º Ed. Pág. 78

⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. ED Porrúa. 13º Ed. Méx. 1999. Pág. 318

realizar un mitin que culmina con el ataque a las tiendas de raya, hechos que son reprimidos con violencia por la autoridad.

“Los sucesos de Río Blanco no constituyen, en sí, una huelga que fundara unas peticiones concretas, sino una simple negativa para volver al trabajo –después del paro patronal- por rechazo al arbitraje presidencial, aunado a un acto de violencia en contra del almacén de raya –y no contra de la empresa- cuya condición particular se confirma al ser repetido en varias ocasiones. Se produce un acto de saqueo que dadas las circunstancias económicas de los trabajadores: salario de siete pesos semanales y pago parcial del mismo en vales de la tienda de raya, es totalmente explicable”.⁵

Los acontecimientos citados anteriormente surgen por parte de los trabajadores como una inconformidad ante el régimen establecido por Porfirio Díaz, que posteriormente tendría repercusiones políticas al levantarse en armas con el fin de derrocar dicho régimen.

1.1.9.- Flores Magon

Los programas políticos anteriores a la Revolución de 1910, fueron reivindicaciones sociales de los trabajadores y el reconocimiento de sus derechos. El Partido Liberal Mexicano presidido por Ricardo Flores Magón, publica su Manifiesto 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 en domingo; fijación de salario mínimo; la reglamentación del trabajo a destajo; prohibición de los descuentos y multas, prohibición de las tiendas de raya, pago del salario en efectivo y de manera inmediata; pago semanal de las

⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pp. 310-311

retribuciones; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros, el servicio doméstico y el trabajo a domicilio; indemnizar a los arrendatarios de viviendas en caso de que hagan mejoras en las mismas, 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.⁶

1.1.10.- Leyes Estatales

El gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, el 30 de abril de 1904 expidió una ley 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 riesgo de trabajo; y dos años después, el 9 de noviembre de 1906, Bernardo Reyes, por medio de los legisladores creó la Ley sobre Accidentes de Trabajo para el Estado de Nuevo León, donde se contemplaba 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.

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, en la Ley del 23 de agosto de 1914.

En San Luís 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.

⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. Pág. 324

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 al 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, 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 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 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 Campany.

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.

1.2.- Creación del Derecho Mexicano del Trabajo

La legislación del Derecho del Trabajo como tal, surge como resultado de la Revolución de 1910, teniendo en la Constitución de 1917 el logro del artículo 123, el cual establece las condiciones mínimas que deben tener los trabajadores. Cabe

mencionar que, como se vio en el subtítulo anterior, existieron destellos de legislación laboral en toda la república.

Y como antecedente, las huelgas de Río Blanco y Cananea, que surgen por parte de los trabajadores como una inconformidad ante el régimen establecido por Porfirio Díaz.

No obstante, lo que en realidad da la pauta a la creación del Derecho Mexicano del Trabajo es el movimiento revolucionario de 1910.

1.2.1.- Revolución Mexicana

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. 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, promulga 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 de 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 promueve 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, ejercite el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno.

Como consecuencia de lo anterior, varios estados expidieron leyes y decretos a favor de los trabajadores, mas los que ya habían sido expedidos, anotados en el subtítulo anterior, leyes todas que establecieron beneficios mínimos a la clase trabajadora y sirvieron como un antecedente a lo que vendría a ser posteriormente el artículo 123.

1.3.- Congreso Constituyente de 1917

En Querétaro a fines del año 1916, 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, se reunió el noveno constituyente de nuestra historia, con el preciso objeto de simplemente reformar la Constitución de 1857. El Jefe del Ejercito Constituyente Venustiano Carranza convocó a la reunión 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 Ejercito 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 periodo 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 sorprendente 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 omnímodo poder de que hasta entonces había disfrutado el encargado del Poder Ejecutivo de la Nación.⁷

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 4° y 5°, 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

⁷ FERRER MENDIOLEA, Gabriel. Historia del Congreso Constituyente de 1916-1917. ED Talleres Gráficos de la Nación. México, 1957. Pág. 35

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 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.

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.

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 definatorios 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"⁸

⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. 10ª Ed. ED Porrúa, México, 2000. Pág. 47

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 las mujeres y niños, y se establece el descanso hebdomadario.

Se negó a incluir en el dictamen otros principios, también propuestos por los diputados Aguilar, 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 llevara a cabo al discutirse las facultades del Congreso.

En contra del dictamen se inscribieron catorce oradores, iniciando el debate Don Fernando Lizardi, 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 uso de la palabra el Diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria. Consideraba que el artículo 5º 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 Manjarrez sugirió retirar del artículo 5º 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.

1.4.- El Artículo 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 liberatorio 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 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 expediera 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 diferidas 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, expresó 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 había de ser el Artículo 123 de la Constitución.

El maestro Trueba Urbina nos dice "La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre y en caso alguno es necesaria 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”⁹

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, superado 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.

1.4.1.- Derechos del hombre

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 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

⁹ TRUEBA URBINA, Alberto, El Artículo 123, ED. Talleres Gráficos Laguna. México, 1943. Pág. 121

en nuestro país para la conservación del orden constitucional frente al atentado de las autoridades. La terminología adecuada llegó a satisfacer la conciencia social.

1.4.2.- Garantía Individual

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 garantías individuales, refiriendo tres de ellas: las primeras, las que se refieren al hombre, 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, sólo 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".¹⁰

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.

¹⁰ GRACIDAS, Carlos. Esencia Imperativa del Artículo 123 Constitucional. Los debates en Querétaro como imprescindible fuente del derecho obrero en México. ED. Unión linotipográfica de la República Mexicana. México, 1948. Pág. 106

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.

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 otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán 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 igual 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 que estuvieren situadas dentro de las poblaciones 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, instalaciones destinadas 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 producción, 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 y 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 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 serán 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 despedírsele de la obra;*
- h) Todas las estipulaciones que impliquen renuncia de un derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.*

XXVII. 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.

XXVIII. 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 difundir e inculcar la previsión popular.

1.4.3.- Reformas al Artículo 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; XXII, 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".¹¹

¹¹ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 3º Ed. ED Porrúa. México, 1990. Pág. 74

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 procedimiento de huelgas, y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.¹²

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

11.- En 1983, hubo otra reforma al artículo 123, donde se modificó el contenido del precepto, y el legislador subrayó la distinción entre los trabajadores de las Instituciones de Banca y Crédito, las condiciones que se daban con los patronos.

Estas reformas antes enunciadas son las más importantes y trascendentes para efectos del presente estudio.

1.5.- Reforma Constitucional de 1929

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.

¹² DAVALOS, José. Ob. Cit. Pág. 75

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 de 27 de septiembre de 1927, mismo que dio origen a las Juntas Municipales y Federales de Conciliación y Arbitraje, con el objeto 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 de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

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 del 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 huelga.

El segundo proyecto ya no llevaría el nombre de Código sino de Ley, fue formulado siendo Secretario de Industria, Comercio y Trabajo el licenciado Aarón Sáenz. La Comisión redactora tuvo como conclusiones para prepararlo, las de la convención obrero-patronal organizada por la Secretaria 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”.¹³

1.5.1.- Ley de 18 de agosto de 1931

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, siguiendo reformas al mismo, formulándose otro en el que intervino Eduardo Suárez, quien mereció la aprobación del en aquel entonces Presidente de la República, Ortiz Rubio, 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 abundó 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 nacional, por ejemplo los de los ferrocarriles, textiles y mineros, en ese entonces la Secretaria de la Industria dictó tres circulares, mismas que establecían criterios de competencia por materia, para conocer de sus problemas y que eran las 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 Secretaria de la Industria.

¹³ MUÑOZ, Luis. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Volumen IV. ED. Stylo. México, 1948. Pág. 34

- B) La circular de fecha 5 de marzo de 1927, que establecía que los conflictos de la industria minera serían de conocimiento de la Secretaria de Industria.
- C) La circular del 18 de marzo de 1927, que establecía que los conflictos de la industria textil, serian resueltos por el departamento de trabajo de la Secretaria de Industria, celebrándose un contrato ley a efecto de uniformar su aplicación en toda la República Mexicana.

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 expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia de 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 servicio que por su naturaleza requería 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 toma en cuenta que existen trabajos de tal manera especiales, que las disposiciones de Ley no son suficientes para su reglamentación. Se consideró la solicitud de los trabajadores y de las empresas, para que se incluyeran en la Ley las normas fundamentales sobre esos trabajos especiales.

Es cierto que en los contratos colectivos podrían establecerse algunas de estas normas reguladoras de los trabajos especiales, con 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 mejora 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 1º manifiesta:

“la presente Ley es de observancia general en toda la República, y su aplicación corresponde a las autoridades Federales en los casos y términos que la misma establece”¹⁴

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 “no se encuentra ningún antecedente sobre el concepto de renuncia, ni mucho menos una regulación en torno a la valoración de la misma”.¹⁵

¹⁴ Ley Federal del Trabajo de 1931. ED Información Legislativa Mexicana. México, 1991. Pág. 7

¹⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Ley Federal del Trabajo. ED Porrúa. 58º Ed. México, 1968. Pág. 15

En ese tiempo se manejaba en las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, un procedimiento similar al que en la actualidad se maneja en las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 511 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

“Presentada la demanda ante las Juntas Centrales o Federales de Conciliación y Arbitraje la 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 contestada 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 la audiencia, 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 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 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 les haga en vista de sus respectivas alegaciones, y*
- V. *si las partes llegan a un acuerdo, la solución propuesta pondrá término 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 representados en ella, 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 su demanda, de su comparecencia o escrito inicial.

Artículo 516:

El acta en que conste 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 sea propio, o refiriendo los hechos como crea que hayan 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 periodo 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 las mismas audiencias.

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.

Pasado 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 las 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 harán 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, podrá 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 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 llegare a proceder.

Cabe señalar que a la parte actora correspondía aportar las pruebas de los hechos constitutivos de su demanda, bien ya sea 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, mientras que el actor debería de probar los hechos constitutivos de su acción, el demandado los de sus excepciones.

1.6.- 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 Mario 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 modificara 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 1º 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 de 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 integrara este concepto el pago en efectivo que se hacía.

No obstante todas estas objeciones, el proyecto de Ley se turnó al Congreso de la Unión para su aprobación y, como claramente señala el Maestro Mario de la Cueva: “La 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 patronos.

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”.¹⁶.

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 una 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

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo. ED Porrúa. México, 1985. Pág. 61

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 autotransportes, maniobristas 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 en 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, podrá 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 período 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 reconvencción, se abrirá un período 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 por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si no*

concorre 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, y 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 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 señalar 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.*¹⁷

¹⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. Páginas 338 a 350

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.

1.7.- 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 fijaban 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 1º 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 debe estar influido por los esquemas del Derecho social, como lo es la huelga, que es en donde se ejercita un Derecho de acción, 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 en 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 de 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 nomina 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 acto del despido, 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 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 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 desempeñaba el trabajador 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 contravirtiendo 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 que desempeñaba el trabajador, para que se revierta la carga de la prueba con respecto al despido.

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 sea con apego al derecho y 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 si 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”.¹⁸

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. No obstante, la Junta tiene funciones de protección del trabajador, y deberá notificar al Jefe de la Defensoría esta circunstancia, para que se subsane el error y además se imponga corrección disciplinaria al defensor del trabajador.

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.

¹⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Ley Federal del Trabajo. 68º Ed. ED Porrúa. México, 1992. p. 23

Sin embargo, deben 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, por otra parte, en perjuicio de la persona moral que quedaría sin representación, y las partes no tendrían posibilidad de arreglo.

Las reformas tuvieron por objeto 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 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 rescisión; 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 SEGUNDO

EL ARTÍCULO 5° CONSTITUCIONAL

- 2.1. Artículo 5° Constitucional de 1857
- 2.2. Artículo 5° Constitucional de 1917
- 2.3. Garantía Individual
- 2.4. Garantía Social
- 2.5. Derecho laboral Irrenunciable
- 2.6, Libertad de trabajo
- 2.7. Actividades lícitas
- 2.8. La retribución económica
- 2.9. Derecho imperativo

2.1.- El Artículo 5º Constitucional de 1857

Este artículo es básico en el inicio de la formación del Derecho del Trabajo en México, y el análisis de su desarrollo a nivel legislativo demuestra las diversas posturas de los legisladores, unos buscando la protección de la clase trabajadora, otros la de la clase patronal, o por lo menos limitar el empuje del criterio proteccionista que se venía dando poco a poco, pero firmemente.

2.1.1.- Sesión de 18 de julio de 1856

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.

El Sr. Cerqueda, 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 que 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.

Al 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 preste a otro hombre. Sostiene que el artículo no se refiere a casos de incendios, 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 a entender 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 a 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 a un hombre a trabajar, cuando tienen motivos para no quererlo hacer? ¿Cómo se quiere exigir indemnización al que no tiene con qué pagarla? Esto es inicuo. Por esto se ha abolido la prisión por deudas, y se ha reconocido que el crimen y no la insolvencia, 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 contrato 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 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.

2.1.2.- Sesión 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 abuso que nulificaría 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 parezca, 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, asentando 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 refiere sólo a las ocupaciones de persona a persona, y no de las que se 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 al artículo en su redacción primitiva; y el Sr. Guzmán, leyendo la modificación le hace ver que están prevenidas sus ideas.

El Sr. Ruiz ratifica 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 que 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.

2.1.3.- Sesión de 22 de julio de 1856

Continuando el debate sobre la segunda parte del artículo 12 del proyecto de Constitución, el Sr. Balcárcel 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. Cendejas 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. Cendejas cree que la cuestión de modificaciones del contrato de matrimonio y de los casos de divorcio, no son 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 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 impugnarán 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 lo anterior, y lo 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 causas 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 trabajo, ni de voto religioso, únicos casos a que el artículo se refiere.

Define 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 proscripción o destierro, sin discusión es aprobada por 75 votos contra 4 y se levantó la sesión.

2.1.4.- Sesión de 18 de noviembre de 1856

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

“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 terceros, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marca la ley cuando ofenda los de la sociedad...”

2.1.5.- Sesión 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.

Art. 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 concejiles 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.

2.2. El Artículo 5° de la Constitución 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 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.

2.2.1.- Sesión de 12 de diciembre de 1916

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) deja sin efectos jurídicos la renuncia que se hiciere 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. Candido Aguilar, Jara y Góngora presentaron una iniciativa donde se había propuesto a la Comisión que al 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 sexo, 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.

2.2.2.- De 26 de diciembre de 1916

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 de su discurso estribó en su negativa de 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 trabajadores 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 humildad, porque señores, hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro.¹

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.

El discurso siguiente lo pronunció Manjarrez, 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 a los obreros sus legítimos derechos.

¹ Diario de los Debates. Tomo I. Pág. 978

Su discurso es de gran importancia: a mí, 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.

2.2.3.- De 27 de diciembre

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 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 el más importante de toda la legislación laboral.

2.2.4.- De 28 de diciembre

El día 28 de diciembre continuaron los debates acerca del artículo 5º.

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 sí tenían cabida en el artículo 5º, pero que si no les querían 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.

Música 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 dejara 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.

Desilusión de los Constituyentes sobre el proyecto de Carranza, principalmente por no tratarse el problema laboral,

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 Macías y Rojas,

El retiro del dictamen por la comisión para que se formulara uno nuevo, que contuviera las aspiraciones manifiestas en las discusiones.²

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 Macías, dirigiera la Comisión.

Antes de que la Asamblea conociera el proyecto, lo conoció Carranza, y dio su consentimiento.

2.2.5.- De 13 de enero de 1917

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;

² GRACIDAS, Carlos. Esencia Imperativa del Artículo 123 Constitucional. México, 1948. pág. 37-38

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 e 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 y reglamentarios los derechos 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).

2.3.- 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 separada, 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 a 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 hubiese 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 coincide con su naturaleza y con sus finalidades. La razón de la pretensión nos es conocida: la concepción individualista y de libertad 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 de trabajo, que salió del campo de la legislación ordinaria y entró al plano superior de los derechos humanos, de esas normas equiparables al nivel constitucional que el pueblo quiso imponer al Estado y a los hombres.

La imperatividad absoluta del derecho del trabajo quedó consagrada en el Artículo 123, fracción XXVII, párrafo final, en donde se decreta la nulidad de “todas las

estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores”. 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 ejemplo, 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 empleó 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 a la que la doctrina le da valor absoluto. 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 al 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 tiene 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 formula 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, sufre 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 la 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 derecho 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 tomó 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 se 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 cumplimiento 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 podrá en peligro la vida de centenares o miles de hombres.

Si se penetra en las entrañas del problema, se observa que la diferencia en la fuente del derecho civil y de las normas 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 cuál 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 cuáles serían las consecuencias de su incumplimiento.

2.4.- 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.

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.

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 puede libremente elegir el medio de actividad que le convenga siendo lícita, constituye el propósito central del artículo 5º 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 se le quiera privar del pleno goce de sus derechos civiles o políticos. Esta garantía lo protege aún 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, la 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 aún 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 patronos, valiéndose de la necesidad 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).

2.5.- Garantía 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 (*zoon politikon*), o sea que aceptemos la doctrina de Rousseau, para quien la experiencia 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 destruye 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 traduce 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 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 “súper-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 obscura 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”³

En el ámbito jurídico, existe primero la noción de garantía en el derecho privado, que es el pacto accesorio mediante el cual 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.⁴

En Derecho Público, 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.

³Diccionario de la Real Academia de la lengua española. 21° Ed. ED Espasa Calpe. España, 1999. Pág. 941.

⁴ Los Derechos del hombre en la Revolución Francesa. Edición del la Facultad de Derecho de México. Pág. 7

El concepto garantía ha significado diversos tipos de seguridades o protecciones a favor de los gobernados dentro de su estado de derecho, es decir, dentro de una entidad política estructurada y organizada jurídicamente, en que la actividad del gobierno está sometida a normas preestablecidas, 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 “derecho del gobernado” frente al poder público.

La relación entre ambos conceptos, garantías individuales 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 iusnaturalista, 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.

Sin embargo, no creo que pueda identificarse la “garantía individual” con el “derecho del hombre” o el “derecho del gobernado”, como no se puede confundir el “todo” con la “parte”.⁵

Las auto limitaciones 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

⁵ No dejemos 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 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.

critérios 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 revela en las garantías individuales.

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 establece 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 a subordinación, 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 los 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 como único centro de imputación de las citadas garantías, se deduce por los preceptos que las instituían, la denominación o el adjetivo de “individuales”, que 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 en tutela de estos 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 estima 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 el imperio 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 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 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 deberemos 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.

2.6.- Garantía 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 ha denominado “sociales”, es porque están destinados a dar protección a la clase trabajadora en general, y a los trabajadores en particular, como integrantes 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 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.”*

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 consignadas en las normas de trabajo... En todos estos casos se entenderá que rige 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, los derechos del trabajador y su familia. Existen otros como son:

- el artículo 28° que habla sobre la participación del estado en forma exclusiva.
- El artículo 3° protege la libertad de enseñanza.
- El artículo 4° protege los derechos de familia, procreación, salud y vivienda.
- El artículo 5° 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 la 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 que las garantías sociales al igual que las garantías individuales, conllevan en si 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 las que no sólo no 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”⁶

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.

Se denomina también “derechos de clase” porque tienen relación con la justicia social, tendiendo 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, teleológicamente dirigida a la obtención del mayor bienestar social, de las personas y de los pueblos mediante la justicia social”⁷

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

⁶ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las garantías Individuales. 31ª Ed. ED Porrúa, México, 1999. Pág. 814.

⁷ GONZÁLEZ DÍAZ, Lombardo Francisco. El derecho Social y la Seguridad Social Integral. 2º Ed. UNAM, México, 1978. Pág. 51

tutelares, se formó una relación de derecho entre 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 bonancible 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 existir entre los sujetos cuya posición se caracteriza por modalidades especiales, mientras que la primera puede establecerse entre cualquier persona física o moral, independientemente de su condición jurídica, social o económica, y las autoridades 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 individualmente 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 más revelante que contiene garantías sociales, se inferirá que los derechos de éstas, se constituyen a favor de los trabajadores y que, en consecuencia, las obligaciones se establecen a cargo de los capitalistas.⁸

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 aquellos.

El Estado, y sus autoridades, están colocados en una relación con los gobernados, y aquellas 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

⁸ 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 del Trabajo, constituyen el objeto de estudio de una disciplina jurídica autónoma como el derecho del Trabajo, por lo que nos corresponde referirnos a ellos.

y económicas de la relación de derecho en que se ostenten 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 jurídicos específicos entre los sujetos de la garantía social que no sólo no signifique 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 imperativas 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 variadísimas 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 a aquél en 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 5º 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 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 1968 y en vigor desde el primero de mayo de 1970), reglamentaria del artículo 123 constitucional.

Se dice que de acuerdo con el artículo 5º 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 concretado en los contratos colectivos de trabajo.

Esta 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. 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 resolver 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 que se observen correspondan a un mismo objeto, o participen de caracteres comunes. Verbigracia, en estricta lógica, no puede haber contradicción entre una situación judicial civil y una penal, por ser ambas diferentes, por obedecer a finalidades legislativas diversas, por implicar intereses disímiles, por comprender relaciones con sujetos 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 niega éstos respectos del otro, naturalmente dentro de un mismo punto de vista, o elementos lógicos comunes 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 diferentes conceptos 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 diferente, 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

moda 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 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.

2.7.- Actividades lícitas

Del latín: 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 el 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”.⁹

Kelsen afirma que “los actos de sanción son la reacción contra actos u omisiones determinados por el orden jurídico”.¹⁰

⁹ GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 36ª Ed. ED Porrúa, México, 1984. Pág. 271

¹⁰ KELSEN, Hans. Teoría del Derecho. 11ª Ed. ED Porrúa, México, 2000. Pág. 48

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 ésta posición es equivocada 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 ilicitud es la conducta que 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 comisiones que, por no estar prohibidas por la ley, pertenecen al orden de lo que es jurídicamente libre.

Por lo cual 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 fundada es una concepción iusnaturalista que piensa que hay conductas buenas o malas, justas o injustas por naturaleza.¹¹

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 ésta se observa que la única establecida en la ley es que la actividad que se realice “sea lícita” en cuanto a su objetivo.

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 ataquen los derechos de la sociedad.

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.

Siguiendo ese orden de ideas, de limitaciones por la ley, una más sería aquella que determina en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deben llenarse para obtenerlo, y las autoridades que han de expedirlo.

¹¹ KELSEN, Hans. Ob. Cit. Pág.51

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 constituye una verdadera limitación a la libertad ocupacional, ya que se pueden desprender de ello ciertas responsabilidades ante la omisión de alguno de sus requisitos.

Y 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 la 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 la venta en las banquetas de las calles, de comestibles preparados o de frutas descascaradas que se entregan directamente al consumidor.

Los derechos de terceros, pues en cada caso particular el trabajo que los ataque puede ser prohibido por resolución judicial, naturalmente motivada y fundada en la ley.

2.8.- Derecho laboral irrenunciable

Éste carácter del derecho del trabajo adquiere importancia porque 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 5° 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 consignadas en las normas de trabajo...en todos estos casos se entenderá que rige la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas”.*

En el 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 originaría, sin duda, la inaplicabilidad de muchas normas que se justifican en intereses superiores, de salvaguardar no sólo del hombre de trabajo sino de su familia, 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 derecho 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 concretar 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 subsiste, y la regulación, no sujeta a su libre albedrío, del patrimonio jurídico que en su favor se le ha conferido, corresponde al Estado.

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 renovación en materia 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, aún 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 nexos 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.

Toca muy cerca estas consideraciones al carácter de orden público que se le confiere 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 derecho, no origina parejamente que se tenga 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 5º 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 consagrado 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 el trabajador 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 posteriormente 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 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 desprendimiento paradójico, son algunos de los defectos que pesan sobre él y anima 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 pues de lo que se trata es de Derechos, cuya tutela está justificada por la débil condición de sus beneficiarios.

2.9.- La retribución económica

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 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, reciben un salario que 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 conforme las mismas causas que establecen el valor de los instrumentos de la producción, esto es, por la productividad de esos instrumentos.¹²

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.

El salario es el punto de referencia del trabajador. Es el fin, directo o indirecto, que el trabajador se propone recibir, a cambio de poner su estrategia 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.

¹² RUSSOMANO, Mozart Víctor. El empleado y el Empleador. ED Cárdenas Editores, Méx. 1982 Pág.588

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”.¹³

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”.¹⁴

Otro tratadista 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 aquél a éste, (prestación de trabajo). El salario para el jurista es, ante todo, la contraprestación del trabajo subordinado”

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 un instrumento de justicia social.

Al salario no se debe comprender como derecho recíproco a la obligación de trabajar, pues la propia Ley contempla, en diversos casos, que aún sin trabajo hay deber 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

¹³ DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. Pág. 297.

¹⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho del Trabajo. ED Harla, 1997. Pág. 356

trabajo mismo, como podría 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 enfrentarse 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 corresponde 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 por trabajo en si 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 (artículo 33 y 104).

Estos principios están fundados en la fracción XXVII, inciso 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 debe hacerse a la persona que el propio

trabajador designe mediante carta poder suscrita por él ante 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 laborales, 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 bancaria.

El instrumento de pago es la moneda de curso 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, debiéndose 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, fracción V, LFT).

CAPITULO TERCERO

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

- 3.1. Noción de trabajo
- 3.2. Derecho al trabajo
- 3.3. Derecho del trabajo
- 3.4. Libertad de trabajo
- 3.5. Igualdad en el trabajo
- 3.6. Estabilidad en el empleo
- 3.7. Concepto de trabajador
 - 3.7.1.- De temporada
 - 3.7.2.- Eventual
 - 3.7.3.- De base
 - 3.7.4.- De confianza
 - 3.7.5.- Menor de edad
- 3.8. Relación Individual de Trabajo
 - 3.8.1.- Subordinación
 - 3.8.2.- Salario
 - 3.8.3.- Condiciones de trabajo
- 3.9. Relación Colectiva de Trabajo
- 3.10. Patrón
- 3.11. Representantes del patrón
 - 3.11.1.- Intermediario
 - 3.11.2.- Patrón sustituto
- 3.12. Empresa
- 3.13. Contrato de Trabajo
- 3.14. La subordinación como elemento de la relación de trabajo
- 3.15. Suspensión de la relación de trabajo
 - 3.15.1.- Días económicos

- 3.15.2.- Licencia
- 3.15.3.- Licencia sindical
- 3.15.4.- Sanción sindical
- 3.15.5.- Aviso de suspensión
- 3.15.6.- Prisión del trabajador
- 3.15.7.- Cargos del trabajador
- 3.15.8.- Por falta de documentos
- 3.15.9.- Embarazo
- 3.15.10.- Términos para regresar a laborar
- 3.16.- Rescisión de la relación de trabajo
 - 3.16.1.- Engaño del trabajador
 - 3.16.2.- Falta de probidad
 - 3.16.3.- Injurias
 - 3.16.4.- Falta de probidad
 - 3.16.5.- Perjuicios materiales
 - 3.16.6.- Negligencia
 - 3.16.7.- Imprudencia
 - 3.16.8.- Actos inmorales
 - 3.16.9.- Revelación de secretos
 - 3.16.10.- Faltas de asistencia
 - 3.16.11.- Desobediencia
 - 3.16.12.- Negativa de medidas preventivas
 - 3.16.13.- Embriaguez
 - 3.16.14.- Prisión
 - 3.16.15.- Casos análogos
 - 3.16.16.- Retiro del trabajador
 - 3.16.17.- Engaño
 - 3.16.18.- Faltas de probidad
 - 3.16.19.- Reducción del salario
 - 3.16.20.- Impago de salario

- 3.16.21.- Perjuicios materiales
- 3.16.22.- Condiciones antihigiénicas
- 3.16.23.- Puesta en peligro
- 3.16.24.- Causas análogas
- 3.17.- Terminación de la relación de trabajo
 - 3.17.1.- Rescisión y terminación
 - 3.17.2.- Mutuo consentimiento
 - 3.17.3.- Muerte del trabajador
 - 3.17.4.- Término de la obra
 - 3.17.5.- Incapacidad del trabajador
 - 3.17.6.- Jubilación
 - 3.17.7.- Declaración unilateral de voluntad del trabajador
(renuncia)

3.1. Noción de trabajo

Toda investigación sobre un tema lleva implícita la necesidad de identificar el tema y diferenciarlo de otros, en un método científico, siendo preciso mencionar qué se entiende por trabajo y, además, a qué clase de trabajo nos referimos, cuando se menciona como objeto del derecho laboral. En el siguiente apartado explicaré el origen etimológico, gramatical y jurídico de la palabra “trabajo”.

A través de la historia el vocablo ha tenido múltiples connotaciones: como castigo, como una necesidad material, como un deber moral, como obra o producto, como empleo, como factor de producción; hasta llegar a la definición de trabajo humano como un deber socialmente útil.

El origen etimológico de la palabra trabajo, proviene del latín “trabs, trabis”, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque lleva implícito el despliegue de cierto esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra “laborare” o “labrare”, que quiere decir actividad relativa a la labranza de la tierra. Y del griego “thlibo”, que denota apretar, oprimir o afligir.

El diccionario de la real academia Española lo define como el “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”¹

El concepto trabajo es susceptible de varias acepciones; en principio se trata de un esfuerzo, asimismo, como actividad socialmente útil, como obra o producto, resultado de esa actividad, como empleo de quienes llevan a cabo la actividad productiva, como factor de producción, etc.

Así pues, el trabajo es toda actividad del hombre, dirigida a transformar las cosas externas que lo rodean; en cuanto dicha actividad origina relaciones sociales, es susceptible de ser regulada por el derecho.

¹ Diccionario de la Lengua Española, 19º Ed. ED Espasa-Calpe, España 1992, p. 203

Desde el punto de vista jurídico, la Constitución Política Mexicana, en el artículo 123 establece que “toda persona tendrá derecho a un trabajo digno y socialmente útil”. Reconoce la dignidad del hombre, elevando la concepción de trabajo, de términos puramente materiales o económicos, a un enfoque humanista que destaca su aspecto social.

Este principio lo sigue la Ley Federal del Trabajo en el artículo 3º de este ordenamiento que a la letra señala:

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

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

En el artículo 8º, segundo párrafo, la misma Ley Federal del trabajo establece que el trabajo es:

Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.

Manuel Alonso García define el trabajo como el eje de una serie de relaciones sociales², Néstor de Buen Lozano señala que esas relaciones se clasifican en nuestro derecho en:³

1. Relaciones con otra persona, que es el trabajador y el empleador, en las que la primera es siempre una persona física y la segunda física o jurídico-colectivo.

² ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de derecho del trabajo. ED Bosch, Barcelona, 1964

³ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, 13º Ed. ED Porrúa, México, 1999, tomo I, p. 23

2. Relaciones entre un trabajador y la unidad económica empresarial, entendida como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios;
3. Relaciones con los grupos sociales, entre el trabajador y el sindicato de trabajadores;
4. Relaciones con el Estado, que puede intervenir como empleador.

Yo añadiría a este último párrafo 4, que también se establece relación entre el Estado y el empleador y el empleado, en una relación de regulación de las relaciones entre éstos últimos.

De la redacción que antecede, se establece el derecho a un trabajo digno y socialmente útil, que va a proteger la legislación laboral, siempre que la prestación de trabajo sea personal y subordinada a cambio de una remuneración económica.

Lo anterior nos lleva a la determinación de que no toda actividad es tutelada por el derecho del trabajo, ni configura una relación laboral, pues para que ello suceda es necesario que se lleve a cabo en condiciones de subordinación, como la característica que se debe asumir al laborar para otra persona, física o moral, y relativa a la obra o labor contratada; así el patrón podrá mandar un trabajo determinado el cual debe ser realizado de acuerdo a sus indicaciones o necesidades. De darse estos elementos, se concluye que la relación existente es de naturaleza laboral y por lo tanto será protegida por el derecho.

De modo que el trabajo, objeto del derecho laboral y materia de una relación contractual, es toda actividad humana, física o intelectual, que se presta en forma subordinada a otra persona física o moral a cambio de una remuneración.

El trabajo, en estos términos es aquel que deba servir para la obtención de medios económicos para el trabajador y su familia, pero también para alcanzar dignidad como ser humano, así como el desarrollo de sus potencialidades y la superación profesional, intelectual y moral vía capacitación y políticas laborales incluyentes.

3.2.- Derecho al trabajo

El siguiente tema tiene por objeto establecer lo que se entiende por el derecho al trabajo y sus características.

El derecho al trabajo es la prerrogativa de toda persona de contar con un trabajo digno y socialmente útil, y conservarlo por tiempo determinado o indeterminado, salvo que hubiere causa justa para privarlo de él.

La Constitución Política Mexicana reconoce el derecho al trabajo en el artículo 123, que a la letra señala:

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

El precepto contiene la garantía social de un derecho al trabajo digno y socialmente útil. El sujeto activo de la garantía es la clase trabajadora, el sujeto pasivo es el Estado, que tiene el deber de promover la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley Federal del Trabajo.

Otros elementos que se desprenden de la redacción del artículo que antecede, es el derecho a adquirir un empleo y el derecho a conservarlo.

En cuanto al deber del Estado, Néstor de Buen considera que esta obligación “está condicionada a la situación de cada país, atendiendo al equilibrio económico y demográfico”⁴

De acuerdo a lo anterior, podemos establecer que el derecho al trabajo es la facultad de toda persona para acceder a un trabajo digno y socialmente útil, pues el trabajador, dada su calidad de persona, goza de una dignidad propia por el simple hecho de serlo; hoy se puede hablar que se trata de un derecho humano.

⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. Pág. 84

Sin olvidar, en el caso de los trabajadores que se sirven de animales como instrumentos de trabajo, que el Derecho protege al ser humano, el cual podrá trabajar cambiando su herramienta de trabajo, por ejemplo los domadores de fieras, los trabajadores de los circos, cuya herramienta de trabajo es un animal.

Este derecho al trabajo, no solo se hace efectivo en las normas internas del Estado, sino también en los convenios y declaraciones internacionales, en los que se reconoce la libertad del individuo y su igualdad en derechos y dignidad. De tal forma, que el ser humano en uso de su raciocinio posee el derecho al trabajo y a la libre elección de éste sin discriminación, debiéndose dar por trabajo igual, igual salario; derecho a la seguridad social, a la libertad de reunión y de asociaciones pacíficas.

Sin embargo, este derecho es limitado en cuanto a sus alcances, por circunstancias de carácter económico y demográfico, por lo que en el caso de nuestro país, es obvio que las condiciones óptimas para la creación de empleos está aún lejos de alcanzarse.

3.3. Derecho del trabajo

En este apartado realizaré un análisis del concepto de derecho del trabajo y además, establecer qué clase de trabajo es materia de regulación jurídica por esta disciplina.

El derecho del trabajo es un conjunto de normas para proteger el trabajo subordinado, característica que se presenta en una relación jurídica laboral cuyo objeto es el trabajo humano en situación de dependencia; la persona del trabajador se pone a disposición del empleador para que éste se aproveche de su trabajo.

El papel del Estado, ha sido el de ser mediador, moderador, usando como instrumento el derecho del trabajo, entendido como el ordenamiento positivo que reglamenta las relaciones sociales de producción y estudia el fenómeno jurídico de la experiencia laboral, con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones de trabajo. La Enciclopedia Jurídica Mexicana, señala que el derecho del trabajo es:

El conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales del trabajo.⁵

La legislación laboral trata de reglamentar el trabajo, presentándolo como una necesidad natural de la sociedad en general. Este derecho codifica y dicta normas coactivas dirigidas a ciudadanos libres, pero carentes de los medios de producción, para contratar la fuerza de trabajo. Reconoce cierta desigualdad de las partes y tutela a la más débil, concediéndole mínimos derechos.

Mario de la Cueva señala al respecto que: “El derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.⁶

Este concepto tiene el mismo sentido del artículo 2º, de la Ley Federal del Trabajo, en el que se establece:

Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Para Néstor de Buen:

El derecho del trabajo es un 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...⁷

⁵ Enciclopedia Jurídica Mexicana, UNAM, Instituto de investigaciones Jurídicas, México, 2002, Pág. 276

⁶ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho Mexicano del Trabajo, t. I, 6º Ed. ED Porrúa, México, 1960, Pág. 187

⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit Pág. 20

Esta definición hace referencia a la relación de trabajo regulada en la Ley Federal del Trabajo, cuyo elemento esencial es la subordinación, que podrá ser tan elástica como se quiera, en la medida de la expansión del derecho laboral.

En este punto, es importante resaltar la función proteccionista de la Ley laboral a favor del trabajador, que es la clase débil en relación al patrón, considerando históricamente que el trabajador normalmente es la parte débil, ya sea por carecer de los medios económicos para ser dueño o patrón, por carecer de la aptitud académica, de experiencia, de capacidad en ciertas áreas, que le impide tener asesores legales, asesores financieros, asesores fiscales, etc., de los que el patrón hace gala precisamente por su capacidad económica preponderante.

Desde mi punto de vista, el derecho del trabajo es el sistema de normas que regula el trabajo personal, subordinado y remunerado con el objeto de lograr el equilibrio en la relación obrero-patronal, cuyo fin es alcanzar el bien común.

En cuanto a su estructura general, el derecho del trabajo abarca las siguientes disciplinas:

1. El derecho individual del trabajo, que comprende a su vez la autonomía en las relaciones laborales, las condiciones generales de trabajo y, los regímenes esenciales de trabajo;
2. La previsión social, en la que se incluye el trabajo de mujeres, de menores, el derecho habitacional, el régimen sobre higiene y seguridad, la capacitación profesional y los riesgos de trabajo;
3. El derecho sindical, que incluye la organización profesional;
4. La administración laboral, que comprende la naturaleza, organización y funciones de las autoridades del trabajo;

5. El derecho procesal del trabajo ; y
6. El derecho colectivo, que incluye el contrato colectivo de trabajo, la negociación colectiva en los conflictos de trabajo, y la resolución colectiva de controversias.

3.4. Libertad de trabajo

El derecho del trabajo mexicano se sustenta sobre reglas de estructura filosófica, ética y jurídica que, en una u otra forma, están presentes en todas y cada una de sus Instituciones.

Los principios rectores del derecho del trabajo son “aquellos postulados de política jurídico-laboral que aparecen, expresa o tácitamente, consagrados en sus normas.”

Como sucede con la determinación de los caracteres de nuestra disciplina, aquí también existen diversas opiniones; únicamente señalaré aquellos principios que revisten una influencia determinante en la materia.

El principio de libertad de trabajo “significa 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 cualquiera 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 garantía constitucional.

El constituyente puso tanto énfasis en esta idea, que la reiteró cuando consignó en el artículo 123: *“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.”*

Y también hay libertad en cuanto al tiempo en que el trabajador prestará sus servicios al patrón. En especial, es importante comentar con relación a lo dispuesto por el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

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

Esta redacción en muchas ocasiones se ha visto adulterada en su esencia por la clase patronal que, no todos pero sí la mayoría de los patrones, abusa del trabajador, aprovechándose de su ignorancia, de su falta de ambición, de su falta de capacidad.

Y así resulta que, en muchas ocasiones, se le ha dicho al trabajador que ese artículo quiere decir que está obligado a trabajar hasta por un año, y no se puede libremente dejar el empleo porque entonces contraviene este artículo.

Situación que incluso se le dice al trabajador apoyándose en el contador, en el abogado patronal, situación que claramente contraviene la esencia de la profesión del abogado, que es la de salvaguardar el espíritu de la ley, y uno de sus postulados es precisamente el que señala Eduardo J. Couture en su “decálogo del abogado: “Cuando se encuentre en pugna el Derecho y la Justicia, opta por la Justicia”.

En este sentido, es claro que los abogados debemos conocer la ley, y aplicar su espíritu. Y este artículo aplicado a contrario sensu da un ataque directo a la libertad de patrón y trabajador, pues ninguno está obligado a continuar una relación laboral por ningún tiempo.

Mi conclusión en este sentido es que el trabajador es libre de continuar su relación laboral por todo el tiempo que quiera, esto es, sin límite de tiempo.

3.5. Igualdad en el trabajo

Por lo que respecta a este otro principio rector del Derecho del Trabajo, está estrechamente vinculado al anterior, ya que la igualdad sin la libertad no puede existir, y ésta no florece donde falta aquélla; esto es, ambos son principios fundamentales que se complementan, constituyen la razón de ser del derecho laboral.

El principio de igualdad se puede desdoblar en dos sub principios, que son:

- Para trabajo igual, salario igual, y
- Para trabajo igual, prestaciones iguales.

Ambos postulados pueden quedar comprendidos en el primero, atendiendo a lo establecido en los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

“Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”

He optado por distinguir entre género y especie para hacer más fácil la explicación del desdoblamiento del principio de igualdad.

Salario en sentido amplio {
a) Salario en sentido estricto; sueldo y
b) Prestaciones

I. para trabajo igual, salario igual.

Este postulado está previsto en la Constitución; el artículo 123, apartado “A”, fracción VII:

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

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

A. entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

VII Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Como ordenamiento reglamentario, la Ley se encargó de recoger este principio y de desarrollarlo en disposiciones tan claras como las contenidas en los artículos 5, fracción XI, 56 y 86.

“Artículo 5. Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XI un salario menor al que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.”

“Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrá ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberá ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecer diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consideradas en esta ley.”

“Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

Indica Sánchez Alvarado que este postulado, consagrado en nuestra legislación laboral, ha sido adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pero en un sentido distinto, ya que el postulado de la OIT reza: “para trabajo de igual valor, igual salario.”⁸

En tanto que el principio mexicano toma como base un criterio objetivo, el de la OIT se apoya en un criterio subjetivo; deja la calificación del trabajo desempeñado al libre arbitrio del patrón que lo recibe, lo cual representa un margen relativamente corto de beneficio al trabajador.

II. Para trabajo igual, prestaciones iguales.

Este principio se sustenta bajo las mismas directrices que el anterior, de ahí que le sean aplicables las mismas disposiciones, con la salvedad de que bajo este principio no sólo se hace referencia al salario propiamente dicho, denominado indistintamente sueldo, jornal, raya, etc., sino a todas aquéllas prestaciones que en función del trabajo se deben entregar al trabajador.

Concordantemente con ambos postulados, para que el artículo 86 fuera comprendido con mayor claridad, podría quedar de la manera siguiente. *“A trabajo igual, desempeñado para el mismo patrón, en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder sueldo y prestaciones iguales.”*

Es importantísimo resaltar que existe desigualdad de hecho entre patrón y trabajador, que se deriva de la capacidad económica y de preparación de unos y otros, y esa desigualdad de hecho el legislador la ha reconocido y tratado de equilibrar mediante normas protectoras del trabajo y del trabajador, pero en la

⁸ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho del Trabajo. 2º Ed. ED Porrúa, Méx. 1990 Pág. 112

práctica no se ha dado plenamente, siendo uno de los puntos de dicha desigualdad la materia de la presente tesis.

3.6. Estabilidad en el empleo

“La miseria es la peor de las tiranías. Su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, porque entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia.”

Estas palabras fueron pronunciadas por Heriberto Jara en la Asamblea constituyente de Querétaro, en su discurso del 26 de diciembre de 1916. “En el actual periodo de crisis económicas, a nivel mundial, ante las cifras crecientes de desempleo y subempleo, el tema de la estabilidad en el trabajo vuelve a cobrar gran importancia; es fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores.”

Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio, los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedarían sin sustento.

Asimismo, se erige en un derecho a favor de la clase trabajadora, y lo es por dos razones:

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

voluntad del patrón, o su indemnización. Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y 123, apartado “A”, fracción XXII, de la Constitución: *“el patrono que despida a un obrero sin causa justificada estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.”*

Se ha definido a la estabilidad en el empleo de la manera siguiente:

“Es el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo”⁹

El derecho a la estabilidad “es aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y, sólo excepcionalmente, de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”¹⁰

Se puede afirmar, de manera muy amplia, que son normas de estabilidad del trabajador en la empresa, todas aquellas que tienen como objeto evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades.

En ese sentido, y en términos generales, la estabilidad es un freno o límite a la extinción del contrato de trabajo.

Por otro lado, se tiene una importantísima manifestación del principio de la estabilidad en el empleo en la regla que determina que, en principio, toda relación de trabajo se entiende celebrada por tiempo indeterminado o indefinido, salvo los casos expresamente previstos en la misma legislación, excepciones que, en todo caso, atienden a la naturaleza misma del vínculo laboral entablado.

⁹ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, Op. Cit. Pág. 113.

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. 10^o Ed. ED Porrúa, México 2000, Pág. 219

Esta regla está consignada en el artículo 35 que indica:

“Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”

Esta disposición adquiere un mayor relieve en el artículo 30 de la Ley; *“si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”*

3.7. Concepto de trabajador

Es importante, en primer lugar, ver el significado de la palabra trabajo, para posteriormente analizar el término trabajador. Algunos tratadistas de la materia como el profesor Dávalos, considera que la palabra trabajo proviene del latín trabs, trabais que significa traba, dado que implica la realización de un esfuerzo. Una segunda corriente considera que dicha locución proviene del griego thibo, que denota apretar, oprimir o afligir, ya que se ha considerado al trabajo como una forma de opresión del ser humano. Para otros eruditos, la raíz de la palabra se encuentra en el verbo latino laborare o labrare que significa labrar, aludiendo a la labranza de la tierra.¹¹

Como se puede observar de lo anteriormente comentado, el trabajo es una actividad, que se efectúa mediante la realización de un esfuerzo a cargo del hombre, luego entonces tenemos que en dicha actividad interviene el elemento humano, es decir el hombre, genéricamente hablando, ya que tal actividad es realizada tanto por hombres, como por mujeres, al igual que por menores de edad. Válidamente se puede concluir, que dicha actividad es realizada por personas, que genéricamente reciben el nombre de “trabajador”.

Respecto al concepto de trabajador, y haciendo una revisión de la obra de diversos tratadistas del Derecho del Trabajo, encontramos que la gran mayoría de ellos, al atender a este término, invariablemente hacen referencias al texto del artículo 8º de

¹¹ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 5º Ed. ED Porrúa. México, 2000. Pág. 3

la ley federal del trabajo (*“trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”*), es decir no aporta un concepto propio, sino que al plantear lo relacionado con el trabajador lo hace realizando una transcripción del citado artículo, lo que se constata al leer las obras de dichos autores.

En primer lugar nos ocuparemos de lo dicho por el profesor José Dávalos, quien opina que aquella persona que presta su servicio a otra se le ha llamado de diferentes maneras, tales como: jornalero, asalariado, obrero, entre otras; no obstante ello el más usado, tanto por los diversos tratadistas como por la propia ley laboral es la de trabajador, cuyo concepto es genérico pues el mismo se aplica a todas las personas que de acuerdo a lo establecido en la propia ley, aportan su fuerza de trabajo al servicio de otra persona.

En referencia a dicha opinión, concerniente a las diversas denominaciones que se han hecho acerca del trabajador, tenemos que por lo que hace al término asalariado, éste es el adjetivo que se emplea cuando se quiere hacer alusión a aquella persona *“Que percibe un salario por su trabajo”*¹²

Por su parte, por lo que hace a la palabra obrero encontramos en el diccionario de la Real Academia Española lo siguiente: *“Obrero, ra. (Del latín operaris) adj. Que trabaja. //2. Perteneiente o relativo al trabajador. //3. m Trabajador manual retribuido. //4. Encargado de cuidar de las obras en las iglesias o comunidades. “*

De la misma manera, en ocasiones, al hacerse referencia al término trabajador, se usa la palabra empleado, entendiéndose como tal, de acuerdo con lo establecido en el mismo Diccionario de la Real Academia Española, como aquella *“Persona que por un salario o sueldo desempeña los trabajos domésticos o ayuda en ellos.”*¹³

Como se puede ver, se emplean diversos términos, que son sinónimos, de la palabra trabajador, pero todos ellos se refieren a aquella persona que desempeña una

¹² *Diccionario de la Lengua Española*. Real Academia Española. 22º Ed. Tomo I a/g ED Espasa Calpe, Madrid, 2001, Pág. 223

¹³ *Diccionario de la Lengua Española*. Real Academia Española. Ob. Cit. Tomo II. h/z Pág. 1604

actividad, y por la cual recibe una remuneración o sueldo, consistente en el pago de una cantidad determinada de dinero, llamado comúnmente salario.

El texto de la Ley Federal del Trabajo nos proporciona el concepto de trabajador, mismo que se encuentra plasmado en el artículo 8º del mencionado ordenamiento legal.

El tratadista antes mencionado, opina que a pesar de que el concepto de trabajador proporcionado por la ley laboral es genérico, la misma ley establece la existencia de una categoría especial de trabajo, que es el denominado trabajador de confianza. Concepto de gran trascendencia, que es importante estudiar.

En referencia al término, el tratadista Briceño Ruiz, también se ajusta a lo preceptuado por el artículo 8º de la todavía vigente ley laboral, el autor mencionado considera que el actual concepto es mejor que el incluido en la ley de 1931, mismo que hacía una distinción entre el trabajo material y el intelectual, a pesar de que la segunda parte del artículo mencionado al principio, al hablar de la actividad intelectual y la material no establece ninguna diferencia.

Lo que sucede es que para dicho autor, “no es fácil establecer un límite o frontera entre ambas actividades, pues todo trabajo físico requiere del uso de la mente y toda actividad intelectual necesita de un esfuerzo físico, por mínimo que éste sea”.¹⁴

El propio Briceño Ruiz considera que al concepto aportado por la ley se le debería sustituir la palabra “trabajo” por la de “servicio”. Asimismo, él distingue en el nuevo concepto cuatro elementos que son: un sujeto obligado, siendo este una persona física; un objeto de la obligación, consistente en la prestación de servicios; la naturaleza de la prestación es personal y subordinada; y, un sujeto beneficiado o favorecido, correspondiendo este papel a la persona física o moral que recibe el servicio.

¹⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. ED Harla. México. 1997. Pág. 137-138

Otra opinión la encontramos en la obra del tratadista Baltasar Cavazos quien de igual manera se basa en el texto del artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo. Para Cavazos son tres los elementos de importancia que se deducen del ordenamiento examinado:

En primer lugar, el trabajador siempre debe ser una persona física; en segundo termino, las personas jurídicas, conocidas también como morales, jamás podrán ser trabajadores; y, por último, el citado autor resalta la existencia de un trabajo subordinado. Para Cavazos existe una diferencia entre el trabajador temporal y el de planta, el primero es el que sustituye a otro trabajador por cierto tiempo determinado, en tanto que el segundo, es decir, el de planta es quien desde que presta el trabajo o servicio se le considera como tal, mientras no exista alguna disposición diferente pactada.¹⁵

Siguiendo a este mismo autor, tenemos que él considera que existen otras clases de trabajador, como veremos en seguida:

3.7.1.- De temporada

Este trabajador es el que desempeña sus labores en forma cíclica;

3.7.2.- Eventual

Este es quien realiza actividades diferentes a las que habitualmente se dedica una negociación, este el caso del trabajador que le proporciona mantenimiento a la maquinaria usada por una empresa cuya actividad es diversa a proporcionar mantenimiento a maquinaria.

3.7.3.- De Base

¹⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. 2º Reimpresión. ED Trillas, México, 2001. Pág. 78-79

Para definir a este tipo de trabajador reseñare la opinión del Doctor Miguel Borel Navarro, quien señala: "el trabajador de base es el trabajador que no es de confianza, pudiendo también ser de planta"¹⁶

Es decir, el trabajador de base es aquel que no realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización con carácter general, sino aquel al que por regla general, le son aplicables todas las normas relativas a los contratos por tiempo indeterminado, y generalmente en su nombramiento al trabajador se le denomina de base.

De lo antes transcrito se puede deducir que para ser considerado trabajador de base no es único requisito no ser de confianza, sino realizar labores necesarias y pertinentes que requiera la empresa para la consecución de sus fines;

3.7.4.- De Confianza

La incorporación del trabajador de confianza a la ley es justificada, en virtud de la naturaleza de las funciones que realiza o desempeña éste, dentro de las empresas. Anteriormente a este personal de confianza se le denominaba empleado de confianza, y creo que ello se debe precisamente al principio de igualdad de los trabajadores.

Así pues, la actividad del trabajador de confianza es regulada por la vigente ley laboral en el Título Sexto, Capítulo II, bajo el rubro de "Trabajos Especiales", concretamente en los artículos 182 al 186, a su vez los artículos 9 y 11 de la misma ley que nos ocupa, establecen lo siguiente:

"Artículo 9.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

¹⁶ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Sista. México, 1998. Ob. Cit. p 67

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.”

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

De los dos artículos anteriores transcritos se pueden desprender algunas características del trabajador de confianza, tal y como se ve a continuación.

Para que un trabajador sea considerado de confianza, depende de la naturaleza de las funciones que éste desempeñe y no de la designación que se le dé al puesto, ello significa que es por la función misma, que se determina esta clase de trabajo y no por el nombre que el patrón, en forma arbitraria, quisiera imponer a tal función.

Las funciones de confianza deberán tener un carácter general dentro de la empresa o establecimiento, con ello se trata de evitar que actividades aisladas y concretas que pudieran implicar un trabajo de confianza, ocasionaran la imputación de tal calidad a un determinado trabajador, además es necesario que tal actividad sea realizada comúnmente por el trabajador, y que ésta abarque a toda o una parte de la empresa o establecimiento.

Asimismo, son de confianza las funciones que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. Lo anterior significa que estos trabajos son los que desempeñan aquellas personas que se encuentran en contacto directo e inmediato con el patrón.

El Doctor Miguel Borrel¹⁷ piensa en el mismo sentido que el profesor Cavazos, es decir para el también existen distintas clases de trabajadores; para el primero de los

¹⁷ BORREL NAVARRO, Miguel. Ídem Ob. Cit. p. 145

trabajadores mencionados hay: trabajador de planta, considerando como tal al que desempeña servicios de carácter normal, permanente y necesario para una empresa o establecimiento; trabajador temporal, es quien sustituye a otro por un tiempo determinado (también es conocido como trabajador provisional o transitorio); trabajador eventual, es el que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica una empresa (es el caso del trabajador que se contrata para pintar las instalaciones de la fábrica o establecimiento); trabajador de temporada, en este caso las labores son de carácter cíclico, es decir durante cierta época o temporada (la pizca de algodón, corte de caña durante la zafra), no obstante ello, son considerados por la Ley como trabajadores de planta; trabajador a destajo, es al que se le paga por unidad de obra ejecutada; trabajador de base, es aquel trabajador que es de planta y que no es de confianza.

El concepto de trabajador es quizá uno de los elementos torales del Derecho del Trabajo, ya que en gran medida el contenido esencial de la legislación laboral es fijar lo mismo que tutelar, los derechos de quien presta sus servicios para un patrón.

Del concepto incluso en la actual ley laboral relativo a qué debe entenderse por trabajador, resaltan varios elementos que son de importancia para el presente trabajo de tesis.

En primer lugar, el trabajador siempre será una persona física, lo cual significa que en una relación de trabajo nunca podrán intervenir con ese carácter las personas morales o jurídicas, debido a que la actividad laboral es exclusiva del hombre, también con denominación de “ser humano”; igualmente, de acuerdo con el mismo ordenamiento jurídico laboral, carece de importancia el sexo de la persona, ya que de acuerdo con la Constitución Federal y la Ley Laboral, los trabajadores disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones sin importar sus diferencias (artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo).

3.7.5.- Menor de edad

Por otro lado, y toda vez que el texto del artículo 8º del ordenamiento laboral es genérico, los menores de edad y las mujeres también serán considerados trabajadores, aunque para ellos existen ciertos límites.

La mayoría de edad en materia laboral es de 16 años, pues aún cuando la misma ley permite el trabajo de los mayores de 14 y menores de 16, establece una serie de requisitos para la celebración del contrato de trabajo para éstos, lo mismo que para las mujeres.

Para los menores la ley impone, en el caso de mayores de 14 y menores de 16 años, como requisito indispensable la obtención de un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y la obligación que tienen éstos de someterse en forma periódica a exámenes médicos, conforme lo ordene la Inspección del Trabajo; por ello, si no se cumple con tal requisito, ningún patrón podrá utilizar sus servicios. A pesar de lo dispuesto en la ley, y cuyo propósito es el de brindar seguridad a los menores, en la práctica muchos menores prestan sus servicios en condiciones desfavorables y no ajustadas a lo dispuesto en la ley laboral, o bien con buenas condiciones de trabajo pero igualmente sin ajustarse a la Ley, porque su necesidad les impide llegar a cumplir todos los requisitos legales.

Por lo que respecta a las mujeres, tampoco se podrá utilizar sus servicios, cuando se ponga en peligro su salud, en el caso de labores insalubres o peligrosas, situación similar ocurre cuando la trabajadora se encuentre embarazada, y en el estado posterior a ello, es decir durante la lactancia.

Regresando a la persona física, de la cual nos vamos ocupando, ésta debe proporcionar un servicio a otra persona física o moral, que es el patrón; dicho de otra forma, el individuo podrá prestar el servicio a que se refiere la ley, a un negocio o a una empresa, cuando se trate de personas morales, y a otra persona cuando el patrón sea una persona física.

Otro elemento, consiste en que el servicio en cuestión se debe prestar en forma personal, esto significa que para que una persona pueda tener la calidad de trabajador, es necesario que el servicio se preste por si mismo, y no a través de otra persona, en cuyo caso se trataría de un intermediario.

Un elemento más lo tenemos en la subordinación, en el cual ya abordaremos con profundidad posteriormente, la que se traduce en que la actividad o el trabajo desempeñado se deberá realizar bajo las órdenes del patrón, o en su caso de las de los representantes de este último.¹⁸

3.8. Relación 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 éste se compromete al pago de un salario.

Se habla de un trabajo personal lo que quiere decir que se debe prestar el servicio en forma individual, y el trabajo desarrollado se pagará por lo efectuado directamente por el trabajador, sin poder ser substituido en su trabajo por otro sujeto, caso en el cual se debe pagar a éste y no a aquél.

3.8.1.- Subordinación

¹⁸ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. ED Porrúa. México. 1999. Pág. 90-92

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 este 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 que ajustarse a ese orden.

Explicando la naturaleza y caracteres del elemento subordinado, 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”¹⁹

3.8.2.- Salario

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 directa de la prestación del trabajo.

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. TI 1º Ed. ED Porrúa, México 2000. Pág. 219

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 presume 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 falla de formalidad del contrato por escrito.

3.8.3.- Condiciones de trabajo

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 de pago y el monto del salario.*
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 el 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 que entre las condiciones que deben precisarse, 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 sea del mismo género de los que formen 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 resalta 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 patronos, que puedan afectar derechos de los trabajadores, los que deberán observar las normas siguientes:

1. Regirán únicamente para el futuro, no podrá afectar prestaciones ya devengadas; no se podrá 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.

3.9.- Relación 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, el maestro Trueba indica: "...las relaciones colectivas de trabajo se dan entre colectividad obrera y una o varias empresas, y su contenido consiste en el conjunto de condiciones de trabajo que habrá de aplicarse a los trabajadores, presentes y futuros, de la negociación o negociaciones integrantes"²⁰

Por lo que se refiere 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 patrones,*

²⁰ TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho del Trabajo. 6ª Ed. ED Porrúa. México, 1981. Pág. 161

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 Secretaria 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, principalmente, ante las autoridades, pues sólo así puede acreditar personalidad.

.Los patronos pueden concurrir a las relaciones colectivas, como personas físicas o como personas morales. La fracción XVI del artículo 123 constitucional 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 patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, 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”²¹

3.10.- Patrón

Otro de los elementos fundamentales en el Derecho Mexicano del Trabajo es la figura del patrón. Comúnmente se entiende por patrón “Del latín patronus Defensor, profesor. Que tiene cargo de patronato. Amo, señor. Persona que emplea obreros en trabajos y oficios.”²²

La noción anterior no logra aportar los elementos necesarios para definir el concepto “Patrón”. Por ello, acudimos al término jurídico contenido en el Diccionario Jurídico Mexicano, y encontramos que se basa en el artículo 10º de la Ley Federal del Trabajo, el cual determina que: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”²³

La definición transcrita completa más el panorama acerca del concepto en estudio; sin embargo, no termina de precisarlo. Por lo que, recurro a las raíces del término, es decir, a su etimología. “Patrono, etimológicamente, proviene del latín Patronus (forma aumentativa de patrem, acusativo de pater, padre), y designa en castellano el titular de un derecho o cargo de patronato; esto es, derecho, poder o facultad que tiene el patrono o poseen los patrones. El patrono es defensor, protector, amparador. Como neologismo, aunque ya prohijado por la Academia Española, esta palabra se utiliza en el significado de dueño de una fábrica o taller, respecto a los obreros.”²⁴

Con las anteriores definiciones se tienen elementos que pueden enmarcar, de manera más clara, el término “Patrón”. Por una parte, es el que tiene a su cargo a otras personas, empleadas en alguna actividad; por otra parte, es el padre, aquel que

²¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I 6ª. Ed. ED Porrúa, México. Pág. 78

²² Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española T. II, Pág. 1550

²³ Ley Federal del Trabajo, p. 28

²⁴ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de derecho Laboral. T. I, V. 2, ED Heliasta S.R.L., Argentina, 1987, Pág. 258

tiene cargo de patronato. Los padres tienen el derecho y la obligación de gobernar a sus hijos, y el patrón también los tiene con sus trabajadores, de alguna manera.

Las raíces etimológicas despliegan las nociones básicas del término “Patrón”. Aunque éste no es utilizado en el sentido original de épocas anteriores, conserva algunos rasgos distintivos. Actualmente se designa al patrón como al defensor, al que protege, al que ayuda y da garantía de todos los derechos de los trabajadores. El patrón, como empleador, siempre tiene que ayudar al trabajador, no es propio de él perjudicarlo.

Como bien lo establece la ley Federal del Trabajo, tanto las personas físicas como las morales pueden ser patronos (ya sea una sociedad civil o mercantil); al contrario del trabajador, que sólo puede ser una persona física.

El patrón es aquél que tiene un número inespecífico de personas físicas subordinadas técnica y jurídicamente a él. Y, de igual manera que el término “trabajador” no se refería sólo a un tipo de labores, el término “Patrón”, tampoco depende de la actividad que éste lleve a cabo; es decir, que patronos no son sólo los que tengan a su cargo trabajadores de fábrica –como suele entenderse-, sino aquel que tiene empleado a alguien, cualquiera que sea su labor.

El maestro Mario de la Cueva hace una recreación jurídica del concepto patrón en la Ley Federal del Trabajo, y nos dice que: “El Art. Cuarto de la Ley vieja decía que patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo, una norma que era otra consecuencia de la concepción contractualista. En cambio, la Ley de 1970 expresa en su Art. 10 que ‘patrono es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores’, definición que ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo.”²⁵

²⁵ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 159

Considero importante puntualizar que la relación de trabajo no necesariamente se deriva de un contrato, formalmente hablando, pues dicha relación es una situación jurídica que se da entre el trabajador y el patrón, esencialmente por la prestación de un trabajo personal subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le haya dado origen.

Néstor de Buen Lozano también colabora en la definición del concepto estudiado. Él dice que: “Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”.²⁶ Por ello, el patrón tiene la obligación de retribuir el esfuerzo empleado en las actividades de sus trabajadores, ya que son para beneficio de él. Como podrá verse, la remuneración es otro elemento que da forma a la relación de trabajo, pues la retribución es una consecuencia del hecho constitutivo de la relación, esto es, de la prestación de un trabajo subordinado.

Con lo anterior, considero que ha quedado claro el término “patrón”, que es la forma y contenido con que será utilizado en este estudio.

3.11.- Representantes del patrón

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 establecimientos, 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

²⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I 2ª Ed. ED Porrúa, México. P. 501

directrices que dentro del trabajo impongan el patrón o sus representantes, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

No obstante, es importante dejar claro que para efectos procesales, sí es necesario que quien represente al patrón tenga y presente mandato escrito, conforme a lo dispuesto por el artículo 692 fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo, y el siguiente criterio jurisprudencial: *No. Registro: 191,251. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XII, Septiembre de 2000. Tesis: 2a. /J. 80/2000. Página: 96 PERSONALIDAD DEL APODERADO O REPRESENTANTE EN EL JUICIO LABORAL, DOCUMENTOS QUE OBLIGATORIAMENTE DEBEN EXHIBIRSE PARA ACREDITARLA.*

Conforme a lo dispuesto en los artículos 692 y 695, contenidos en el capítulo II, del título catorce, de la Ley Federal del Trabajo, quienes comparezcan por las partes contendientes en un juicio laboral, para acreditar su personalidad deben exhibir en cada una de las controversias, el original o copia certificada del mandato o poder; pueden asimismo exhibir copia fotostática simple de cualquiera de esos documentos, para que una vez cotejada por la autoridad laboral, esta última se agregue a los autos para constancia, lo que regula adecuada e íntegramente el aspecto jurídico de que se trata. De ahí que deba desconocerse la personalidad del compareciente si al juicio se aporta solamente copia fotostática simple del documento en donde consta la representación y, con fundamento en el artículo 798 del citado código laboral, se solicita su cotejo con la copia certificada que obre en diverso expediente laboral. Ello es así, porque en primer lugar la Junta no está facultada para acudir a diverso expediente de aquel en el cual se actúa, puesto que la personalidad debe acreditarse en cada juicio y, tampoco tiene obligación de aplicar en forma prácticamente supletoria, las disposiciones contenidas en el capítulo XII, del referido título catorce de la ley en cita, dado que en él se regula un diverso aspecto del procedimiento laboral, como lo es el ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración de pruebas.

Contradicción de tesis 44/2000-SS. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito. 11 de agosto del año 2000. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Pablo Rabanal Arroyo.

Tesis de jurisprudencia 80/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciocho de agosto del año dos mil.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIV, septiembre de 2001, páginas 466 y 492, tesis por contradicción 2a. /J. 37/2001 y 2a. /J. 38/2001, con los rubros: "PERSONALIDAD EN LOS JUICIOS LABORALES BUROCRÁTICOS. EL TITULAR DE UNA DEPENDENCIA O ENTE OFICIAL PUEDE CONFERIR SU REPRESENTACIÓN PARA COMPARECER EN UN JUICIO ESPECÍFICO O EN UN NÚMERO INDETERMINADO DE ELLOS." y "PERSONALIDAD EN LOS JUICIOS LABORALES BUROCRÁTICOS. LA DEL APODERADO DESIGNADO POR EL TITULAR DE UNA DEPENDENCIA O ENTE OFICIAL SE ACREDITA MEDIANTE OFICIO, SIN NECESIDAD DE COMPROBAR EL NOMBRAMIENTO DEL TITULAR QUE LO SUSCRIBE.", respectivamente.

3.11.1.- Intermediario

Es 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 para que se presente 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 expresa: *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.* Esto es importante resaltarlo pues muchas ocasiones en la práctica

se ha visto que los agentes contratantes exigen un pago por conseguir empleo, lo cual es a todas luces ilegal, y el desconocimiento de esta circunstancia perjudica a la clase trabajadora, desconocimiento o ignorancia de la que se aprovechan muchas personas para obtener enriquecimiento que califico de indebido o ilícito, y que la autoridad laboral debe reprimir y castigar.

Cuando una empresa establecida contrata trabajos para ejecutarlos 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 beneficiario 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.

Caso que se observa en la práctica con las empresas que se dedican a la prestación de servicios de contratación de personal, usadas por ejemplo por las franquiciatarias de empresas americanas, como VIP's, Burger Boy, Burger King, Kentucky Fried Chicken y otras de ese tenor, las cuales se liberan de tener problemas laborales o sindicales, pues la prestadora de servicio de personal es la que se encarga de proporcionarles ese servicio, y jamás veremos una demanda en contra de esas empresas y, cuando se llega a dar, dichas empresas contestan exhibiendo su contrato celebrado con la prestadora de servicios de personal, la cual incluso en su contrato inserta la cláusula de liberar de cualquier responsabilidad laboral a su "cliente".

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 (artículos 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 tomará en consideración la diferencia de los salarios mínimos de la respectiva área geográfica de aplicación en donde se encuentra 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.

3.11.2.- Patrón sustituto

Esta figura se refiere a la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno o varios de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con 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 debe observar el caso de 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.²⁷

²⁷ 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 debe servir para responder de la continuidad y estabilidad en el empleo, sino que también opera cuando se trasmite una parte de los bienes de la entidad económica jurídica con la cual puede seguir desempeñándose parte del trabajo realizado para el patrón original. 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 con las condiciones de ley, 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.

3.12.- Empresa

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

En ésta definición, la Ley también señala qué 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 una unidad superior, aún cuando los establecimientos disfruten de autonomía técnica con respecto a otros establecimientos.

Esta distribución fue originada por la necesidad que tienen las empresas de expandirse, en su afán de poder ser competitivas; es por eso que se amplían en diversos miembros, 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 está 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 define a la empresa como “...un complejo jurídico, económico, social, en donde existe pluralidad de intereses que, siendo en esencia opuestos, deben ser coordinados para obtener una productividad adecuada”.²⁸

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 funciones de dirección, y por el riesgo de su capital invertido.

Para Rodolfo Capon y Eduardo Giorlandini la empresa es “...una institución social de producción de bienes o servicios, en que se coordina el capital y el trabajo, el

²⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 lecciones de Derecho Laboral, 8º Ed. ED Trillas. México, 1994. p. 82

empleador y los trabajadores, para realizar la obra social y personal de dominar la naturaleza y colocarla directamente al servicio del hombre”²⁹

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 elemento 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 constitutivo, 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 domicilio común, el

²⁹ CAPON FILAS, Rodolfo Giorlandini, Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. ED Rubinzal y Culzoni Editores. Argentina, 1987. p. 195

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

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 considera a la empresa, como la unidad económica de producción 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.

Considero 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, y dicho lugar es el centro de trabajo donde el trabajador presta sus servicios y el patrón aporta su capital.

3.13.- Contrato 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.

Asimismo, se establece que 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 maestro Dávalos establece que “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 de la relación laboral.”³⁰

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.

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 es hasta el 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 mínimas 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. En 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

³⁰ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 5º Ed. ED Porrúa. México, 1994. Pág. 105

constituye un estatuto que se integra con un conjunto de normas que contiene derechos irrenunciables susceptibles de mejorar.

Cabe mencionar que para la celebración de un contrato individual de trabajo se requiere la voluntad de las partes, sin que sea necesario que el patrón en persona manifieste su voluntad, Como ejemplo, en muchas industrias el patrono rara vez llega a conocer a la totalidad de los trabajadores, pues aparte 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 ingreso en el Contrato Colectivo de trabajo celebrado con un Sindicato, porque el patrono ni siquiera interviene en la contratación, ya que ésta la realiza el sindicato con quien tiene celebrado el Contrato Colectivo, y es quien le envía a las personas que deban ocupar dichas plazas.

El contrato es el acuerdo de voluntades, y la relación de trabajo es el efecto del contrato, o sea, su ejecución; 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.

Para Alberto Briceño “se presume la existencia de la relación de trabajo cuando una persona presta un servicio y otra recibe un beneficio”.³¹

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 expresa.

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

³¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. ED Harla, 1987. México Pág. 97

estipulaciones previstas tienen determinado sentido de dependencia que no coinciden con el desarrollo propio del trabajo que se desempeña.³²

Y esto efectivamente sucede y ha sucedido a través del tiempo, situación que demuestra que el patrón muchas veces cumple con el requisito legal de un contrato, aunque éste no refleje la realidad del desarrollo de la relación laboral, que muchas veces es contraria al espíritu y la letra de la ley, pero como existe el formalismo del contrato, entonces se defenderá con el mismo, sin temer que el trabajador pueda demostrar sus reales condiciones de trabajo y la ilegalidad de las mismas.

Se ha pretendido disfrazar al contrato de trabajo con otros nombres, suprimiendo quizá el factor supra-subordinación, suprimiendo el factor horario, o modificando el factor salario, pero es importante señalar que existen nuevos criterios que se han ido aplicando para “asimilar” a determinados trabajadores disfrazados, como verdaderos trabajadores. Estos criterios van cada día avanzando en la protección de la clase trabajadora, y la Ley Federal del Trabajo no debe ser ajena a los criterios que marca el Instituto Mexicano del Seguro Social, o el Sistema de Administración Tributaria.

La relación laboral tiene dos clases de elementos:

Elementos Subjetivos

- Trabajador
- Patrón

Elementos Objetivos

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

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

³² BARAJAS MONTES DE OCA. Derecho del Trabajo. ED Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1990. Pág. 8

El contrato debe formalizarse por escrito, pero la falta de este elemento es imputable al patrón, en términos de lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo. En él se deben señalar por lo menos las condiciones de trabajo que establece el artículo 25 de la mencionada Ley:

- a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón. Estos elementos son básicos, el primero para identificar a las personas contratantes. La nacionalidad, en virtud de los problemas de carácter internacional que se pudieran presentar, en cuyo caso se interrelacionan con la intervención del consulado, transcripción y traducción del contrato a los idiomas respectivos, la protección de normas laborales del país de origen del trabajador, de la empresa, de su aplicación con base en tratados internacionales, el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo, etc. La mención de la edad es importante, de acuerdo a las normas protectoras de nuestra Ley a los menores de edad, y los casos de trabajadores menores especializados, como lo señala el artículo 29 de la mencionada Ley. La mención del estado civil es importante en relación a los casos de beneficios de seguridad social para el trabajador y su familia, en caso de defunción, pensiones por alguna incapacidad, riesgo de trabajo, riesgo profesional, etc. Y los domicilios de los contratantes para poder determinar en su caso el lugar de trabajo, el trayecto de su trabajo a su casa y viceversa, para efectos de accidentes de trabajo o no, para orientar respecto a gastos de viaje, viáticos, o no, como lo establece el artículo 30 de la Ley base de este trabajo, etc.
- b) Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, o tiempo indeterminado. Este aspecto es igualmente importante, en cuanto a la base para determinar liquidación laboral, para caso de un despido, y para finiquitar en su caso la relación laboral, ya que es distinta la cuantificación de uno u otro caso.
- c) El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible. En este punto, aparece un elemento

muy importante a considerar. La clase patronal pretende señalar los servicios de manera muy amplia, pues así puede solicitar diversos servicios del trabajador. Y al trabajador le conviene precisar lo más posible, pues así no se le podrá exigir mayor trabajo que el señalado. Se dan casos que el ayudante general debe cargar, transportar, ir por los refrescos, componer alguna herramienta o artefacto, bolear los zapatos, etc.

- d) El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo. En la práctica, los contratos de trabajo contienen una cláusula que beneficia a los patrones, pues establecen que el lugar de trabajo será, por ejemplo, en la Ciudad de México, pero pudiendo el patrón cambiar de lugar al trabajador, previo aviso con treinta días de anticipación, y pagando los gastos de transporte. Y se atreven a señalar que será desobediencia del trabajador hacia el patrón, constituyendo causal de rescisión de trabajo sin responsabilidad para el patrón, el que el trabajador no acuda al nuevo lugar de trabajo señalado. Con ello, las empresas imponen una carga mayor al trabajador para acudir de su domicilio al nuevo lugar de trabajo señalado. Con ello, las empresas imponen una carga mayor al trabajador para acudir de su domicilio al nuevo lugar de trabajo, al tener que levantarse más temprano, al regresar más tarde a su hogar, y vemos cómo el transporte público tanto en las mañanas como en las tardes, se encuentra repleto de trabajadores y trabajadoras durmiendo, roncando, pero no descansando. Esto se debería tratar de modificar. Pero, como casi todo, está sujeto a la Ley de la Oferta y la Demanda.

Y es claro que si no le conviene al trabajador, siempre estará en libertad de dar por terminado ese contrato y buscar otro cerca de su domicilio. Lo cual nunca se logrará, como es el caso de los trabajadores ilegales, que emigran porque precisamente no hay fuentes de trabajo cercanas a su domicilio.

- e) La duración de la jornada. Esta condición siempre será de acuerdo a la jornada legal, de ocho horas diarias, o de 40 horas semanales. Pero no se logra la protección del trabajador respecto de las jornadas excesivas. La Ley del Seguro Social protege al trabajador en el viaje de trayecto de su trabajo al hogar, y viceversa. Pero la jornada de trabajo no contempla ese tiempo de trayecto, porque el trabajador no está a disposición efectiva del patrón. Creo que debe modificarse ese criterio, pues aunque no está directamente a disposición del patrón, ese tiempo sí lo pierde el trabajador, es un tiempo PERDIDO, que no sirve para una vida satisfactoria, un desarrollo pleno, no lo usa en su beneficio, en su descanso, en su superación, en el goce de su familia. Y más grave aún cuando su lugar de trabajo es cambiado a una distancia mayor, como se analiza en el apartado que antecede.
- f) La forma y el monto del salario. Es importante este aspecto, pues en la práctica se observa que el contrato de trabajo en la mayoría de las ocasiones señala un salario base exactamente igual al salario mínimo oficial. De tal manera que cuando existe una reclamación, las indemnizaciones laborales se cuantificarán con esa base. Sin tomar en cuenta que existen otros conceptos que efectivamente integran el salario, como son los vales de despensa, premios por puntualidad, viáticos, vales de comedor, y otros, que sí integran el salario para otros rubros, pero para una liquidación laboral no. Es por ello, que se deben integrar como se considera, en el salario diario integrado, y no en el salario nominal simple.
- g) El día y el lugar de pago del salario. En el contrato de trabajo se deben señalar y precisar estos elementos, señalando que en la práctica se viene dando el fenómeno del depósito bancario en la cuenta del trabajador, abierta específicamente para recibir por ese medio su salario. Aquí se demuestra el pago del salario efectivo con el estado de cuenta bancario de los depósitos efectuados por el patrón, en la cuenta origen, y en la cuenta destino. Pero en ésta no

aparecerán los otros rubros pagados al trabajador, y que recibe por su trabajo, aunque se disfracen de otro modo. En este caso, lo único que queda al trabajador es ir acumulando copia de sus bonos, vales, y demás elementos extras a su salario, para acreditar que sí se le pagaba mayor cantidad que el simple depósito en el banco.

- h) 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 la Ley. Este apartado es letra muerta en la mayoría de los centros de trabajo, salvo en las grandes industrias, o tiendas, o empresas, que sí cuentan con los elementos suficientes para esa capacitación. Y que además la requieren. Pero en las pequeñas industrias, en los pequeños almacenes cómo van a capacitar mejor a un estibador que lo único que hace es cargar y descargar cajas. Y que al patrón no le conviene que se supere, o que en muchos casos es el propio trabajador el que no desea acudir a cursos, por múltiples razones o pretextos. Por ello, considero que es muy importante que se vaya dando una cultura de superación, precisamente para que México como Nación vaya superándose desde el individuo.
- i) Otras condiciones de trabajo, tales como día de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón. En la práctica existen contratos ya debidamente estudiados y analizados, que contienen las condiciones de trabajo mínimas establecidas en la Ley Federal del Trabajo, principalmente contemplando las bases para cumplir lo dispuesto por los artículos 48 (indemnización), 50 (reinstalación), 61 (duración de la jornada), 64 (alimentos fuera del local del patrón), 67 (horas extras ordinarias), 68 (horas extras, extraordinarias, o llamadas dobles y triples), 69 (día de descanso), 74 (días de descanso obligatorio), 76 (vacaciones), 79 (descanso efectivo), 80 (prima vacacional), 87 (aguinaldo), 117 (participación de utilidades), 143 (elementos que no se consideran para el salario

integrado), 162 (prima de antigüedad), 186 (límite del salario para indemnizaciones).

Para que exista una relación de trabajo entre trabajador y patrón, es necesario que la prestación del servicio por el trabajador sea de forma personal, esto es, una persona física.

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 individual y no por conducto de otra persona, si se diera este caso 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 órdenes del patrón, a cuya autoridad estará subordinado el trabajador, debe de referirse al trabajo pactado y deberá ser ejecutado durante la jornada de trabajo.

En este punto, se debe considerar bien el aspecto de trabajador especializado o calificado, pues el patrón sólo da una orden de un trabajo a realizar, pero que no puede decirle al trabajador cómo desarrollarlo, entonces hay una dirección y mando, pero no una directriz.

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”³³.

A ese respecto, cabe hacer notar que no existe una opinión sobre el momento en el cual se consuma una relación de trabajo, pues mientras algunos autores expresan la

³³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. 4º Ed. ED Porrúa S.A. México, 1981. Pág. 16

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, entendiendo 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 necesaria la retribución.

Asimismo, es importante señalar que muchas veces el salario se otorga con el disfraz de honorarios, o con alternancias de un supuesto “cliente” a otro, y que en revisión de autoridades administrativas se determina que ese supuesto proveedor, es asimilable a trabajador, y obligando al patrón a cumplir en consecuencia.

3.14.- La subordinación como elemento de la relación de trabajo

Tomando como referencia lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos: 8º, que dice *“trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado”*, y 20, que establece lo siguiente *“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud de la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”* Podemos apreciar del texto de estos artículos, que la ley laboral de manera clara y expresa hace referencia a la subordinación como un elemento integrante de la relación de trabajo.

Por otro lado, en el Diccionario Jurídico Mexicano se encuentra el concepto etimológico y genérico del término subordinación, así vemos que dicha palabra procede del “...latín subordinatio-onis, acción de subordinar, de sub: bajo, y ordinario, avi, atum: ordenar, disponer, que es o significa...la sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente, en razón de parentesco natural o por relación social, jurídica, religiosa, etc.”³⁴

³⁴ Diccionario Jurídico Mexicano 13º Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. ED Porrúa, México 1999. Pág. 3001

En apoyo a lo anteriormente señalado, y en la misma obra consultada se señala que “La palabra subordinación se emplea como sinónima de dependencia, en tanto ambas voces integran uno de los elementos que caracterizan la relación laboral”³⁵.

Ahora bien, sucede que la dependencia desde el punto de vista técnico, ocurre cuando una persona (trabajador), se obliga a prestar un trabajo a otra (patrón), poniendo a disposición de ésta su fuerza de trabajo. Si dicha disposición existe a favor de un tercero, es decir de un empresario, entonces el trabajo realizado tendrá el carácter de subordinado.

De la misma manera, la subordinación no es el conjunto de derechos del patrón sobre el trabajador, sino muy por el contrario el presupuesto para la existencia, dentro de la empresa, de una serie de relaciones jurídicas que se traducen en la facultad del patrón de imponer su propia voluntad, dicho de otro modo, un derecho de mando y una obligación correlativa del trabajador de sujetar a ella su voluntad en un deber de obediencia.³⁶

Luego entonces, la subordinación es el elemento sin el cual no podríamos hablar de una relación de trabajo y, por supuesto, aquella es el elemento que diferencia a esta relación de cualquier otra, llámense mercantil, civil, etc.

Tal característica es sin duda la más importante, debido a que efectivamente un hombre puede prestar a otro, servicios personales y no estar ligado por una relación de carácter laboral o de trabajo, tal es el caso de la persona que le vende a otra cierta clase de productos para su comercialización. Aún que, como ya he señalado, existen avances en los criterios del Seguro Social y de Hacienda, en el sentido de que el vendedor o comercializador independiente, si obtiene sus únicos ingresos de esa compra venta al cambaceo, entonces es asimilable a salarios, y de ahí falta un paso para otorgarle beneficios a las vendedoras de Avon, Stanhome, Price Shoes, Star Shoes, Jafra, etc.

³⁵ Ob. Cit. Pág. 3002-3003.

³⁶ Cfr. Diccionario Jurídico Mexicano (p-z) Ob. Cit. p. 3002

La ley laboral de 1931 hacía referencia prácticamente de dos conceptos: el de dirección y el de dependencia, lo cual desde luego se prestó a que los estudiosos del derecho especularan acerca de que la dirección se refería a la potestad del patrón para ordenar cómo debería hacerse o realizarse el trabajo; la dependencia tenía un sentido netamente económico, puesto que el trabajador, a través del salario dependía de su patrón.

Los razonamientos descritos anteriormente no eran correctos, pues un individuo podía prestar servicios a varios patrones y la dependencia económica no podía atribuirse a uno de ellos, tampoco podía hablarse de dirección, ya que el patrón no es un maestro, y lo único que se necesita es que el trabajador quede sujeto a su autoridad.³⁷

Como podemos advertir de lo expuesto con anterioridad, la subordinación es sin duda alguna un elemento por demás importante en la relación de trabajo. Por tanto podemos concluir que la subordinación implica un poder de mando del patrón sobre el trabajador, y éste por su parte debe de obedecer, siempre y cuando se refiera a las labores para las que fue contratado; lo cual se encuentra estipulado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, el cual establece las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón, y en su fracción XI prevé: *“Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado”*

Esta fracción en su última parte protege al trabajador, dado que si bien es cierto que éste tiene el deber de obediencia, únicamente lo será por lo que respecta a las labores para las que fue contratado; para de esta manera evitar los abusos de la clase patronal.

De igual forma, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido el concepto de subordinación, como a continuación se transcribe: *SUBORDINACIÓN, CONCEPTO*

³⁷ Orígenes y Repercusiones de la Primera Ley Federal del trabajo. Secretaría de Trabajo y previsión Social. México. 1981. Pág. 298

DE. JURISPRUDENCIA. 4ta. Sala- 7ma. Época – Materia: Laboral. Fuente de Publicación: Semanario Judicial de la Federación. Volumen: 151-156 Quinta Parte Página: 228.

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

3.15.- 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.³⁸ 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 trabajador y el patrono, cuando advierte alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo.”³⁹

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 patrono, tiene sus excepciones cuando 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. En el cumplimiento de esta obligación interviene el Seguro Social, en caso de estar bajo la protección de tal 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

³⁸ Cfr. RUSSOMANO, Víctor. El Empleado y el Empleador, ED Cárdenas. México 1982. Pág. 266

³⁹ Ob. Cit. Pág. 234

prestar el servicio ni de pagar el salario; en cambio en la segunda, aún cuando no exista la obligación de prestar el servicio, sí 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 en su contra, Por ejemplo, cuando al trabajador se le suspende por parte del patrón según los casos previstos en los artículos 42, fracción VII y 423, fracción X de la Ley de la materia, 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, fr. VII Ley Federal del Trabajo).

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

El artículo 42 de la Ley establece 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 documentación 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:

3.15.1.- Días económicos

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

3.15.2.- Licencia

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

3.15.3.- Licencia sindical

Es la que se concede 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.

3.15.4. Sanción sindical

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 cual obviamente asume la responsabilidad que pudiera derivarse de tal sanción, liberando al patrón de dichas responsabilidades.

3.15.5.- Aviso de suspensión

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.

No existe artículo expreso en este sentido, por lo que el patrón, 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. Claro que esta suspensión obviamente no tiene efectos rescisorios, pero se opina que sólo se aplicaría por analogía en el sentido de dar aviso escrito al trabajador.

No sólo deberá 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 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, independientemente de que sean consecuencia de un riesgo de trabajo o no.

En este sentido es importante tener en cuenta lo que se considera enfermedad profesional, conforme a lo dispuesto por la Jurisprudencia: *No. Registro: 190,916*

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XII, Noviembre de 2000. Tesis: 2a. /J. 95/2000. Página: 320

ENFERMEDADES. LA PRESUNCIÓN DE QUE SON PROFESIONALES SÓLO OPERA CUANDO EL PADECIMIENTO ESTÁ CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO 513 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

De la relación armónica de los artículos 513, 514 y 476 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que para que opere la presunción legal de que una enfermedad se adquirió con motivo del trabajo, el padecimiento debe estar incluido en la tabla del artículo 513 referido, pues, dicha presunción no incluye al artículo 514 de la misma ley, dado que el objetivo de este último precepto se reduce a fijar los parámetros entre un mínimo y un máximo del grado de disminución orgánico funcional que pueden producir tanto las enfermedades, como los accidentes de trabajo, por ello no es posible que la descripción de ciertas enfermedades o las secuelas que pueda dejar un riesgo de trabajo contenidas en el aludido artículo 514 constituya una presunción a favor del obrero de que la lesión o enfermedad que se contempla en este precepto se hayan adquirido con motivo del trabajo, lo anterior es lógico de concluir si se toma en cuenta que en parte de este dispositivo se alude por ejemplo a pérdida o amputación de miembros como la mano, los dedos, la pierna, etc., y a secuelas que dejen fracturas en el organismo de una persona que no siempre se ocasionan o derivan del trabajo, de ahí que no sea dable presumir que un padecimiento o lesión previsto en el artículo 514, se haya adquirido con motivo del trabajo, lo que no ocurre con las enfermedades profesionales consignadas en el artículo 513, respecto de las que por

disposición del diverso artículo 476 de la ley laboral se presume su profesionalidad cuando su portador tiene alguna de las actividades laborales que aquel precepto prevé, puesto que en este supuesto el legislador quiso establecer en la ley una presunción a favor del obrero, esto es, partiendo de un hecho conocido como lo es el que determinado medio ambiente origina ciertas enfermedades, se llega a descubrir un hecho desconocido consistente en el nexo causal inherente a las enfermedades profesionales.

Contradicción de tesis 51/2000. Entre las sustentadas por el Décimo Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 29 de septiembre del año 2000. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Tesis de jurisprudencia 95/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintinueve de septiembre del año dos mil.

3.15.6.- Prisión del trabajador

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, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto.

3.15.7.- Cargos del trabajador

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 período de seis años, según sea la duración del cargo.

3.15.8.- Por falta de documentos

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.

3.15.9.- Embarazo

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.

3.15.10.- Términos para regresar a laborar

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 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.

De la Tesis Jurisprudencial se puede observar claramente el sentido de la SUSPENSION, pues en el plazo que dura incluso no corre el derecho de vacaciones, como se puede observar: *No. Registro: 196,592. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VII, Marzo de 1998. Tesis: 2a. /J. 15/98. Página: 384*

VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. NO DEBE COMPRENDERSE EN EL SALARIO SU PAGO DURANTE EL PERIODO EN QUE SE SUSPENDIÓ LA RELACIÓN LABORAL POR INCAPACIDAD TEMPORAL OCASIONADA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE NO CONSTITUTIVO DE UN RIESGO DE TRABAJO.

El artículo 42, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo establece como una de las causas de suspensión de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. Por otra parte, de los artículos 76 a 81 del propio ordenamiento, deriva que las vacaciones son un derecho que adquieren los trabajadores por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios y que tiene por finalidad el descanso continuo de varios días que les dé la oportunidad de reponer su energía gastada con la actividad laboral desempeñada, sea ésta física o mental, gozando además de un ingreso adicional, denominado prima vacacional, que les permita disfrutar su periodo vacacional, y que no debe ser menor al veinticinco por ciento de los salarios que les correspondan durante dicho periodo. La interpretación relacionada de dichos preceptos permite concluir que no debe comprenderse en el salario el pago de vacaciones y prima vacacional durante el tiempo en que se encuentre suspendida la relación laboral, por incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad no constitutivo de riesgo de trabajo, puesto que al no existir prestación de servicios no se genera el derecho a vacaciones del trabajador, ya que no se justifica el descanso a una actividad que no fue realizada por causas ajenas a las partes y que dan lugar a que la ley libere de responsabilidad al patrón y al trabajador en la suspensión de la relación; liberación que debe entenderse referida no sólo a las obligaciones principales de prestar el servicio y pagar el salario, sino también a sus consecuencias, por lo que deben realizarse los descuentos proporcionales a tal periodo.

Contradicción de tesis 61/97. Entre las sustentadas por el Séptimo y Noveno Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 23 de enero de 1998. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac Gregor Poisot.

Tesis de jurisprudencia 15/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del veintitrés de enero de mil novecientos noventa y ocho.

3.16.- Rescisión de la relación 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.

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.

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 que en una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no.
- III. Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, 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 impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, o que se rehúse a ministrarle el trabajo.

No basta que el patrón acredite que cesó sus actividades el centro de trabajo, por ejemplo, porque se le recogió la maquina 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 hace 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 de 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 ejercitó la acción de indemnización, la relación laboral se dará por concluida con el pago de la indemnización y demás prestaciones exigidas.

O bien, cuando el trabajador no reclamó por vía judicial tal acto jurídico dentro del término que le señala la Ley, de dos meses.

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 de trabajo. Sin embargo, también es un hecho benéfico cuando el despido es justificado, ya que proviene de consecuencias aún más nocivas susceptibles de darse en la relación laboral, al grado que hagan imposible la 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 entiende 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 un trato especial. Sin embargo, en el artículo 47 la Ley contiene algunas de las causas de despido más importantes.

3.16.1.- 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 capacidades, 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 las capacidades y destreza mostradas por el trabajador.

3.16.2.- Falta de probidad

U honradez, actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

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 hombría de bien, integridad y honradez en la obra. 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.

3.16.3.- Injurias

Las injurias las debemos entender como 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 deben tomar en consideración el tiempo y el espacio; es decir, las circunstancias.

3.16.4.- Falta de probidad

U honradez del trabajador, actos de violencia, amargos, 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 desempeñe el trabajo.

Esta causal se encuentra sujeta a una condición: que se altere la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo. Como ejemplo tenemos el caso de un trabajador que participe en una riña 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.

En cuanto a la causal de 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 señalados, podrá ser despedido justificadamente, porque no sólo dentro de la jornada de trabajo debe comportarse con probidad u honradez hacia el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo; para el mantenimiento de la relación laboral es necesario el recto comportamiento de modo permanente y ante cualquier persona.

3.16.5.- Perjuicios materiales

Esta causal se establece debido a que el patrón sufre una merma en su patrimonio con la conducta del trabajador, requiriéndose la intencionalidad, la voluntad del trabajador de producir ese daño.

3.16.6.- 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.

3.16.7.- 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.

3.16.8.- 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 qué es moral en cierta época y lugar, y cuándo ya no lo es.

3.16.9.- Revelación de secretos

Entendiendo 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. Siendo requisito indispensable que exista un perjuicio a la empresa, perjuicio que el patrón está obligado a demostrar.

3.16.10.- Faltas de asistencia

Deben ser injustificadas. Cuando un trabajador falta a su trabajo por más de tres veces en un lapso de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa que lo justifique, se configura la causal de 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. Y considero importante tomar en cuenta lo que establece la Jurisprudencia al respecto:

No. Registro: 200,680. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: II, Noviembre de 1995. Tesis: 2a. /J. 75/95. Página: 180

FALTAS DE ASISTENCIA. ALCANCE DE LA EXPRESION "MAS DE TRES FALTAS". TRATANDOSE DE JORNADA DE TRABAJO DISCONTINUA.

Según lo previsto por el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada laboral es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Por su parte, de la interpretación de los artículos 59 a 64 del propio ordenamiento, se desprenden diversas modalidades en que se puede desarrollar la jornada, destacándose para la contradicción que se resuelve, la discontinua; cuya característica principal es la interrupción del trabajo, de tal manera que el trabajador pueda, libremente, disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón. En este contexto, tratándose de una relación de trabajo sujeta a jornada discontinua, para que opere la causal de rescisión prevista en el artículo 47, fracción X, de la ley laboral invocada, consistente en tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada, se requieren más de tres inasistencias a toda la jornada, esto es, cuatro faltas, en razón de que la jornada es única; por ende, la inasistencia a uno de los períodos de que se compone cuando es discontinua, no constituye una falta a la jornada, sino sólo a una parte de la misma, en consecuencia, si el trabajador tiene tres y media faltas de asistencia injustificadas en un período de treinta días, no se actualiza la referida causal.

Contradicción de tesis 50/94. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 29 de septiembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Constancio Carrasco Daza.

Tesis de Jurisprudencia 75/95. 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 Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

3.16.11.- Desobediencia

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

3.16.12.- Negativa de adoptar medidas preventivas

Se refiere a la negativa del trabajador a 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 contagien enfermedades que vayan en contra de su integridad física, de su salud, y por otra evitar al patrón las cargas económicas, por concepto de indemnización por riesgos de trabajo y pago de asistencia social por enfermedad.

3.16.13.- Embriaguez

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 está bajo los efectos de un narcótico o droga enervante.

Esto normalmente requiere como prueba de un certificado médico, ya sea del médico de la empresa, o de médico que cumpla con los registros necesarios, cédula profesional, registro ante la Secretaría de Salud, y que expida el documento correspondiente, que en caso de conflicto deberá acudir ante la Junta de Conciliación a ratificar su certificado.

3.16.14.- Prisión.

Sentencia ejecutoria 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.

3.16.15.- Casos análogos

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, al 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.

3.16.16.- Retiro del trabajador

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.

3.16.17.- 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, pero se debe hacer en un plazo de treinta días a partir de la iniciación del servicio.

3.16.18.- 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.

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.

3.16.19.- 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 cuándo se le redujo el monto del 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.

3.16.20.- Impago de salario

No pagar el salario en la 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 qué 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 incondicionalmente, para después ejercitar alguna acción contra el patrón, éste puede consignar las cantidades correspondientes mediante billetes de depósito ante el Tribunal del Trabajo.

3.16.21.- Perjuicios materiales

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.

3.16.22.- Condiciones antihigiénicas

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.

3.16.23.- Puesta en peligro

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

El patrón al efectuar hechos que caen en la descripción legal, incluso puede incurrir en alguna causa de ilicitud penal, siendo muy grave una actitud como la indicada en esta fracción, que obviamente justifica esta causa de retiro.

3.16.24.- Causas análogas

Los trabajadores pueden calificar de graves algunas fallas 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 hubiese 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.

3.17.- Terminación de la relación 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 Secretaria 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.

3.17.1.- Rescisión y terminación

La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho,

independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación.⁴⁰

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

Para el presente estudio únicamente me refiero a la relación individual de trabajo, en cuanto a la terminación de la misma.

Iniciaré por hacer una separación por 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 la forma normal de dar por terminada la relación laboral. La rescisión es una forma excepcional que la determina, siempre, el incumplimiento de una de las partes de la relación laboral.⁴¹

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

3.17.2.- Mutuo consentimiento

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).

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, las presiones o chantajes para obtener una renuncia, o dar las gracias y entregarles la liquidación

⁴⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T I, 6º Ed. ED Porrúa, México, 1980 Pág. 241

⁴¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 244

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 por ambas partes y dos testigos, en el que 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.

Pero en la práctica generalmente se otorgan esas renunciaciones por escrito, a cambio, tan solo, de una gratificación, muy por debajo de la indemnización dispuesta por la Ley.

Igualmente, el mutuo consentimiento se supone que no implica una renuncia de derecho, en cuyo caso sería nula (artículo 123, apartado A, fracción XXVII, inciso g), 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.

En dicho escrito, por separado, deben consignarse 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 respectivas, dicho convenio o finiquito se presentará para su aprobación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a la que deberá solicitarse que una vez analizada por la misma, se le dé a dicho convenio la calidad de cosa juzgada y se archive al expediente como asunto total y definitivamente concluido, en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, bajo pena de no ser válido, o de que sea nulo dicho convenio.

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

3.17.3.- 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.

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 salario 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 está inscrito el trabajador fallecido en el Instituto Mexicano del Seguro Social, los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán la opción de demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por el pago de las indemnizaciones antes señaladas, pues es responsabilidad del patrón la falta de inscripción al régimen de seguridad social.

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

3.17.4.- Término de la obra

Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital de conformidad con los artículos 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.

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 Intervención señalado para producirse la terminación 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 pueden, 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 pueden 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.

3.17.5.- Incapacidad del trabajador

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.

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, derivados o no de su trabajo, 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, incluso contemplando este aspecto la ley, en el sentido de que se

obliga al patrón a acomodar al trabajador en un puesto que pueda desarrollar, tomando en consideración dicha incapacidad.

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 salario por cada año de servicios prestados, independientemente de la pensión que le otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Según la Tesis de Tercer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito la *INCAPACIDAD PARA LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN 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 causa 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.

Estimo que ese documento puede ser impugnado por el trabajador, pero si no lo hace, le puede servir al Tribunal de Trabajo para estimar procedente la terminación de la relación laboral.

3.17.6.- Jubilación

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 fijarlas 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 importantes, 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 salariales y otros sectores sociales y sus familiares.*

Pero esto es un apuntamiento de la seguridad social que no satisface las necesidades de las grandes masas trabajadoras. Por otra parte, se habla en el precepto de los campesinos y de los trabajadores no salariales; 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 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.

3.17.7.- Declaración unilateral de voluntad del trabajador (renuncia)

Dentro de este apartado entra el tema de tesis: La renuncia. En virtud de que se refiere a la declaración unilateral de la voluntad del trabajador de dar por terminada su relación laboral con el patrón, y esa voluntad es aceptada por éste, con lo que se da también su consentimiento, aunque en tiempo posterior.

No obstante, en virtud de tratarse del tema principal de esta Tesis, es que se estudia en el capítulo siguiente.

CAPITULO CUARTO

NATURALEZA JURIDICA DE LA RENUNCIA

4.1.- La renuncia

4.1.1.- Concepto

4.1.2. - Ojeda Avilés

4.1.3.- Ignacio Cano Martínez

4.1.4.- Mario de la Cueva

4.1.5.- Elementos

4.1.6.- De fondo

4.1.7.- De forma

4.1.8.- Mi propuesta

4.2. - Hecho jurídico

4.2.1.- Tesis Francesa

4.2.2.- Lato Sensu

4.2.3.- Hechos lícitos

4.2.4.- Ilícitos

4.2.5.- Hechos de la naturaleza

4.3.- Acto jurídico

4.3.1.- Elementos

4.3.2.- Unilaterales

4.3.3.- Plurilaterales

4.3.4.- Contrato

4.3.5.- Convenio

4.3.6.- Inexistencia e invalidez

- 4.3.7.- Nulidad Absoluta
- 4.3.8.- Nulidad relativa
- 4.3.9.- Requisitos de eficacia
- 4.4.- Unilateralidad
- 4.5.- Expresión de voluntad
- 4.6.- Aceptación
- 4.7.- Acto espontáneo
- 4.8.- Obligatoriedad de prestar un servicio
- 4.9.- Efectos
- 4.10.- Impugnación
- 4.11.- Propuesta de esta Tesis

4.1.- La renuncia

Es el tema medular del presente trabajo de investigación. 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 para plasmarse en la ley, una serie de prestaciones que se ven mermadas por la actitud que adoptan los patrones, al fabricar y 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.

4.1.1.- Concepto

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) Derecho de crédito
- b) Cualquiera otro tipo de derechos patrimoniales, en este caso la renuncia se designa como abandono.¹

4.1.2.- Ojeda Avilés

El maestro español Antonio Ojeda Avilés, en torno a la renuncia opina: “el poder jurídico que el Derecho concede a los individuos para hacer salir de su patrimonio aquellos bienes de que quieren privarse, ya para obtener compensación por la adquisición de otros bienes ajenos, ya por la simple voluntad de despojarse de ellos, viene denominado técnicamente como poder dispositivo, y encuadrado junto con el

¹ GUTIERREZ y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. 5º Ed. ED Cajica, Puebla, México, 1984. pág. 145

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”.²

Para el 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 partes 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.

La renuncia, por ello, queda ya delimitada como una manifestación del poder dispositivo del individuo. “Es un acto de disposición y, por ello, requiere la existencia previa en el individuo del poder correspondiente”.³

En consecuencia, 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

² OJEDA AVILES, Antonio, La Renuncia de Derechos del Trabajador. ED. Editorial Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1917. pág. 111

³ OJEDA AVILES, Antonio, Ob. Cit. Pág 130

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 reprobable puesto que, como se ha visto, la renuncia en México es un acto unilateral, libre y espontáneo, que no precisa de la aceptación de ninguna persona para operar o funcionar.

Pero en el sentido de abandonar el empleo, por su voluntad manifiesta y expresa en un documento, la Ley Federal del Trabajo no la regula expresamente, ni en su fondo ni en su forma.

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 protegerla. 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.⁴

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.

4.1.3.- Ignacio Cano Martínez

Este tratadista establece que hay "...Exactitud del término renuncia al hablar de dejación de derechos o situaciones jurídicas presentes. Inexactitud si se refiere a

⁴ OJEDA AVILÉS, Antonio. Ob. Cit. Pág. 166

éstos cuando todavía no existen.”⁵

Es claro que no se puede renunciar a lo que no se tiene, no se puede dejar algo que no se disfruta. La renuncia a un derecho futuro o a un derecho que se ha perdido, no es renuncia.

Dicho tratadista establece que “...En cuanto a la afirmación de que todo derecho subjetivo es disponible y, por tanto, como mínimo es renunciable, interesa detenerse especialmente en los derechos del trabajador dependiente, ya que está tan arraigada la idea de que éste no los puede renunciar, que se hace necesario probar lo contrario...”⁶

La jurisprudencia laboral prohíbe siempre la renuncia a estos derechos o su transacción hecha en el mismo contrato de trabajo, pero la permite especialmente cuando se ha iniciado un pleito laboral o cuando tales derechos ya han nacido para, precisamente, evitar el pleito y, sobre todo, “cuando se ha extinguido la relación, ya que, entonces, el obrero no está sometido a posibles presiones del patrono nacidas de una superioridad de éste sobre aquél, sólo presente durante la vida del contrato de trabajo”.⁷

Para aclarar mejor la idea establecida, dicho autor señala que el derecho subjetivo del trabajador dependiente, frente al patrono, es un derecho de crédito, con todos los elementos propios de éste (es cedible y renunciable) si bien no es posible efectuar la renuncia o transacción en el mismo contrato de trabajo, porque hasta que éste no se celebre y se den los demás requisitos para que el derecho nazca (por ejemplo el daño en el trabajo para que nazca el derecho a la indemnización por accidente laboral) no se puede disponer de él, ya que la disponibilidad es una facultad del derecho.⁸

⁵ CANO MARTÍNEZ DE VELASCO, J. Ignacio. La renuncia a los derechos. Bosch, Casa Editorial, S A. 1º Ed. Barcelona, España, 1986. Pág. 11

⁶ CANO MARTÍNEZ DE VELASCO, J. Ignacio. Ob. Cit Pág. 232

⁷ CANO MARTÍNEZ DE VELASCO, J. Ignacio. Ídem

⁸ CANO MARTÍNEZ DE VELASCO, J. Ignacio. Ob. Cit Pág. 234

4.1.4.- Mario de la Cueva

Desafortunadamente, en el caso del Derecho del Trabajo y, específicamente, en su Ley Reglamentaria, no existe definición de la 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."⁹

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, por otro de los patrones, 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.

De lo hasta aquí dicho, se puede 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.

Es fundamental establecer que el concepto de LA RENUNCIA que es materia de esta Tesis, se refiere unívocamente a la declaración unilateral de voluntad del trabajador, de su deseo de dar por terminada la relación individual de trabajo que tiene celebrada con un patrón.

⁹ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 250

Que el concepto RENUNCIA que se tiene en el dominio público difiere del concepto legal, por que la renuncia de derechos laborales ganados se encuentra prohibida y es nula conforme a lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, que señala: *“Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé”*.

También es importante señalar que la renuncia, además de ser unilateral, puede darse con cumplimiento diferido, a futuro, pero que al ser unilateral y no requerir el consentimiento expreso del patrón, no es un convenio. Y, en consecuencia, se puede retractar el trabajador de la voluntad expresada, en esto difiere del contrato civil de compra a futuro, que sí es obligatorio, y en este caso laboral no lo es, por ejemplo en el caso del trabajador que tiene una promesa de otra empresa para un empleo mejor remunerado en lugar distinto, y renuncia con efectos a futuro, y antes de esa fecha la empresa promitente le informa que ya no le dará el trabajo, entonces el trabajador válidamente puede dejar sin efecto la renuncia que ya había entregado a su patrón.

Esto tiene sustento en la siguiente Jurisprudencia: *No. Registro: 189,882. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XIII, Abril de 2001. Tesis: 2a. /J. 106/2000. Página: 495*

RENUNCIA AL TRABAJO A PARTIR DE UNA FECHA FUTURA. SI EL TRABAJADOR SE RETRACTA DE ELLA ANTES DE ESA FECHA, LA RENUNCIA NO SURTE EFECTOS. Si bien es cierto que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 217-228, Quinta Parte, página 48 de rubro: "RENUNCIA AL TRABAJO. RETRACTACIÓN DE LA.", estableció que si un trabajador decide retractarse de ella, es necesario que concurra el consentimiento del patrón para que se reanude la relación de trabajo, también lo es, que en tal hipótesis, el consentimiento del patrón era explicable porque ya había surtido efectos la renuncia; por lo que para reanudar el vínculo era indispensable la anuencia patronal; sin embargo, lo anterior no resulta necesario cuando para que surta efectos la dimisión del trabajador tiene que transcurrir un plazo, lo que lleva a considerar que antes de la fecha señalada es válida la retractación sin consentimiento del patrón, pues el arrepentimiento del

trabajador pone de manifiesto que ha desistido de su anterior propósito y que desea continuar trabajando, ya que si de acuerdo con las reglas de la lógica no pueden coexistir dos propósitos contrarios entre sí, debe entonces interpretarse tal hecho, atento a la real conducta plasmada por el trabajador, en el sentido de que su verdadera intención es seguir prestando sus servicios al patrón y dejar sin efecto la renuncia anunciada, máxime que ello no acarrea perjuicio alguno en virtud de que no se ha materializado el acto concreto de la renuncia. Además, debe decirse que concurren dos elementos que justifican esta conclusión de que el plazo corre en beneficio del trabajador: 1) el derecho que tiene a la estabilidad en el empleo; y, 2) la libertad de renuncia que deriva del artículo 5o. constitucional, está en su derecho dispositivo.

Contradicción de tesis 57/2000-SS. Entre las sustentadas por el Primer y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 10 de noviembre de 2000. Mayoría de tres votos. Disidentes: Sergio Salvador Aguirre Anguiano y José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: José Francisco Cilia López.

Nota: Este texto sustituye al de la jurisprudencia número 106/2000 aprobada en la sesión privada del diecisiete de noviembre del año dos mil, que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XII, diciembre de 2000, página 396.

Tesis de jurisprudencia 106/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del treinta de marzo de dos mil uno.

4.1.5.- 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 renunciable conforme a la ley.
- c) Respecto de quien se hace.¹⁰

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 cualquiera

¹⁰ GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. Ob. Cit. Pág. 189

otro, se está en presencia de un acto de dominio o disposición, y de ahí que solamente pueda llevarlo a cabo la persona 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 ésta, sólo se puede hacer respecto de aquellos derechos que la ley no estime irrenunciables.

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: ¹¹

- 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 una persona se puede empezar a desempeñar en un trabajo.
- Poder de disposición, por cuanto se refiere a 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 veremos 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 qué derechos puede el individuo disponer, y cuáles quedan excluidos de su actividad jurídica, bien por razón de su naturaleza (posibilidad), bien por ser contrario al

¹¹ OJEDA AVILÉS, Antonio. Ob. Cit Pág. 134

ordenamiento (licitud), bien, finalmente, por falta de entidad o concentración (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.

Desde mi punto de vista, deben contemplarse elementos de fondo y elementos de forma.

4.1.6.- De fondo:

- a) La manifestación unilateral de voluntad. En virtud de que es el trabajador quien informa al patrón de su deseo, y sin intervención de un tercero redacta dicho documento. La voluntad para configurar la renuncia debe estar libre de cualquier coacción o fuerza para su elaboración.
- b) La redacción de la renuncia. Que en su texto se manifieste la voluntad del trabajador en el sentido unívoco de dar por terminada la relación de trabajo. Pudiendo ser un elemento secundario el explicar la causa o causas de esa decisión. Además en el caso de la renuncia, se deberá tomar en cuenta otro factor, consistente en el nivel intelectual del trabajador que la realiza.
- c) La firma. Acto de culminación de la renuncia, en virtud de que precisamente la firma autógrafa del trabajador le da la fuerza jurídica probatoria necesaria para tener por cierta dicha voluntad unilateral. Siendo aplicable aquí en su caso lo dispuesto por el artículo 1834 del Código Civil vigente, en cuanto a que si no sabe firmar puede hacerlo a su ruego otra persona.
- d) La huella digital. Este elemento se ha incorporado en la práctica por los abogados patronales, pues se ha dado en gran número el caso de que la firma que se imputa al trabajador, no coincide con sus rasgos caligráficos, y para mayor seguridad DEL PATRON es que se imprime la huella dactilar que deviene en única, inalterable, individual, y casi prueba infalsificable de la identidad del que imprime dicha huella.

4.1.7.- De forma

- a) Por escrito. Consistente en el documento que contenga caracteres gráficos que en su conjunto forman palabras, que expresan una idea básica. El caso de la renuncia es un escrito que puede ser de propia mano del trabajador, o con caracteres impresos que, conforme a los avances de la ciencia, en la actualidad casi siempre serán impresiones de los ordenadores o computadoras actuales.
- b) Normalmente se procede a la firma de testigos presenciales del acto jurídico plasmado en el documento denominado “renuncia”. Dichos testigos deben ser llamados a juicio para acreditar las circunstancias que dieron origen a tal escrito. Pero, se ve que en gran número de controversias laborales con la simple prueba pericial caligráfica y de dactiloscopia se llega a dictar resolución teniendo por no acreditada la acción del trabajador, y por acreditados los extremos de la excepción de la patronal, de que el actor demanda sin tener razón, por haber renunciado a su trabajo.

4.1.8.- Mi propuesta

Desde mi punto de vista, estos elementos deben perfeccionarse con los siguientes:

- a) Que la declaración unilateral de la voluntad del trabajador, de dar por terminado su contrato de trabajo, carta renuncia, en su totalidad sea hecha de puño y letra del trabajador. Con ello, se evita que éste desconozca los términos en que se elabora dicha renuncia, y se acredita que fue el trabajador quien realmente expresa su voluntad, y no simplemente realiza un contrato de adhesión a lo que se le presenta por el patrón, como realmente sucede en muchísimos casos.
- b) Que la carta declaratoria de terminación de contrato se ratifique ante alguna autoridad, Inspección de Trabajo, Procuraduría de la Defensa del Trabajo, Secretaría del Trabajo, o ante la Junta de Conciliación, con base en el artículo 33 y en términos del artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo.

4.2.- Hecho jurídico

La norma jurídica se elabora para regir conductas humanas, pero sólo en aquellos casos en 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 relacionarlo con los seres humanos, les atribuye ciertas consecuencias jurídicas.

4.2.1.- 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.¹²

Esos efectos pueden consistir en la creación, modificación, transmisión o extinción de obligaciones y derechos.

4.2.2.- Lato sensu

Son todas las conductas humanas o ciertos fenómenos de la naturaleza, que el derecho considera para atribuirles consecuencias jurídicas.

Se clasifican en:

- a. Actos jurídicos. Este punto se amplía en el subtítulo siguiente.
- b. Hechos jurídicos en estricto sentido. 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, y
- b) De la naturaleza

¹² ROJINA VILLEGAS, Rafael. Elementos de Derecho civil. Tomo II. ED Cajica, México, 1984 Pág. 167

Hechos del hombre.- Son las acciones 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 lícitos.

II. Hechos ilícitos.

4.2.3.- Hechos 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.

4.2.4.- Ilícitos

Es la conducta humana que va en contra de una ley de orden público (delito) o las buenas costumbres (infracción), 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. Ej. Una persona desea cometer una travesura, y al estarse bañando su tío, le cierra el surtidor del agua caliente, entonces su tío sólo recibe agua fría y al tener ese cambio de temperatura, cae enfermo. La voluntad del activo no era que se enfermara su tío. Es una acción sin intervención de la voluntad del activo. Este hecho se convierte en Delito si el tío muere.

4.2.5.- 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.

La renuncia no puede ser hecho jurídico, pues es producto de la voluntad del trabajador.

4.3.- Acto jurídico

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.

4.3.1.- Elementos

De este concepto, propuesto por Bonnacase, 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 la sola existencia del 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.

4.3.2.- Unilaterales

Son aquellos en que interviene 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.

4.3.3.- 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.

4.3.4.- Contrato

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.

4.3.5.- Convenio

El convenio en estricto sentido es el acuerdo de dos o más voluntades para modificar o extinguir derechos y obligaciones.

Por ejemplo: María y Arturo 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 en estricto sentido.

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
- 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; y 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) Motivo, objeto 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.

4.3.6.- Inexistencia e Invalidez

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 Julián 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, sí pueden "producir ciertas consecuencias de derecho".

Así, quien ha vendido una casa cuando estaba destruida por un incendio, sin precisar

este hecho, sí realiza un contrato de compra-venta, que deviene en un acto jurídico inexistente por falta de objeto. Pero sí tiene consecuencias, pues el vendedor de la casa destruida incurrió en un fraude para con el comprador, y sí 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 deriva del acto jurídico de la compra venta, la cual no existe por falta de objeto, sino se deriva precisamente de esta inexistencia.¹³

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 esté prohibido por ella porque contraría el orden social.

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 prevalerse todo interesado y no desaparece por la confirmación o la prescripción.*

4.3.7.- Nulidad Absoluta

- a) Puede invocarse por cualquier interesado,
- b) No desaparece por la confirmación del acto, ni por caducidad,

¹³ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Ob. Cit Pág. 280 y 281

- c) Necesita ser declarada por la autoridad judicial,
- d) Una vez declarada, se retrotrae en sus efectos, y se destruye el acto.

Según el artículo 2227 del Código Civil: *“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 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 prevé 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

4.3.8.- 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.

4.3.9.- Requisitos de eficacia

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, empiece a generar la plenitud de sus consecuencias de Derecho, o sólo genere alguna de ellas.

1. Un acto jurídico existente, unilateral o bilateral.- Los requisitos de eficacia se pueden presentar en actos unilaterales como es el caso del testamento, o en bilaterales como el contrato.
2. Que sea, además, plenamente válido.- Significa que no basta que exista el acto jurídico sino que además debe cumplir con todos sus requisitos de validez.
3. 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
4. No las genera hasta que se dé 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. Las situaciones de tiempo o conductas positivas o negativas las fija la ley o las pactan las partes. 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.
5. 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.

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.

4.4.- Unilateralidad

El Diccionario de la Real Academia Española define a la unilateralidad como aquello que se refiere solamente a una parte o un aspecto de alguna cosa.

Es una característica de las normas morales y de los convencionalismos sociales, que los diferencia 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, se repite, mal llamada renuncia, y que en concreto es la declaración unilateral de voluntad del trabajador, que es el tema que nos ocupa, ya que cuando el trabajador desea dar por terminado el vínculo laboral vigente con su 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.

La renuncia es la declaración unilateral de voluntad del trabajador, sin necesidad de que intervenga expresamente la del patrón, para dar por terminado su contrato individual de trabajo, como se puede desprender del análisis del criterio jurisprudencial siguiente:

RENUNCIA AL TRABAJO. La renuncia al trabajo presentada por el trabajador no constituye un convenio o algún otro acto de aquellos que conforme a la Ley Federal del Trabajo

requieren para su validez hacerse ante la Junta y ser aprobados por ésta, sino que dicha renuncia constituye un acto unilateral del trabajador, que de ese modo decide poner fin a la relación de trabajo que lo ligaba con la empresa". Ejecutoria: Informe 1978, 2ª parte, 4ª Sala, página 39. Amparo Directo 2902/78. José Héctor Campos Antunes. 18 de septiembre de 1978. Unanimidad.

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 ya se ha dicho en el desarrollo del presente trabajo, en la práctica sucede 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, y ya con fundamento jurisprudencial; no existiendo para los trabajadores ni el apoyo de las autoridades, ni de sindicatos que realizan funciones contrarias para las 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 sufre efectos desde luego; salvo cuando sea objetada por algún vicio del consentimiento, pero en ese caso corresponderá al trabajador 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 5º 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 ser 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.

4.5.- Expresión de 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; el 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 de presencia de este fenómeno, diferenciando sólo en “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 un vínculo jurídico: “consensus contrahitur” decían los textos romanos.

La voluntad considerada en forma general, es una facultad compleja e intrincada que el sujeto posee en su consideración exclusiva. 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 fácilmente mediante 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, 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 su 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 simple, expresa la disconformidad al pacto que ya se hubo celebrado, con el propósito de lograr la cesación de sus efectos.

La renuncia expresa un disentimiento, sencillamente no se quiere, y en tal sentido se expresa; éste disenso indica la manifestación del querer interno del declarante, su voluntad, y en el aspecto unilateral, 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.

Se entiende que la voluntad del patrón es tácita, pues al aceptar la renuncia del trabajador y “pagarle” las prestaciones laborales a que tiene derecho al momento de dicha renuncia, tácitamente y en vías de hecho está también expresando su voluntad de aceptar la expresada por el trabajador.

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 exista persona alguna que en ese momento recoja el compromiso, la voluntad del proponente 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 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.

En relación al tema que nos ocupa, diré que la declaración unilateral de la voluntad del trabajador, de dejar sin efectos su contrato de trabajo, 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 vicios. La voluntad,

elemento fundamental del acto jurídico debe ser cierta y libre: debe ser resultado de una determinación real y espontáneamente decidida”¹⁴

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 efectuar este acto 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 debería tener efectos de pleno derecho. Pero esto no funciona así en la práctica, como se verá en el título denominado Impugnación, del presente capítulo.

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 éstos la violencia física o moral, el error, el dolo y la mala fe.

4.6.- Aceptación

“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.”¹⁵

El artículo 5º 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

¹⁴ BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles. 3º Ed. ED Harla. México, 1987. Pág. 94

¹⁵ Gaceta del Semanario Federal de Justicia. Novena época. Tesis IV. 3º, 3I L. Tomo III. Abril de 1996. Pág. 462

constitucional se desprende que aquella es un acto unilateral que surte efectos por sí sólo, sin que sea necesaria la concurrencia de su aceptación por el patrón.¹⁶

El derecho mexicano concibe a la renuncia como un acto unilateral, que no requiere de la aceptación de ninguna persona para operar o funcionar.

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 es la voluntad, 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 sí debe de mediar el consentimiento del patrón para que continúe la relación de trabajo y en tal sentido se han pronunciado los Tribunales de Amparo.

RENUNCIA AL TRABAJO, RETRACTACIÓN 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.

Amparo directo 4320/86, María Leonor Velázquez Jiménez. 12 de enero de 1987, 5 votos.

Ponente: Ulises Ordoñez. Secretaria: María del rosario Mota Cienfuegos.

Precedente:

Amparo Directo 7629/85. Federico Pio Liebes. 13 de octubre de 1986, 5 votos. Ponente:

Ulises Schmill Ordoñez. Secretaria: María del Rosario Mota Cienfuegos

4.7.- Acto espontáneo

¹⁶ Gaceta del Semanario Federal, Amparo Directo 462/95, Eduardo Maldonado Gutiérrez, resuelto el 6 de julio de 1995. 4º tomo. 10 L. Tomo II. Noviembre de 1995. Pág. 591

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 competará la carga probatoria para acreditar su objeción y, si no lo hace, la documental referida prueba plenamente que renunció y que no hubo despido.

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 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.

4.8.- 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 las características profesiones 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 a la libertad de trabajo, nuestra Carta fundamental, en cuyo artículo 5º dispone que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento, impide que la renuncia unilateral del trabajador sea regulada, en si misma, por nuestra legislación laboral, viniendo a subsumirse en la figura de la terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento.

4.9.- Efectos

La renuncia laboral es un acto unilateral de voluntad del trabajador que al comunicarla al patrón sufre 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 existir duda alguna del empleo al cual se refiere, así como de la relación laboral que desea dar por concluida.

Esto, porque muchas veces el trabajador demanda tanto a persona moral, como física, y si la renuncia sólo se refiere a una de ellas, entonces sólo hacia ésta surtirá efectos.

Por otra parte, la renuncia quedará sin efecto si el trabajador demuestra que laboró para ese patrón con posterioridad a la fecha que detenta su carta, aún cuando haya reconocido que firmó dicho documento.

En el caso especial del contrato por tiempo determinado, y el actor decide renunciar, para que proceda la retractación de dicha renuncia y la acción de prórroga de la relación laboral, es preciso que se cumplan los aspectos 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

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 de manera escrita o verbal, en cualquiera de estas dos formas causa efectos jurídicos.

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 decisión unilateral de la voluntad del trabajador para dejar sin efecto su contrato individual de trabajo 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 al 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.

La renuncia laboral, como un acto privado, puede representar un perjuicio para el trabajador, debido a que se desconoce el grado de libertad con que se condujo en el otorgamiento de su consentimiento para la celebración de este acto jurídico, siendo

posible, y muy frecuente, que el patrón emplee conductas coactivas en contra de la voluntad del trabajador para alcanzar la terminación del vínculo de trabajo.

Al trabajador renunciante le corresponden los derechos conferidos por la propia legislación del derecho del trabajo, como lo son: el salario devengado, vacaciones y prima vacacional si no se le han pagado, y en su caso la parte proporcional de ambas prestaciones, aguinaldo conforme al tiempo laborado en el año y, en su caso, el pago de prima de antigüedad en la medida del tiempo laborado desde su inicio hasta la fecha de término de la relación laboral.

En la práctica laboral, la renuncia se lleva a cabo dándole el sesgo de terminación por mutuo consentimiento de las partes. Se formula un convenio, estableciendo los beneficios que le corresponden al trabajador, como gratificación al tiempo de la prestación de sus servicios, y 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, que constata la anuencia de las partes, así como la gratificación que hace la patronal al trabajador, excluye la acción rescisoria y no se da la renuncia de prestaciones legales o pactadas, que contempla el artículo 33 del código obrero, pues su contrato concluye de conformidad con el numeral 53, fracción I, de la ley laboral.

Si se diera el caso de que la parte obrera acepte se le descuenten las faltas que haya tenido a su trabajo, o que acepta que no se le pague alguna prestación porque adeuda al patrón, la Junta de Conciliación no aprobará dicho convenio, pues 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.

La declaración unilateral de la voluntad del trabajador de dar por terminado su contrato individual de trabajo, se realiza en pleno ejercicio de la garantía individual de libertad, consagrada a nivel Constitucional.

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.

4.10.- Impugnación

La renuncia se puede impugnar, señalando como base la falta de elementos de fondo, o de forma. Tal deficiencia se debe acreditar conforme a las reglas de la prueba.

Se han dado diversas circunstancias en cuanto a la renuncia, y la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido diversos criterios, dependiendo de las que se pongan en Juego. Si el trabajador se dice despedido, y el patrón niega tal y afirma en cambio que aquél renunció en fecha posterior a la que se dice despedido, entonces le corresponde la carga de la prueba para demostrar el trabajo efectuado en el tiempo intermedio de ambos acontecimientos, como lo establece la siguiente Jurisprudencia: *No. Registro: 189,341. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XIV, Julio de 2001. Tesis: 2a. /J. 27/2001. Página: 429*

CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL PATRÓN ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL DÍA EN QUE SE AFIRMA OCURRIÓ EL DESPIDO Y EL POSTERIOR EN EL QUE SE DICE SE PRODUJO LA RENUNCIA, SIN QUE BASTE PARA ELLO LA SOLA EXHIBICIÓN DEL ESCRITO QUE LA CONTIENE, SINO QUE SE REQUIERE QUE TAL HECHO ESTÉ REFORZADO CON DIVERSOS ELEMENTOS DIRECTAMENTE RELACIONADOS CON EL MOMENTO HASTA EL CUAL EL TRABAJADOR ACUDIÓ A LABORAR.

De lo previsto en los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende la regla general de que corresponde al patrón la carga de probar los elementos básicos de la relación laboral, así como las causas de rescisión, lo que se justifica por la circunstancia de que aquél es quien dispone de mejores elementos para la comprobación de los hechos

propios de tal relación, en el entendido que si no lo hace, se deben presumir ciertos los hechos aducidos por el trabajador en su demanda. Ahora bien, aunque es cierto que el escrito de renuncia en determinada fecha indica, lógicamente, que hasta entonces subsistió la relación de trabajo, también lo es 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 mencionados artículos le atribuyen la carga de probar que hasta entonces el trabajador estuvo laborando, para lo cual no basta la sola exhibición de la renuncia, pues 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, lo que se infiere de lo dispuesto en el artículo 841 de la señalada ley. 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, medios probatorios que no son los que simplemente perfeccionen el escrito de renuncia, sino que conforme al contenido de los artículos 776, 804 y 805 de la propia ley, puede ser cualquiera que tenga relación directa con el momento hasta el cual el trabajador acudió a laborar, como las tarjetas checadoras, los comprobantes de pago de los días en que se afirma existió el despido y la fecha de la renuncia, el aviso de baja al Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otros, cuya valoración quedará al prudente arbitrio de la Junta que conozca del juicio.

Contradicción de tesis 105/2000-SS. Entre las sustentadas por el Sexto y el Décimo Segundo Tribunales Colegiados, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de junio de 2001. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Pablo Rabanal Arroyo.

Tesis de jurisprudencia 27/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintidós de junio de dos mil uno.

Pero, normalmente se ha visto que el trabajador afirma que su voluntad estaba afectada al momento de firmar su carta de terminación voluntaria de su contrato individual de trabajo y, si logra demostrar tal afectación, será nula dicha renuncia, como lo establece la siguiente Jurisprudencia:

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. Gerardo Baltazar Alvarado.- 23 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario Jorge Humberto Benítez Pimienta. Octava Época.

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo IV Segunda Parte-1. Página: 308.

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 menos 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 patronal, 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 generada por el patrón, una limitación en el desarrollo profesional del trabajador, el no permitir el patrón al trabajador a ascender a puestos mejor remunerados, etc., conductas que se califican subjetivamente y, por ende, son muy difíciles de demostrar y acreditar.

Se ha dado en múltiples ocasiones, el caso de que el trabajador es obligado a firmar su renuncia, pero carece de medios de probar dicho abuso, y entonces la autoridad

laboral le da efectos jurídicos de simple exteriorización de la voluntad unilateral del trabajador para dejar su empleo.

Y tan frecuente se da esto, que tenemos jurisprudencia relativa a dicha imposibilidad material del trabajador de probar que fue obligado a firmar su renuncia, como se lee a continuación: *“DOCUMENTOS, RECONOCIMIENTO DE FIRMAS EN LOS. El hecho de reconocer la firma puesta en un documento, entraña el reconocimiento de su contenido, aún cuando se alegue que se firmó por error, dolo o intimidación, pues para que el reconocimiento de la firma no surtiera el efecto indicado, sería necesario que quien firmó probare, en los autos laborales, el error, el dolo o la intimidación que alegue”*. Sexta Época, 5ª parte, Volumen CXXX, página 65, Amparo Directo 2135/66. Leobardo López Ruiz. 5 votos. Volúmenes 151-156, página 63. Amparo Directo 8611/68. Gustavo Figueroa Ruiz. 5 votos. Amparo Directo 2326/71. Alfredo Ruiz Camas, 5 votos. Amparo Directo 3498/74. Noemí Irabien Vera. 5 votos. Amparo Directo 1872/76. Secretario de Relaciones Exteriores. Unanimidad de 4 votos.

Es importante resaltar que de acuerdo a la lógica, no debe ser creíble que un trabajador que firmó su renuncia, con posterioridad presente demanda de despido. Y mucho menos que lo haga dentro del término de dos meses a que alude el artículo 518 del Código Laboral. No obstante, nuestra autoridad laboral ha tenido que tomar en cuenta única y exclusivamente el hecho de la firma que signa dicha renuncia, y nada más, para tenerla por acreditada, sin necesidad de que el Patrón tenga que probar las circunstancias en que se obtuvo, como se establece en la siguiente tesis jurisprudencial: *No. Registro: 187,925. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XV, Enero de 2002. Tesis: 2a. /J. 2/2002. Página: 98*

RENUNCIA DEL TRABAJADOR. PARA OTORGARLE VALOR PROBATORIO, CUANDO CONSTA POR ESCRITO, NO ES NECESARIO QUE AL CONTESTAR LA DEMANDA EL PATRÓN PRECISE LAS CIRCUNSTANCIAS DE MODO, TIEMPO Y LUGAR EN QUE FUE PRESENTADA, SIN PERJUICIO DE QUE EL DOCUMENTO SE PERFECCIONE SI ES CUESTIONADO.

Al tenor de lo dispuesto por los artículos 797, 798, 801 y 802 de la Ley Federal del Trabajo, los documentos privados para tener valor probatorio pleno, deben ser perfeccionados con

otras probanzas, tales como el reconocimiento expreso o tácito, el cotejo, la prueba pericial, la testimonial, etcétera. Así, cuando el patrón demandado en un juicio laboral opone como excepción que el trabajador renunció voluntariamente en una fecha determinada, conforme a las reglas procesales de la carga de la prueba a él le corresponde demostrar tal evento y si para ello ofrece como prueba el escrito en que consta dicha renuncia, por ser éste un documento privado, al valorarlo debe tenerse en cuenta si fue o no objetado y, en su caso, perfeccionado, para efectos de determinar su alcance probatorio, aunque el patrón no haya precisado en su contestación de demanda las circunstancias de modo, tiempo y lugar de la renuncia, pues si ésta consta por escrito, los datos que puedan exigirse, constarán en el documento, o su omisión será motivo de estudio al analizar su valor probatorio, ya que las circunstancias relativas a cómo, cuándo y dónde renunció, son propias del escrito cuestionado y la procedencia de la excepción opuesta por el patrón dependerá de la valoración que se haga del referido documento. Lo anterior deriva de que la litis queda debidamente fijada al precisar el patrón que el trabajador renunció a su empleo, correspondiéndole al primero demostrar los hechos en que funda su defensa y al segundo, en su caso, desvirtuar las pruebas que aquel presente, como sucedería si el escrito de renuncia fuera cuestionado.

Contradicción de tesis 93/2001. Entre las sustentadas por el Cuarto Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito. 7 de diciembre de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Marco Antonio Cepeda Anaya.

Tesis de jurisprudencia 2/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del once de enero de dos mil dos.

E igualmente nuestro máximo tribunal establece que si el trabajador impugnara la carta renuncia, sería a él a quien le correspondería la carga de la prueba, por ello creo que es fundado afirmar que no se requiere más que la firma del trabajador, para la validez de la carta renuncia, transcribiendo la siguiente Ejecutoria: “DOCUMENTOS PRIVADOS, OBJECIONES A LOS. CARGA DE LA PRUEBA. En materia laboral el que objeta de falso un documento debe probar su objeción. Por lo que si una de las partes objeta en su autenticidad un documento privado, la carga de la prueba corresponde a ella, mas no a la contraparte, quien tiene a su favor la presunción de que el documento es auténtico; máxime si el documento contiene al calce la firma del objetante”. Amparo Directo 5060/74. Rubén Mario García Valdez. 27 de febrero de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge

Caracho Álvarez. Precedente. Vol. 50, Quinta Parte, Pág. 15. Boletín S.J.F. Séptima época, Vol. 74, Quinta Parte, Pág. 21. (Cuarta Sala).

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 tanto, reprimir 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.

Y es claro que si el trabajador firmó su renuncia, difícil será acreditar lo contrario, al enfrentarse a una prueba pericial que es muy fácil para el patrón, llegando al grado de aceptarse sin necesidad de que el perito tenga conocimientos especializados, lo que se traduce en desventaja para el trabajador aunque se haya pretendido lo contrario conforme se lee de acuerdo al siguiente criterio jurisprudencial: *No. Registro: 200,503. Jurisprudencia*

Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IV, Noviembre de 1996. Tesis: 2a. /J. 55/96. Página: 176
PRUEBA PERICIAL EN MATERIA LABORAL. PARA QUE TENGA VALOR PROBATORIO, NO ES NECESARIO QUE LOS DICTAMENES PROVENGAN DE ESPECIALISTAS.

La intervención de peritos que no sean especialistas, pero tengan conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre el cual debe versar su dictamen, en los términos del artículo 822 de la Ley Federal del Trabajo, no puede, válidamente, privar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje del ejercicio de su arbitrio jurisdiccional sobre el contenido de los peritajes para decidir sobre su alcance y valor probatorio, ya que no debe declinar en el perito, por más especializado que sea, la alta responsabilidad de externar las razones por las cuales conceden o niegan eficacia probatoria a los respectivos dictámenes. Consecuentemente, tampoco es legal aceptar que con la sola demostración de que un perito no tiene la especialización correspondiente, su dictamen pierda todo valor probatorio de modo

automático y, por contrapartida, que también de manera maquina se le dé pleno valor al emitido por el especialista, además de que tal proceder sería contrario a las disposiciones tutelares de la aludida probanza en materia laboral, en cuanto prevé el auxilio del trabajador que, si difícilmente puede pagar un perito general, menos aún podrá contratar a un especialista.

Contradicción de tesis 12/96. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo y el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, ambos del Primer Circuito. 9 de octubre de 1996. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Jacinto Figueroa Salmorán.

Tesis de jurisprudencia 55/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de dieciocho de octubre de mil novecientos noventa y seis, por cinco votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

Por tanto, de los medios de impugnación de la renuncia, o técnicamente hablando, de la declaración unilateral de la voluntad del trabajador de dar por terminado su contrato individual de trabajo, se desprende que es sumamente difícil acreditar que el documento que contiene dicha declaración adolezca de vicios de fondo o de forma.

Y en atención a esa dificultad casi insuperable, es que he llegado a la conclusión de que es necesario que se legisle para exigir requisitos sin los cuales no sea válida dicha declaración, como lo he expresado en el capítulo IV, Naturaleza Jurídica de la Renuncia. Subtítulo 4.1.- La Renuncia. 4.1.5.- Elementos, y 4.1.8.- Mi propuesta, Página 208 a 211 de este trabajo, y como en el siguiente punto se precisa.

4.11.- Propuesta de esta Tesis

Como se ha venido desarrollando, el contrato individual de trabajo es el aspecto formal de la relación de trabajo.

Que se debe considerar laboral la prestación personal de un servicio subordinado a favor de un tercero, mediante el pago de una retribución económica, sea cual sea el nombre que se le dé.

Que una forma de terminación de la relación laboral, o del contrato de trabajo, es precisamente el deseo del trabajador, por lo que una de mis propuestas es que se adicione la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 53, incorporando tal vez la fracción *VI.- La declaración unilateral del trabajador*

Que se ha venido abusando del trabajador, privándole de sus derechos, mediante el uso o abuso de la carta renuncia.

Que la declaración unilateral de la voluntad del trabajador, de dar por terminado su contrato individual de trabajo, debe ser protegida por la Ley, para que tenga validez.

Esta Tesis propone que se adicionen algunos requisitos a la expresión voluntaria unilateral del trabajador, so pena de nulidad.

Al efecto, se propone que se adicione al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo:

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

Todo convenio, o liquidación, o declaración de voluntad del trabajador, 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 cía Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

O bien, se puede establecer una modificación en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, redactándolo así:

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

I.- El mutuo consentimiento de las partes;

II. - La muerte del trabajador;

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

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

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

VI.- La declaración unilateral del trabajador, la cual deberá constar por escrito, redactarse de propio puño y letra, siendo aplicable la legislación civil para el caso de que no supiere leer ni escribir, y para ser válida deberá ratificarse ante autoridad del trabajo o en términos de los artículos 33 y 982 de esta Ley.

CONCLUSIONES

- 1.- El Derecho del trabajo es proteccionista a favor del trabajador, debido a que el legislador desde un principio ha sabido de la notable desigualdad entre las partes de la relación laboral.
- 2.- La renuncia en realidad es un acto jurídico de declaración unilateral de la voluntad del trabajador de dar por terminado su contrato individual de trabajo.
- 3.- La declaración del trabajador se realiza en pleno ejercicio de la garantía de libertad, consagrada en el artículo 5º Constitucional.
- 4.- El ejercicio de la garantía de libertad del trabajo, ha impedido que la Ley imponga requisitos de validez a la declaración unilateral de la voluntad del trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo.
- 5.- Como es una garantía individual, la Ley ha visto con beneplácito que el trabajador ejerza dicha libertad, y la facilita al grado de que basta la sola firma en el documento que la contiene, para tenerla por válida y surtiendo plenos efectos.
- 6.- Esta situación ha venido ocurriendo, pero en perjuicio del trabajador, pues se ha olvidado que la libertad para ser ejercida requiere de un dominio pleno del individuo, dominio que no se da cuando éste a su vez es dominado por la ignorancia, la miseria, la necesidad, o el actuar dudoso del patrón cuando lo maneja en beneficio de oscuros intereses.
- 7.- En consecuencia con tal criterio, es necesario que el legislador avance un paso más en la protección del trabajador y destruya la gama de argucias que se han venido produciendo en contra de la clase trabajadora en el aspecto de la renuncia, tema de esta tesis.

8.- Este trabajo de tesis lo he elaborado para pretender obstaculizar la multitud de argucias que se dan en contra del trabajador para obtener su firma en la renuncia.

9.- Mi criterio es que la Ley debería considerar a la comúnmente llamada “renuncia” formando parte de las causas de la terminación de la relación laboral, en su artículo 53, incorporando tal vez la fracción VI.- La declaración unilateral del trabajador.

10.- Asimismo, siendo consecuente con las ideas vertidas, considero que el artículo 33 de la Ley, se podría o debería modificar en su segundo párrafo para quedar como sigue:

“Todo convenio, o liquidación, o **declaración de voluntad del trabajador**, 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.

11.- Se propone como medida legal y legítima, que el legislador se avoque a resolver este problema adicionando el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, redactándolo así:

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

I.- El mutuo consentimiento de las partes;

II.- La muerte del trabajador;

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

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

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

VI.- La declaración unilateral del trabajador, la cual deberá constar por escrito, redactarse de puño y letra del trabajador, siendo aplicable la legislación civil para el caso de que no supiere leer ni escribir, y para ser válida deberá ratificarse ante autoridad del trabajo o en términos de los artículos 33 y 982 de esta Ley.

BIBLIOGRAFÍA

- 1 ALONSO García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Bosch Casa Editorial, S. A. Barcelona, 1964
- 2 BARAJAS Montes de Oca. Derecho del Trabajo. Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 1990
- 3 BEJARANO Sánchez, Manuel. Obligaciones Civiles. 3ª Edición. Editorial Harla. México, 1987
- 4 BORREL Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Sista. México, 1998.
- 5 BRICEÑO Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México, 1997.
- 6 BURGOA Orihuela, Ignacio. Las garantías Individuales. 31ª Edición. Editorial Porrúa. México, 1999.
- 7 CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T. I, V. 2, Editorial Heliasta S.R.L. Argentina, 1987.
- 8 CANO MARTÍNEZ DE VELASCO, J. Ignacio. La Renuncia a los Derechos. 1º Ed. Bosch Casa Editorial, S. A. Barcelona, España, 1986.
- 9 CAPON FILAS, Rodolfo Giorlandini. Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Rubinzal y Culzoni Editores. Argentina, 1987
- 10 CAVAZOS Flores, Baltasar. 40 lecciones de Derecho Laboral. 8ª Edición, Editorial Trillas. México, 1994.
- 11 CAVAZOS Flores, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Segunda Reimpresión. Editorial Trillas. México, 2001
- 12 DAVALOS Morales, José. Tópicos Laborales. 3º Edición. Editorial Porrúa. México, 2001.
- 13 DAVALOS Morales, José. Derecho del Trabajo I. 5º Edición. Editorial Porrúa. México, 2000
- 14 DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 3º Edición. Editorial Porrúa. México, 1990
- 15 DE BUEN Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo. 13º Edición. Editorial Porrúa. México, 1999

- 16 DE HUMBOLDT, Alejandro. Ensayo político sobre el reino de la Nueva España. Editorial Porrúa, México, 1991.
- 17 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. 10º Edición. Editorial Porrúa. México, 2000.
- 18 Diario de los Debates. Tomo I.
- 19 Diccionario de la Lengua Española. 19º Edición. Editorial Espasa-Calpe. España, 1992.
- 20 Diccionario de la Lengua Española. 22º Edición. Real Academia Española. Tomo I a/g. Editorial Espasa Calpe. Madrid, 2001
- 21 Enciclopedia Jurídica Mexicana. UNAM, Instituto de investigaciones Jurídicas. México, 2002.
- 22 Diccionario Jurídico Mexicano. 13º Edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Editorial Porrúa. México, 1999.
- 23 FERRER Mendiola, Gabriel. Historia del Congreso Constituyente de 1916-1917. Editorial Talleres Gráficos de la Nación. México. 1957
- 24 Gaceta del Semanario Federal de Justicia. Novena época. Tomo I, II, III.
- 25 GARCIA Máñez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 36ª Edición. Editorial Porrúa, México, 1984.
- 26 GONZÁLEZ Díaz, Lombardo Francisco. El derecho Social y la Seguridad Social Integral. 2º Edición. UNAM. México, 1978.
- 27 GRACIDAS, Carlos L. Esencia Imperativa del Artículo 123 Constitucional. Los debates en Querétaro como imprescindible fuente del Derecho Obrero en México. Editorial Unión linotipográfica de la República Mexicana. México, 1948.
- 28 GUTIERREZ y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. 5ª Edición. Editorial Cajica, Puebla, Pue. México, 1984.
- 29 KELSEN, Hans. Teoría del derecho. 11ª Edición. Editorial Porrúa, México, 2000.
- 30 Los Derechos del Hombre en la Revolución Francesa. Edición de la Facultad de Derecho de México.
- 31 MUÑOZ, Luis. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Volumen IV. Editorial Stylo. México, 1948
- 32 OJEDA Avilés, Antonio. La Renuncia de Derechos del Trabajador. Editorial Instituto de Estudios Políticos. Madrid, España, 1917.

- 33 Orígenes y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. Secretaria de Trabajo y Previsión Social. México, 1981
- 34 ROJINA Villegas, Rafael. Elementos de Derecho civil. Tomo II. Editorial Cajica, Puebla, México, 1984
- 35 RUSSOMANO, Víctor. El Empleado y el Empleador. Cárdenas Editores. México, 1982.
- 36 SÁNCHEZ Alvarado, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. 2º Edición. Editorial Porrúa. México, 1990
- 37 TRUEBA Urbina Alberto, Derecho del Trabajo. 6ª, Edición. Editorial Porrúa. México, 1981
- 38 TRUEBA Urbina, Alberto, El Artículo123. Editorial Talleres Gráficos Laguna. México, 1943.
- 39 TRUEBA Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo. 58º Edición. Editorial Porrúa. México, 1968.
- 40 TRUEBA Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo. 68º Edición. Editorial Porrúa. México, 1992.

LEGISLACIÓN

Código Civil

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo de 1931

Ley Federal del Trabajo vigente