

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA

DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA RENUNCIA DEL TRABAJADOR COMO UNA CAUSA DE TERMINACIÓN DE LAS

RELACIONES LABORALES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

ORTEGA ULLOA GRISSEL

ASESOR: MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D.F.

2009



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.

AGRADECIMIENTOS

A Dios infinitamente por la vida por permanecer en todo momento a mi lado, por ser ese amigo que escucha mis alegrías y tristezas y por estar en mi mente y en mi corazón. Gracias a ti entiendo que en tiempos de desesperanza hay esperanza, que en tiempo de tristeza hay alegría, pero también entiendo que tú me conducirás por el camino de la verdad.

A mi papi José Guadalupe, por ser ese hombre a quien quiero, respeto y agradezco lo que soy, por su ejemplo, calidad humana e innumerables muestras de protección y cariño. Gracias por ser parte de mi vida y por ser un gran papá.

A mi mami Lucía por ser quien es, por su ejemplo, ayuda y cariño. Gracias por ser parte de mí, porque eres esa gran mujer a quien admiro y quiero con todo mi corazón.

*A mis hermanitas **Edith** y **Fabiola** con quien he compartido todos y cada uno de los momentos de mi vida. Gracias por quererme, escucharme y siempre estar a mi lado.*

*A **Dieguito**, por ser ese pequeño, quien a pesar de sus tantas travesuras, siempre me hace sonreír.*

*A la **Universidad Nacional Autónoma de México** y a mi apreciada **Facultad de Derecho** por abrirme sus puertas y permitirme formar parte de ella. Gracias eternamente por ello.*

*A la Licenciada. **Martha Rodríguez** por su tiempo y ayuda para la realización de este trabajo.
Con eterna gratitud y reconocimiento.*

LA RENUNCIA DEL TRABAJADOR COMO CAUSA DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

INTRODUCCION

CAPITULO I CONCEPTOS GENERALES

1.1.	Derecho del Trabajo	1
1.2.	Relación de Trabajo.....	5
1.3.	Sujetos de la Relación de Trabajo	7
1.4.	Estabilidad en el empleo.....	11
1.5.	Duración de la Relación de Trabajo	14
1.6.	Rescisión	17
1.7.	Despido.....	24
1.8.	Retiro	26
1.9.	Terminación de las Relaciones de Trabajo.....	29
1.10.	Renuncia.....	31
1.11.	Prescripción	33

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

2.1.	Leyes anteriores a la Constitución de 1917.....	37
2.2.	Constitución de 1917.....	41
2.3.	Ley Federal del Trabajo de 1931.....	45
2.4.	Ley Federal del Trabajo de 1970.....	51

CAPITULO III MARCO JURIDICO DE LA RENUNCIA

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	54
3.2. Distinción entre Terminación Rescisión laboral.....	58
3.3. Causas de Terminación Individual y análisis al artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo	58
3.4. Análisis jurisprudencial de la Renuncia	62

CAPITULO IV LA RENUNCIA DEL TRABAJADOR COMO CAUSA DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

4.1. Ausencia de la Renuncia en la Ley Federal del Trabajo	79
4.2. Efectos principales de la Renuncia	86
4.3. Propuesta de modificación al artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo	98

Conclusiones.

Bibliografía.

INTRODUCCIÓN

En el Derecho del Trabajo y específicamente en la rama individual, se regulan los actos, se establecen obligaciones y derechos entre los sujetos que integran la relación de trabajo, la cual presenta ciertos aspectos que requieren de un estudio detallado como es la terminación de dicha relación. Una de las causas de terminación de las relaciones de trabajo es la renuncia por parte del trabajador, la cual carece de regulación en la Ley Federal del Trabajo.

En México muchos de los trabajadores enfrentan situaciones de desventaja frente a su patrón, quien de manera arbitraria y en situación de ventaja utiliza estrategias para obtener la renuncia de éstos, lo cual constituye una fractura al principio de estabilidad en el empleo.

El derecho a renunciar por parte del trabajador al carecer de regulación jurídica, permite que se cometan abusos en perjuicio de ellos, ya que el patrón ejerce todo tipo de presiones y coacción para obtener la renuncia por parte del trabajador.

El artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece el derecho de toda persona para dedicarse al trabajo que más le acomode, teniendo además el derecho de dar por terminada la relación o contrato individual de trabajo en cualquier momento. La Ley Federal del Trabajo no prevé la renuncia del trabajador, lo que genera que en la práctica se utilice como alternativa que beneficia en muchas ocasiones al patrón.

El propósito fundamental del Derecho del Trabajo es proteger y equilibrar las relaciones de los sujetos de la relación o contrato de trabajo, pero consideramos que es el trabajador quien requiere del apoyo de nuestras leyes para que sus derechos sean siempre respetados, ya que éste únicamente cuenta con la fuerza de su trabajo.

Nuestra legislación permite la renuncia al trabajo si consiste en la decisión unilateral del trabajador para terminar la relación o contrato de trabajo, siempre que no presente vicios en el consentimiento del trabajador.

Para que la renuncia sea una figura jurídica que otorgue seguridad y certeza jurídica es importante que exista regulación en la Ley Federal del Trabajo como causa de terminación, así como establecer algunos requisitos de fondo y de forma que permitan otorgar protección al trabajador.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

El Derecho del Trabajo es la disciplina jurídica que consiste en otorgar protección, armonía y certidumbre laboral al trabajador, en la cual existen diversos conceptos, entre éstos y por convenir a nuestro objeto de estudio se encuentra la renuncia de la relación o contrato individual de trabajo, tema que es objeto de nuestra investigación. Por lo que resulta importante limitar los elementos de acuerdo a la doctrina y nuestra legislación laboral, es por ello que en el presente capítulo se establecerán dichos conceptos generales.

1.1. DERECHO DEL TRABAJO.

El hombre a través del tiempo y de su lucha constante por subsistir trabaja y busca mejores condiciones, que son reflejo de su vida empleando para ello aptitudes, su esfuerzo físico e intelectual.

La aparición del derecho del trabajo, tiene como antecedente y base de su creación, el abuso mismo del hombre por el hombre, el aprovechamiento del más fuerte sobre el débil, la búsqueda propia del hombre por un mejor progreso, su dignidad, libertad y seguridad. Así mismo surge como un derecho de lucha.

El derecho del trabajo como rama jurídica ha tenido múltiples denominaciones, algunas de ellas dependiendo del tiempo y lugar de su aplicación, por ejemplo: en Alemania se le llama Derecho Social, en Francia

Legislación Industrial y en otros países Derecho Obrero, al igual se le denomina dependiendo de los sujetos, el objeto, los fines o la relación laboral establecida entre patrón y trabajador.

Se ha considerado al Derecho del trabajo como Derecho Público que regula las relaciones y conflictos entre los individuos, cuando estos tienen la situación especial de obreros y patronos. Sin embargo, el maestro Trueba Urbina considera al derecho del trabajo como autónomo y distinto del público y del privado.

El derecho del trabajo es un derecho imperativo ya que ante el incumplimiento de sus normas el Estado interviene coactivamente a fin de que sean acatadas sus disposiciones.

El derecho del trabajo es de especial importancia e interés para el individuo, la sociedad y el Estado, es reflejo de la vida, la realidad, la cultura y el nivel de desarrollo del país donde rige.

Comenzaremos por señalar las definiciones que algunos tratadistas han aportado, tal es el caso del autor Borrell Navarro que indica que el Derecho del Trabajo: “Es una ciencia social y pública sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y objetos, pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres, constituida por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores, los patronos y organismos de clase”.¹

En esta definición resalta como fin único la protección y tutela para el trabajador, los sujetos que integran la relación de trabajo y la intervención coactiva

¹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima Edición. Editorial Sista. México. 2001. P.4.

del estado a fin de que sean respetadas las disposiciones legales, creadas para dignificar el trabajo humano.

Para Trueba Urbina el Derecho del Trabajo: “Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.²

La definición anterior indica que el Derecho del Trabajo son todos aquellos principios, normas e instituciones creados para proteger los derechos de la clase trabajadora, y es con el auxilio e intervención del Estado que se protegerán las garantías consagradas a favor del trabajador.

El maestro Mario de la Cueva, señala: “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital”.³

La definición anterior precisa que el propósito y base del derecho del trabajo es proteger al trabajador, armonizando y equilibrando derechos y obligaciones entre los sujetos de la relación o contrato de trabajo.

El autor Ibarra Flores define al derecho del trabajo como: “El conjunto de disposiciones legales, criterios de jurisprudencia, ideas, doctrina, prácticas de tribunales, y autoridades administrativas del trabajo, que tienen por objeto la

² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Porrúa. México. 1981. P. 134.

³ CUEVA, Mario de la. EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México. 2007. P. 85.

regulación de las relaciones entre empleados y empleadores, con la finalidad de promover la justicia social”.⁴

El derecho del trabajo se encuentra reconocido y protegido en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pero además es creado por situaciones jurídicas que señala el autor en la definición anterior, algunas de ellas disposiciones laborales que no emanan del Poder Legislativo.

Peniche Bolio en su obra *Introducción al Estudio del Derecho* señala que el maestro García Máynez define al Derecho del Trabajo como: “el conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patronos”.⁵

El derecho del trabajo debe contribuir necesariamente a atender y remediar, los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos que surgen entre los sujetos de la relación laboral.

Podemos concluir que el derecho del trabajo, es una ciencia social que contribuye al remedio y atención de las necesidades de la clase trabajadora, mediante la aplicación de principios y normas legales tendientes a equilibrar y armonizar las relaciones entre los sujetos de la relación o contrato laboral.

Por otra parte podemos decir que el derecho del trabajo es un derecho dinámico, inconcluso, el cual establece derechos mínimos para el trabajador, los que pueden ser superados, pero nunca disminuidos, por reglamentos, pactos o resoluciones.

⁴ IBARRA FLORES, Román. Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano. Editorial Porrúa. México. 2002. P. 43.

⁵ PENICHE BOLIO, Francisco J. Introducción al Estudio del Derecho. Decima quinta Edición. Editorial Porrúa. México. 2000. P. 53.

1.2. RELACIÓN DE TRABAJO.

Motivo del crecimiento y aparición del fenómeno laboral, las relaciones de trabajo giraron en torno a dos cuestiones, la primera consistió en denominar “contrato” al acuerdo de voluntades establecidas entre patrón y trabajador, la segunda determinó que en el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen derechos y obligaciones tanto para el patrón, como para él trabajador.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 dispone: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dio origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario”.

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

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

Del anterior precepto se entiende que para efectos jurídicos, es lo mismo contrato y relación de trabajo independientemente del acto, forma o denominación que le dé origen.

El autor Guillermo Cabanellas señala: “Con la locución relación de trabajo se expresan especialmente dos cosas distintas: una innegable, por la consistencia del evidente hecho en la conexión indispensable, en los vínculos, en el trato, en la cooperación que existe entre quien presta un servicio y aquel a quien se le presta. En este sentido, en todo contrato laboral surge una relación de trabajo, entre el

trabajador que lo ejecuta y el empresario que de modo directo o, a través de alguno de sus gestores se beneficia de las tareas realizadas, en las que también interviene, al menos en la fase de dirección”.⁶

El autor Borrell Navarro indica que: “La relación individual de trabajo, la que puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario”.⁷

La relación de trabajo se inicia a partir del momento en que se comienza a prestar el servicio, en ésta se presume la existencia de un contrato el cual se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

La figura de la relación individual de trabajo, tiene tres elementos esenciales que son:

1. La prestación de un trabajo personal.
2. El pago de un salario y,
3. El elemento de subordinación.

Es importante señalar las diferencias entre el contrato de trabajo y la relación de trabajo las cuales; consisten en que el contrato es el acuerdo de voluntades y en la relación de trabajo no existe acuerdo escrito de ellas, es el efecto del contrato. La relación de trabajo existe desde el momento en que se comienza a prestar el trabajo se presume la existencia del contrato escrito, mientras que el contrato individual de trabajo es el documento formal en que se

⁶ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VII. Vigésimoprimera Edición. Editorial Heliasta. S,R.L. Buenos Aires. p.116.

⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. p. 195.

consignan las condiciones, los derechos y obligaciones en que se prestara el servicio.

Consideramos siempre aconsejable la celebración de un contrato individual de trabajo, en el que conste la voluntad de cada una de las partes, las condiciones y normas aplicables a la prestación del servicio. El hecho de que no exista contrato individual de trabajo en nada disminuye o desconoce los derechos y prestaciones establecidos a favor del trabajador de acuerdo con la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo y la naturaleza del trabajo que se realiza.

1.3. SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Los sujetos en una relación o contrato individual de trabajo son los trabajadores y los patrones, quienes juegan un papel importante en la vida económica y productiva del país, ambos adquirentes de derechos y obligaciones de acuerdo a sus funciones.

Una figura importante en la relación laboral es la del patrón. Palabra que proviene del latín *pater onus*, que quiere decir carga o cargo del padre y era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras siendo inferiores a sus derechos o potestades. Al igual se le ha denominado: empresario, dador de trabajo, patrono, empleador, acreedor de trabajo o capitalista. Siendo el termino de patrón el que ofrece mayor certeza jurídica.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 10 define que: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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

Nestor de Buen define que: “Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio mediante retribución”.⁸

El autor Carlos Castillo define como: “Patrón o empleador, aquella persona física o moral que recibe un servicio de un trabajador o empleado, el cual se encuentra bajo su subordinación y a cambio de un pago o remuneración”.⁹

En la definición anterior el autor utiliza los términos de patrón y empleador, trabajador y empleado y el de pago o remuneración como sinónimos.

Sin duda, el patrón puede ser una persona física o moral que requiere y solicita los servicios de un trabajador quien desempeña una actividad material o intelectual en su beneficio, bajo reglas y convenios previamente establecidos con la obligación de retribuirle económicamente.

En atención a lo anterior, clasificamos al patrón de la siguiente manera:

- Patrón persona física.- Aquel físico que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.
- Patrón persona moral.- Persona jurídica o colectiva que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

⁸ BUEN LOZANO, Nestor de. Derecho del Trabajo. Tomo I. Decimotercera Edición. Editorial Porrúa. México. 2000. p. 503.

⁹ REYNOSO CASTILLO, Carlos. Derecho del Trabajo, Panorama y Tendencias. Editorial Porrúa. México. 2006. P.35.

Otra figura importante en la relación o contrato individual de trabajo, es el trabajador, quien es una persona física que realiza una actividad material o intelectual a fin de satisfacer necesidades de carácter económico y contribuir con su función en el desarrollo del país. Este sujeto determina la aplicabilidad de la legislación laboral.

Al trabajador se le ha denominado de diversas maneras entre ellas: jornalero, obrero, empleado, trabajador, deudor de trabajo, asalariado, etc, de las cuales la que acepta nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo octavo es la de trabajador, el cual indica que: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

“Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio”.

El trabajador deberá ser siempre una persona física, nunca moral, que realice actividades de carácter material o intelectual.

Existe la prohibición legal de establecer diferencias entre los trabajadores por motivos de raza, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Disposiciones legales que en la práctica se violan y desconocen, ya los patrones seleccionan a sus trabajadores atendiendo a cada una de las condiciones que señala la Ley como aquellos sobre los que no pueden hacerse distingos.

El maestro Mario de la Cueva señala la función e importancia que tiene el trabajador menciona que: “El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la existencia

de la persona humana: la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad, más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física; de ahí que dijéramos en una ocasión que *el hombre – trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral* ¹⁰.

Cabe señalar que hay distintas clases de trabajadores los cuales corresponden a la siguiente clasificación:

- Trabajador de planta, siendo aquel que desempeña servicios de carácter normal y permanente en la empresa. Es el trabajador que se contrata por tiempo indefinido.
- Trabajador temporal, este sustituye a otro por un periodo determinado de tiempo, su trabajo es provisional o transitorio.
- Trabajador eventual, es aquel que se contrata para desempeñar actividades distintas a las que se dedica la empresa.
- Trabajador de temporada, es aquel que realiza actividades en determinada época o temporada del año.
- Trabajador a destajo, es aquel al que se le paga por unidad ejecutada.

Desafortunadamente en México no a todos los hombres se les puede atribuir la categoría de trabajador, debido y como consecuencia de la crisis económica que afecta al sector empresarial, así como la existencia de empleos

¹⁰ CUEVA. Mario de la. Ob. Cit. p. 153.

poco remunerados de acuerdo al grado de productividad y la insuficiencia de plazas laborales a ocupar, entre otras causas.

Es importante que el trabajador conozca sus derechos y obligaciones, que sepa que existen instituciones que atenderán y resolverán situaciones en caso de ser víctima de actuaciones contrarias a derecho que realice el patrón.

1.4. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

La idea de estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea de 1917, sin precedente en otras legislaciones o doctrinas, nace en Querétaro como una idea destinada a dar seguridad a la vida obrera.

Referente al tema de estabilidad en el empleo, muchos autores opinan al respecto, tal es el caso del autor José Dávalos el cual señala: “Son muchas y muy hermosas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría constituirse el derecho del trabajo nuevo: la certeza del presente y del futuro dignifican al trabajador, porque aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuara en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia”.¹¹

De la definición anterior se desprende que la estabilidad en el trabajo, es principio creador de un derecho para el trabajador, traducido en garantía y estímulo de su esfuerzo laboral, derivado del cumplimiento de sus obligaciones, ya

¹¹ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Novena Edición. Editorial Porrúa. México. 1999. P. 137.

que por medio de la estabilidad, él trabajador asegura una fuente de ingresos, que es subsistencia para él y su familia.

El autor Hugo Ítalo Morales indica que: “La estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato”.¹²

El autor anterior en su concepto indica, que todo trabajador tiene derecho a la aplicación del régimen de estabilidad, él cual determina protección para el patrón y trabajador, ofreciendo a éste certidumbre absoluta sobre la vigencia de sus contratos.

Al respecto Mario de la Cueva señala: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y ha de depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”.¹³

El autor Guerrero Euquerio refiere: “Las ideas sobre seguridad social y la realidad laboral exhiben que la estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad y pueda

¹² MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo. La Estabilidad en el Empleo. Editorial Trillas. México. 1987. P. 19.

¹³ CUEVA. Mario de la. Ob. Cit. p.219.

separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral”.¹⁴

La Estabilidad en el trabajo tiene excepciones ya que no puede ser universal, absoluta, ni definitiva.

Atendiendo lo anterior la estabilidad se clasifica de la siguiente manera:

- Estabilidad absoluta: Obliga al patrón a reinstalar al trabajador siempre que subsistan las condiciones que originaron la relación o contrato de trabajo.
- Estabilidad relativa: Obliga al patrón a reinstalar siempre que subsistan las condiciones que originaron la relación o contrato de trabajo, pero admite excepciones por razones técnicas, económicas, etc.
- Estabilidad impropia: No existe la obligación de reinstalar, constituye el pago de una indemnización compensatoria por los daños y perjuicios que ocasiona la separación por causa injustificada.

En relación a la estabilidad impropia el maestro Ítalo Morales indica que ésta: “vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores, reconocidos en el fallo dictado por la autoridad laboral y admite la sustitución de ser repuesto por el pago de daños y perjuicios que no se han reclamado y que en todo caso no le brinda al trabajador las finalidades que se persiguen”.¹⁵

Por lo anterior es conveniente excluir de las relaciones laborales el concepto de estabilidad impropia, ya que la finalidad del Derecho del Trabajo es proteger y respetar los derechos consagrados a favor del trabajador y en este tipo de estabilidad la permanencia se encuentra sujeta a los caprichos del patrón.

¹⁴ GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésimo Tercera Edición. Editorial Porrúa. México. 2003. P.108.

¹⁵ MORALES SALDAÑA. Ob Cit. p. 23.

La estabilidad es un derecho del trabajador que le ofrece, certeza y estímulo para continuar con sus obligaciones, es la medida esencial para la efectividad del Derecho del Trabajo, que permitirá al trabajador obtener mejores condiciones sociales y la satisfacción de necesidades económicas.

Mediante la estabilidad los trabajadores tienen garantizada su permanencia en el trabajo permitiéndoles obtener beneficios ya que tiene por objeto evitar una separación injustificada, además el trabajador tiene la oportunidad de percibir un salario en beneficio de él y su familia.

1.5. DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Las relaciones de trabajo en cuanto a su duración se clasifican de la siguiente manera:

- Por tiempo indeterminado.
- Por obra determinada.
- Por tiempo determinado.
- Por inversión de capital determinado.

La relación de trabajo por TIEMPO INDETERMINADO se encuentra señalada en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la duración será por tiempo indeterminado”.

El derecho del trabajo adopta el principio de duración indefinida del contrato de trabajo. Los contratos por tiempo fijo o por obra determinada son excepciones y sólo pueden celebrarse cuando lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar.

Borrell Navarro define al contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado o indefinido como: “Aquel que no consigna condición, término o evento alguno que determine su duración, estableciendo o dando a entender que el trabajador prestara sus servicios de manera permanente a fin de satisfacer una necesidad fija, normal o constante de la empresa y que en atención precisamente a esta naturaleza de la prestación del servicio el trabajador tiene la posibilidad, salvo los casos expresamente señalados en la Ley, de permanecer o de mantenerse indefinidamente en su trabajo lo que viene a ratificar el principio de la estabilidad en el empleo en tanto cumpla con sus obligaciones laborales”.¹⁶

En la duración de trabajo por tiempo indeterminado en muchas ocasiones se rompe con el principio de estabilidad en el empleo, ya que la permanencia y continuidad de la relación laboral es quebrantada por el patrón, al separar al trabajador de sus labores sin justa causa.

La relación de trabajo por OBRA DETERMINADA se encuentra referida en el Artículo 36 de La Ley Federal del Trabajo el cual establece que: “El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza”.

El contrato para obra determinada se rige en función de la naturaleza de la obra, en él deberán especificarse las características, los servicios que el

¹⁶ BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. p.208.

trabajador está obligado a realizar, su término estará sujeto a la terminación de la obra y al concluirse serán también causa de terminación de las relaciones de trabajo, conforme lo dispone el artículo 53, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo.

Como ya se mencionó el contrato de trabajo para obra determinada solo se regirá cuando lo exija la naturaleza de la obra que se va a realizar, por ejemplo: cuando se celebra un contrato para la modificación en una construcción y reparación eléctrica de un inmueble. En estos casos deberán señalarse las características de la obra, obligaciones y término de la misma.

El contrato de trabajo por TIEMPO DETERMINADO opera bajo dos modalidades, las cuales corresponden al señalamiento del plazo y la condición. En este contrato deberán expresarse claramente las características y fecha de terminación, si concluido el término señalado persiste la materia del contrato, este deberá ser prorrogado por el tiempo que perdure dicha circunstancia, sin la necesidad de celebrar un nuevo contrato, de lo contrario sus efectos cesarán al producirse el plazo o la condición.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 37 indica que “El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

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

La fracción primera del artículo en referencia establece un tiempo determinado, el cual sólo es permitido cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

La fracción segunda indica la sustitución temporal de otro trabajador, ejemplo de este contrato, es la sustitución de un trabajador que celebró un contrato por tiempo indeterminado y por motivo de enfermedad el Instituto Mexicano del Seguro Social decreta incapacidad permanente parcial.

La relación de trabajo por INVERSIÓN DE CAPITAL DETERMINADO, tiene su fundamento en la parte final del artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo el cual indica que: “Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado”.

En este tipo de contrato no es posible determinar la duración exacta de la relación de trabajo.

En toda relación de trabajo es importante señalar con precisión la modalidad de contratación, las características de tiempo, lugar y condiciones de trabajo, para así otorgar al trabajador claridad y exactitud en las funciones a desempeñar motivo de su contratación.

1.6. RESCISIÓN.

Nuestra legislación laboral reconoce la permanencia o continuidad en el trabajo, lo que es considerado como la seguridad jurídica del trabajador para

permanecer en el desempeño de sus labores, siempre que no incurra en alguna causa legal que provoque el despido justificado o rescisión de la relación o contrato de trabajo.

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

La rescisión como figura importante del derecho laboral, tiene sus propias características algunas de ellas lo clasifican como un acto unilateral, un acto potestativo o un acto formal.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 47 indica: “Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento salvo que, medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si

como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervantes, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relaciones de trabajo;
y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

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

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

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

El tratadista Mario de la Cueva, indica que: “La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”.¹⁷

La definición anterior señala que provocan, rescisión en la relación de trabajo tanto el patrón como el trabajador, cuando uno de ellos incumple gravemente sus obligaciones.

El diccionario jurídico define que rescisión es: “La ruptura del contrato de trabajo, de duración indeterminada, por voluntad unilateral de una de las partes”.¹⁸

Refiere Baltasar Cavazos que: “La rescisión de los contratos es una forma “patológica” de terminación de los mismos, ya que implica siempre y en todos los casos, el incumplimiento de lo pactado por alguna de las partes”.¹⁹

El maestro Borrell Navarro indica que rescisión es: “la extinción de las obligaciones y derechos derivados de una relación o contrato individual de trabajo válidamente celebrado, a la que pueden dar motivo tanto el trabajador como el patrón”.²⁰

Las causas de rescisión de las relaciones de trabajo motivadas por el patrón, las enumera el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: “Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta

¹⁷ CUEVA, Mario de la. Ob. Cit. p.241.

¹⁸ GUILLIEN Raymond y Jean Vincent. Diccionario Jurídico. Segunda Edición. Editorial Temis. Bogota-Colombia. 2001. p.141

¹⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Cuarta Edición. Editorial Trillas. México. 1996. p. 30.

²⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. p.417.

- causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
 - III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de las relaciones de trabajo;
 - IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;
 - V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
 - VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
 - VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan con las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
 - VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; y

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

En el anterior precepto, se desprenden los supuestos que dan origen a la rescisión provocada por él patrón al incumplir las disposiciones de la ley laboral o lo pactado en la relación o contrato de trabajo, causando afectación considerable al trabajador.

Podemos concluir que la rescisión es una forma de terminación de las relaciones de trabajo, provocada por uno de los sujetos de la relación laboral, por contravenir disposiciones contempladas en la legislación laboral, contrato o relación de trabajo.

El ejercicio de este derecho es diverso según se trate del patrón o del trabajador. Si lo ejerce el patrón el efecto será el despido del trabajador, sin necesidad de ejercitar acción alguna. Si lo ejerce el trabajador tendrá que acudir al ejercicio de la acción de rescisión, mediante una promoción ante la autoridad laboral.

La rescisión que realiza tanto el patrón como el trabajador no significa que la relación o contrato de trabajo se haya extinguido legalmente, pues corresponde a las autoridades del trabajo reconocer o negar la validez o legalidad de tal rescisión.

En atención a la estabilidad en el empleo esta solo podrá disolverse cuando uno de los sujetos de la relación o contrato de trabajo incurre en una de las causales de rescisión señaladas en la Ley Federal del Trabajo, por causas ajenas a su voluntad o por determinación del trabajador.

1.7. DESPIDO.

En muchas ocasiones y por determinadas circunstancias el patrón decide terminar la relación de trabajo por una conducta negativa, el incumplimiento a un deber o un hacer que implica falta grave por parte del trabajador, siendo el despido el resultado por medio del cual pone fin a la relación de trabajo.

Es importante definir los alcances y límites de aplicación del despido ya que muchas veces se quebranta el derecho de permanencia en el trabajo.

El autor José Dávalos refiere que: “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 rehusé a ministrarle el trabajo; si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir despido”.²¹

De la definición anterior se desprende que la figura del despido es utilizada por el patrón, para aplicar al trabajador una sanción impuesta por su conducta negativa o grave que produce consecuencias que ponen fin a la relación de trabajo.

Olvera Quintero indica que el despido: “Es una facultad, un derecho a ejercer por el patrón, siempre y cuando exista una motivación derivada de la conducta laboral del trabajador que lo haga incompatible a la pertenencia de la comunidad en la empresa, es así un hecho objetivo que consiste en la pérdida del

²¹ DÁVALOS, José. Ob. Cit .p 145.

empleo en el que se traduce el acto, manifestación de la voluntad del patrón por la cual le comunica al trabajador la rescisión de su relación laboral, por escrito donde le precise la causa o causas que lo motivaron”.²²

Para Nestor de Buen el despido: “es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador”.²³

Las características del despido son las siguientes:

- Es un acto unilateral y potestativo, porque depende de la voluntad de una de las partes de la relación laboral.
- Es un acto formal ya que el patrón debe dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas que motivan la separación o rescisión y si este se negara a recibirlo el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.
- Debe estar basado en una causa grave, esto es, que el trabajador en realidad cometió una conducta o hecho, grave, antijurídico, imputable y culpable, del cual debe responder.
- Debe estar basado en el incumplimiento de obligaciones.

Cuando el despido es declarado como injustificado por la Junta de Conciliación y Arbitraje el trabajador podrá ser reinstalado con las mismas condiciones que tenía en su trabajo.

²² OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 2001. p 234.

²³ BUEN LOZANO, Nestor de. Derecho del Trabajo. Tomo segundo. Decimoséptima Edición. Editorial Porrúa. México. 2003. p 80.

Para que el despido goce de todos los efectos legales, es necesario que la autoridad del trabajo emita en el laudo correspondiente que dicha figura jurídica se sustenta en alguna o algunas de las causa de rescisión señaladas en la Ley Federal del Trabajo.

Podemos concluir que el despido es un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación de trabajo como consecuencia de una conducta contraria o el incumplimiento a las normas, reglas, principios y disposiciones de trabajo por parte del trabajador.

1.8. RETIRO.

El retiro puede considerarse en sentido estricto como un acto jurídico, unilateral y consensual que tiene como consecuencia la rescisión de la relación laboral que hace el trabajador sin su responsabilidad, como consecuencia de una conducta grave realizada por él patrón.

El autor José Dávalos comenta que: “El retiro es la rescisión de la relación laboral que hace el trabajador de virtud de una falta grave realizada por el patrón en la relación laboral”.²⁴

Ítalo Morales argumenta que: “El retiro es un acto unilateral del trabajador que rompe con la relación de trabajo en virtud de la conducta patronal, cierta o supuesta, de violación o incumplimiento de las normas de trabajo”.²⁵

²⁴ DÁVALOS, José. Ob. Cit. p 165.

²⁵ MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo. Ob. Cit. p 96.

Las causas de retiro las regula el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo el cual a la letra indica: “Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de las relaciones de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones

higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan con las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; y
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.”

Cuando un trabajador se retira de su trabajo por haberse configurado una de las causales de retiro, puede ejercitar una acción rescisoria y exigir una indemnización en los términos del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala que las indemnizaciones consistirán en lo siguiente:

- I. ”Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los

salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones”.

1.9. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

La terminación de las relaciones de trabajo, como figura laboral es otra forma de concluir, extinguir o finiquitar las relaciones laborales, por causas ajenas al incumplimiento de alguna de las partes pertenecientes al vínculo laboral, en la terminación no se atribuye responsabilidad a ninguno de los sujetos de la relación.

La terminación de las relaciones de trabajo obedece a varias causas, las cuales se encuentran reguladas en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, que establece lo siguiente:

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

Es importante mencionar el concepto de terminación de las relaciones de trabajo que aportan algunos autores.

El autor Briceño Ruiz indica que: “La terminación procede cuando no hay sujeto al que imputar la causa; esto es, que no puede hacerse responsable al patrón o al trabajador de la extinción de la relación laboral”.²⁶

El tratadista Olvera Quintero indica que: “La terminación en estricto sentido de la relación de trabajo, puede producirse individual o colectivamente, por mutuo consentimiento de las partes o por imposición de la naturaleza de las cosas, atendiendo al principio de que nadie está obligado a lo imposible”.²⁷

Ernesto Krotoschin establece: “Solo termina cuando la persona del empleador hubiese sido elemento indispensable del contrato o la continuación de la actividad dependiera de un permiso o licencia especial o se presentasen otras circunstancia de vinculo”.²⁸

Para Mario de la Cueva terminación: “Es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”.²⁹

Podemos concluir que la figura de la terminación de las relaciones de trabajo, es una forma de disolución de la relación o contrato de trabajo, en la cual no se atribuye responsabilidad a ninguno de los sujetos del vínculo laboral que por circunstancias previsibles, acontecimientos ciertos en la vida del hombre y cuestiones de carácter económico hacen imposible la continuación de la relación o cumplimiento al contrato de trabajo.

²⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México. 1985. p 250.

²⁷ OLVERA QUINTERO, Jorge. Ob. Cit. p 245.

²⁸ KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Tomo I. Cuarta Edición. Editorial Depalma. Buenos Aires. 1987.p 463.

²⁹ CUEVA, Mario de la. Ob. Cit. p. 242.

La Ley Federal del Trabajo y la doctrina señalan que la terminación de la relación laboral no se deriva de un conflicto surgido entre las partes, ya que intervienen la voluntad de los sujetos o causas ajenas a su voluntad que hacen imposible la continuación de la relación de trabajo.

1.10. RENUNCIA.

La Ley Federal del Trabajo no dispone de formalidad alguna para la renuncia, la cual también es una forma de terminación de las relaciones de trabajo, siendo un acto unilateral del trabajador para poner fin a la relación o contrato individual que lo vincula con su patrón.

La renuncia al trabajo no contraviene el principio que establece la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

Rafael de Pina dice que renuncia es: “La manifestación de la voluntad de un sujeto mediante el cual se desprende de un bien, derecho o cargo”.³⁰

La definición anterior indica que la renuncia es la manifestación del trabajador para poner fin a la relación contractual, sin embargo esta manifestación no implica la renuncia de derechos como lo indica el autor en su definición.

El Diccionario Jurídico Mexicano establece que renuncia es: “La manifestación concedida al trabajador para dar por terminada voluntariamente la relación de trabajo, por convenir así a sus intereses particulares, sin responsabilidad de su parte, excepción hecha de cualquier compromiso

³⁰ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Trigésima Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México. 2005. P.440.

económico que hubiese contraído con anterioridad, y sin perjuicio de los derechos y prestaciones que le correspondan por disposición legal”.³¹

El autor Ítalo Morales entiende por renuncia: “El derecho que tiene el trabajador para separarse definitivamente de su empleo; es una forma unilateral de terminar con el contrato de trabajo, ya que se trata de un deseo del trabajador para no continuar prestando sus servicios, sin que exista una causa de incumplimiento del propio contrato”.³²

De la definición anterior se desprende que renuncia es el derecho que tiene el trabajador para separarse de su empleo siendo una decisión unilateral, que no implica pérdida de derecho alguno, ya que no constituye incumplimiento al contrato.

Antonio Ojeda Avilés, en torno a la renuncia opina: “se debe entender por renuncia la dejación de una ventaja jurídica mediante una declaración de voluntad dirigida a tal efecto.”³³

Concluimos que la renuncia, es el derecho del trabajador para dar por terminada de manera unilateral, libre y espontánea la relación o contrato individual de trabajo, sin que exista incumplimiento de su parte, lo cual no implica pérdida o renuncia de derechos y prestaciones que le corresponden por disposición de Ley.

La renuncia para su validez no requiere de ratificación y aprobación de la Junta de Conciliación, ya que no constituye un mutuo consentimiento, convenio o

³¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa. México. 2007. P.3304.

³² MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo. Ob. Cit. p.85.

³³ OJEDA AVILES, Antonio. La Renuncia de Derechos del Trabajador. Editorial Instituto de Estudios Políticos. Madrid. 1971.p. 111.

liquidación en términos del segundo párrafo del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo el cual a la letra indica: “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 los aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores”.

1.10. PRESCRIPCIÓN.

Así como el Derecho Civil, Mercantil, Penal y Fiscal, también la legislación laboral reconoce y regula la prescripción en sólo siete preceptos comprendidos en los artículos 516 al 522 del título decimo de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Según el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la prescripción de las acciones, es la sanción impuesta por la Ley, al acreedor que demuestra falta de interés al no ejercitarlas en los plazos legales.

La regla general es que las acciones laborales prescriben o se extinguen en un año, término que comienza a correr a partir del día siguiente en que la obligación se vuelva exigible, como lo indica el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo.

A la regla general de un año, la Ley Federal del Trabajo en los artículos 517, 518 y 519 señala lo siguiente:

Artículo 517.- “Prescriben en un mes:

- I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I la prescripción corre a partir, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación”.

Así mismo la Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 518 que: “Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo”.

También el artículo 519 indica que: “Prescriben en dos años:

- I. “Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;
- II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo; y
- III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio.

Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para

que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo”.

El artículo 520 de nuestra legislación laboral dispone que la prescripción no pueda comenzar ni correr en los casos siguientes:

- I. “Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y
- II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra”.

En cuanto a la interrupción de la prescripción la Ley Federal del Trabajo en el artículo 521, ordena que ésta se interrumpa:

- I. “Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la junta sea incompetente; y
- II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables”.

Podemos decir que la prescripción es la sanción impuesta por la Ley al acreedor que demuestra falta de interés al no ejercitar las acciones en tiempo.

El autor Borrell Navarro señala que: “En el derecho del trabajo, sólo existe la prescripción extintiva, es decir la que permite liberarse de obligaciones, por el simple transcurso del tiempo por lo que deberá alegarla en el proceso laboral, la

parte a la que le viene impuesta una obligación, la que se beneficia con la prescripción.”³⁴

El autor Bailón Valdovinos indica que: “La prescripción es el medio para adquirir bienes o derechos o librarse de obligaciones por el transcurso de un tiempo determinado y bajo las condiciones establecidas en la ley.”³⁵

En relación a la prescripción el maestro Mario de la Cueva señala que: “Los autores de nuestro Código civil de 1938 concretaron en el art. 1135 una definición precisa y elegante, que no hemos encontrado superada ni en las doctrinas ni en las legislaciones extranjeras:

Prescripción es un medio de adquirir bienes o de liberarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la Ley”.³⁶

En este capítulo, fue importante señalar el origen y los elementos que integran la relación o contrato individual de trabajo, asimismo y de acuerdo a nuestra doctrina y legislación laboral identificar las situaciones que constituyen suspensión, modificación y terminación de las relaciones de trabajo, siendo la renuncia de la relación individual de trabajo la figura jurídica, que será objeto de análisis y aportación en siguientes capítulos, ya que al respecto consideramos que ésta debe entenderse como una causal de terminación.

³⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. p.693.

³⁵ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral. Segunda Edición. Editorial. Limusa Noriega Editores. México. 1998. P. 101.

³⁶ CUEVA, Mario de la. Ob. Cit. p.603.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

En materia laboral México a través del tiempo perfila principios y busca una consolidación constitucional basada en un sistema de legalidad, en donde se otorga protección y se busca dignificar los derechos humanos de los trabajadores, se establecen principios y garantías consagradas a favor del trabajador, así como disposiciones referentes a las relaciones de trabajo, siendo objeto de este capítulo señalar los antecedentes que constituyen terminación de la relación o contrato de trabajo.

2.1. LEYES ANTERIORES A LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

Las malas condiciones de trabajo y las nulas prerrogativas de la clase trabajadora contribuyeron a la idea de crear organizaciones que legitimaran y protegieran garantías consagradas para el trabajador, por lo que se expidieron algunos decretos para poder solucionar los problemas laborales existentes.

Una de las disposiciones es la que contiene el capítulo V de la Constitución de 1814, la cual estableció que: “La felicidad del pueblo y de cada uno de los ciudadanos consiste en el goce de la igualdad, seguridad, propiedad y libertad; que todos los individuos de la sociedad tienen derecho a adquirir propiedades y

disponer de ellas a su arbitrio y, se precisa la libertad para emprender cualquier género de cultivo, industria y comercio, así como para discurrir y manifestar las opiniones por medio de la imprenta”.³⁷

En la monarquía imperial de Maximiliano se elaboró una legislación social que protegía a la clase trabajadora del campo y la ciudad. El 10 de Abril de 1865 se suscribe el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, y en los artículos 69 y 70 del capítulo de las garantías individuales se prohibieron los servicios gratuitos y forzosos, al igual se establece que no podía obligarse a nadie a prestar servicios personales sino temporalmente y para empresa determinada.

Así mismo: “el 1º de noviembre del mismo año, la Ley del Trabajo del Imperio disponía, entre otras cosas, la libertad del campesino para separarse, sin consecuencias de la finca en la cual prestaba sus servicios”.³⁸

Por lo que refiere: “El Código Civil de 1870 dispuso que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, toda vez que el hombre no es igual que una cosa. Fuera de esta magnífica declaración de principios, el texto de esta reglamentación sostuvo una marcada tendencia a beneficiar a los patrones.

Se suprime la jornada de sol a sol y se establece la que convengan las partes, siendo natural que por necesidad el trabajador se veía obligado a aceptar cualquier jornada que le propusiera el patrón.

³⁷ REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. El Artículo 123 Constitucional. Editorial Instituto Mexicano del Seguro Social. México. 2000. p.27.

³⁸ DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México. 1991.p.35.

Otra disposición es aquella por virtud de la cual el trabajador podía renunciar al empleo sin tener responsabilidad, pero sin derecho a recibir prestación alguna”.³⁹

Durante el régimen del presidente “Díaz y otros gobernantes de las entidades habían declarado como cuestión de principios: el gobierno no debía, no podía intervenir en las relaciones entre patrón y obrero, entre capital y trabajo. La armonía de estos no podía emerger de una política arbitral por parte del estado.

Al gobierno y al Estado correspondía procurar la situación del país garantizar la máxima libertad de acción para todos. En el derecho del trabajador, a abandonar el trabajo que no le conviniera y en el del patrón, a contratar a todo aquel que libremente lo aceptara.”.⁴⁰

El tres de Noviembre de 1911 el Congreso de la Unión declaró presidente electo a Francisco I. Madero, y en fecha 18 de diciembre del mismo año es promulgado y publicado en el Diario Oficial de la Federación, el proyecto presentado por León de la Barra; el cual en su artículo primero establece una oficina denominada Departamento del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento, este departamento estaba encargado de lo siguiente:

- I. “De reunir, ordenar y publicar datos e informaciones relacionadas con el trabajo en toda la República;
- II. Servir de intermediario en todos los contratos entre braceros y empresarios, cuando los interesados lo soliciten;

³⁹ Idem.

⁴⁰ REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. Ob. Cit. p.33.

- III. Procurar facilidades en el transporte de los obreros a sus localidades a donde fueron contratados;
- IV. Procurar el arreglo equitativo en los casos de conflictos entre empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados”.⁴¹

Fue importante la creación del Departamento del Trabajo como un órgano que interviniera en las relaciones entre patrón y trabajador, con facultades para conciliar y solucionar problemas suscitados entre las partes.

Sin tener una Ley Federal del Trabajo las entidades en su legislación regularon aspectos de terminación de las relaciones de trabajo estableciendo derechos y obligaciones para cada una de las partes, por ejemplo: “el primero de Julio de 1915 el Gobernador del Estado de Puebla, el doctor Luis G. Cervantes, publicó un decreto por el que se dispuso que los empleados dependientes del comercio ganarían el doble de los sueldos que percibían. Así mismo estableció que los dueños de los comercios que con motivo del decreto despidieran a los dependientes o cerraran los almacenes, se harían acreedores a multas de quinientos a diez mil pesos, a juicio del Gobernador, independientemente de indemnizar a los empleados con una cantidad equivalente a cuatro mensualidades de su salario. Igualmente se determinó, en el artículo cuarto, que la suma aludida se pagaría en caso de despido injustificado.

⁴¹ *Ibíd.* p.p.36,37.

Es de comentarse que este decreto es quizá el primer antecedente legislativo que consagra la indemnización por despido injustificado del trabajador o por la liquidación de la empresa”.⁴²

2.2. CONSTITUCIÓN DE 1917.

Después de 1910 se empezó a generalizar la opinión de poner en práctica nuevas leyes, sobre todo de carácter social, derivadas de un nuevo texto constitucional.

Con fecha 22 de septiembre de 1916 a través de un decreto, Venustiano Carranza convoca al pueblo mexicano para la elección de diputados constituyentes, se faculta a Carranza para presentar un proyecto de reformas a la Constitución de 1857, se inician labores y mediante proyecto de Constitución se “señala la necesidad de federalizar las leyes del trabajo, en las que quedarían plasmadas todas las instituciones del progreso social en favor de la clase asalariada y de los trabajadores en general, limitando el número de horas de trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y tenga tiempo para el descanso y el solaz, para atender al cultivo de su espíritu, para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común, con la responsabilidad de los empresarios en casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y vejez; con la fijación del salario mínimo, que debería ser bastante

⁴² *Ibíd.* P.86.

para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia, asegurando y mejorando su situación económica y social”.⁴³

El 19 de diciembre del mismo año se inicia la discusión del artículo quinto, en el dictamen “la comisión afirmaba que el proyecto de ese artículo era muy parecido al propio artículo de la Constitución de 1857 reformado el 10 de junio de 1898. Sin embargo, aquel contenía dos innovaciones: la primera se refería a la prohibición para el individuo a renunciar temporal o permanentemente al ejercicio de determinada profesión, industria o comercio y la segunda, en limitar por un año el plazo obligatorio del contrato de trabajo encaminado a proteger al trabajador en contra de su propia imprevisión o del abuso de los empresarios”.⁴⁴

El artículo quinto quedó redactado de la siguiente manera:

Artículo 5º. “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

En cuanto a los servidores públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a cabo 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

⁴³ Ibídem. p.49.

⁴⁴ Ibídem. p.50.

permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretenden erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

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 y civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”.⁴⁵

El proyecto del capítulo contenía XXVII fracciones y se dio a conocer inmediatamente a Carranza, quien lo aprobó siendo turnado el día 13 de enero a la primera Comisión de Constitución, para su estudio y dictamen.

El artículo quinto se enmendó en su último párrafo se suprime la responsabilidad civil del trabajador por incumplimiento al contrato, se reconoce que el contrato de trabajo sólo obligaba al trabajador a prestar sus servicios por el tiempo que fijaba la ley, sin exceder de un año y extenderse en todo caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de sus derechos políticos o civiles.

⁴⁵ *Ibíd.* p. 60.

Por lo que refiere al artículo 123 de la Constitución de 1917, en su Título Sexto denominado “Del Trabajo y de la previsión Social” en su texto original indica lo siguiente:

Artículo 123. “El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en la necesidad de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, domésticos y artesanos y, de manera general, todo contrato de trabajo”.⁴⁶

El artículo anterior fue integrado de treinta fracciones, de las cuales solo se hará referencia a las fracciones XXI y XXII, por ser parte de nuestro objeto de estudio.

Al respecto la fracción XXI señala: “Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por el consejo se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo”.⁴⁷

La fracción del artículo en referencia, señala que serán causas de terminación de la relación o contrato de trabajo la negativa del patrón o trabajador para someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo, así mismo establece responsabilidad en caso de incumplimiento.

⁴⁶ F.PALAVICINI, Felix. Historia de la Constitución de 1917. Tomo I. Consejo Editorial del Gobierno del Estado de Tabasco. México. 1980. p.330.

⁴⁷ *Ibíd.* p.332.

La fracción XXII indica: “El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de 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”.⁴⁸

En la Constitución de 1917 queda plasmado el Artículo 123 que le concede derechos a la clase obrera y le da al Estado del papel de árbitro que va a solucionar los conflictos entre patronos y obreros.

Es importante destacar que el Constituyente de esta época, debatió, estudió y plasmó en la Constitución de 1917 mejores condiciones de trabajo defendió, dignificó el trabajo humano, estableció máximos legales y pugnó para que los derechos de la clase trabajadora fueran siempre respetados.

2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Es con la creación de la Junta Federal en 1927, que surge la necesidad de crear una legislación federal.

⁴⁸ Idem.

El 3 de agosto de 1929 Emilio Portes Gil en su carácter de Presidente Provisional de la República y diputados del Partido Nacional Revolucionario, discutieron “aspectos constitucionales de jurisdicción de la Ley Federal del Trabajo. Dos días después, luego de intensos debates, la Cámara de Diputados aprobó las reformas a los artículos 73 y 123 constitucionales, mismas que voto favorablemente el senado, el 6 de agosto. Con esto se sentaron las bases para que el Congreso de la Unión estuviera facultado para legislar en materia laboral para todo el país”.⁴⁹

Se formula un nuevo proyecto de Código Federal del Trabajo, mismo que fue remitido para su análisis a distintas organizaciones obreras y patronales. El sector industrial, desconforme formuló objeciones haciendo saber sus propuestas de modificación al proyecto original, y el sector obrero promovió actividades para fomentar la discusión y el análisis del nuevo código.

En el proyecto de Ley del trabajo de Emilio Portes Gil, se menciona la creación de organismos encargados de su aplicación, se estudia la cooperación de obreros y patrones, para la expedición de un Código de Trabajo y la definición de derechos y obligaciones de las clases obreras y del gremio patronal, sin embargo el proyecto no se aprueba, ya que este acarrea perjuicio a las partes y ocasionaba conflictos serios al país.

Para el proyecto de Ley Federal del Trabajo el “Presidente Ortiz Rubio asumió el compromiso histórico de someter su Proyecto de Ley al Congreso de la

⁴⁹ Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. Publicación Conmemorativa del Cincuentenario de la Primera Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1981. p.33.

Unión, pues lo que pretendía era dar fuerza a las conquistas de los trabajadores. El espíritu del Proyecto Ortiz Rubio sobre Ley Federal del Trabajo quien argumento que lejos de tender a lesionar los intereses obreros, tiende a fijar las conquistas que han obtenido”.⁵⁰

Los temas que se discutieron en las reuniones presididas por el Ing. Ortiz Rubio, se encuentra el relativo a la organización y funcionamiento de los sindicatos, derecho de huelga, jornada diurna y nocturna, vacaciones, descanso de parto y puerperio, accidentes de trabajo, indemnizaciones, participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, los casos de despido y suspensión en las relaciones de trabajo.

De 1917 fecha en que entro en vigor la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a 1931, transcurre un lapso de análisis y experimentación jurídica, política y social.

La Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo formuló un proyecto de Ley Federal del Trabajo, el cual fue discutido en las cámaras legisladoras hasta convertirse en la Ley Federal del Trabajo de 1931, que sirvió de base en el desarrollo de las actividades productivas del país, “contenía una amplia reglamentación de las bases constitucionales en lo referente al campo general de las relaciones de trabajo, tanto de las relaciones individuales como de las relaciones colectivas”.⁵¹

⁵⁰ *Ibíd.* p. 35.

⁵¹ *Ibíd.* p. 38.

Las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo de 1931 sobre cuestiones relativas a la duración del contrato de trabajo, y por ser objeto de nuestro estudio, indican que “de acuerdo con las disposiciones legales el contrato o relación de trabajo prevén que pueden celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada. Salvo cláusula en contrario o una falta de estipulación en cuanto a duración, todo contrato debe entenderse por tiempo indefinido.

De acuerdo con la regla anterior la duración del contrato no puede quedar al arbitrio del patrón. Por lo que respecta al trabajador este si puede darlo por terminado en cualquier tiempo”.⁵²

La Ley de 1931 divide las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y causas de terminación, previstas en el capítulo XIII, denominado de la terminación de los contratos de trabajo el cual señala lo siguiente:

Artículo 126.- “El contrato de trabajo terminará:

- I. Por mutuo consentimiento de las partes;
- II. Por las causas estipuladas expresamente en él;
- III. Por muerte del trabajador;
- IV. Por terminar la obra para la que se hubiere contratado el trabajo;
- V. Por el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- VI. Por rescisión del contrato de acuerdo con el capítulo XII de este título;

⁵² Ibídem. p.48.

- VII. Por quiebra o liquidación judicial de la negociación si el síndico, de acuerdo con los procedimientos legales respectivos, resuelve que debe suspenderse la negociación. Si continuare, el síndico puede, si las circunstancias lo requieren, solicitar la modificación del contrato. El rehabilitado deberá contraer con los mismos trabajadores o sindicatos;
- VIII. Por cierre total de la empresa o reducción definitiva de los trabajadores;
- IX. Por incapacidad física o mental de cualquiera de las partes o inhabilidad manifiesta del trabajador, que hagan imposible el cumplimiento del contrato o la continuación de la empresa;
- X. Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido. Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza solicite volver a su antiguo empleo;
- XI. Por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje respectivas, dictadas conforme a la ley, y
- XII. Por caso fortuito o fuerza mayor. Si el patrón estaba asegurado al ocurrir algún siniestro, al cobrar el seguro quedará obligado a responder el negocio en proporción al seguro cobrado, y si no lo hace, pagará a los trabajadores la indemnización correspondiente.

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

Cuando se trate de caso fortuito o de fuerza mayor, si la negociación estuviere asegurada, al hacerse el cobro de la póliza, deberá indemnizarse inmediatamente a los trabajadores con tres meses de salario”.⁵³

Otra disposición que regulaba la Ley Federal del Trabajo consistía en “reglamentar lo que la doctrina llamaba “despido indirecto” y que consiste, fundamentalmente, en que el patrón observe, en perjuicio del trabajador, una conducta contraria al cumplimiento de sus deberes o al respeto que los trabajadores merecen como personas. Esta situación, prevista en los artículos 123 y 124, permitió al trabajador superar las desventajas de que se hicieran nugatorios sus derechos mediante una conducta patronal que, con el ánimo de eludir los compromisos del despido, intentara molestar al trabajador para forzarlo, inclusive, a una separación voluntaria”.⁵⁴

⁵³ *Ibíd.* p.p. 257, 258.

⁵⁴ *Ibíd.* p.66.

2.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

El presidente Adolfo López Mateos, nombre una comisión en el año de 1960 para preparar un anteproyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo, que realizara investigaciones y estudiara las reformas a la legislación laboral. Después de dos años de profundo análisis el Presidente de la República ofrece al poder Legislativo la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1931, trabajo que sirvió de base para reformar las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, pues sin esto no era posible realizar reforma alguna.

En 1967 el entonces Presidente de la República licenciado Gustavo Díaz Ordaz, designó una nueva comisión, por acuerdo del propio Presidente, se invita a los dos sectores para reunirse con la comisión, la clase trabajadora acude con observaciones y propuestas, el sector patronal designa un grupo de abogados para que en su representación rechazaran todas las normas que mejoraban las prestaciones de los trabajadores.

Después de analizar y escuchar las propuestas de ambos sectores, la Ley Federal del Trabajo entró en vigor el 1º de mayo de 1970, en ésta se perfilan los principios rectores del derecho del trabajo, la interpretación de sus normas basadas en la protección de los derechos de los trabajadores como elemento esencial, obteniendo como resultado el equilibrio y justicia social de las relaciones entre los factores de producción.

En la Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se reconoció el trabajo del constituyente de 1931, del cual se argumentó lo siguiente:

“Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado al progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios... hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción.”⁵⁵

La Ley Federal del Trabajo de 1970, se ocupa de las relaciones individuales de trabajo y comprende las normas que reglamentan la formación, suspensión y disolución de las relaciones de trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones se fijan los caracteres formales del derecho, siendo normas de orden público, circunstancia que le otorga el carácter de derecho imperativo, lo que excluye la renuncia, por parte de los trabajadores, de sus derechos, beneficios y prerrogativas.

Las causas de terminación en la Ley Laboral de 1970, se encuentran reguladas en el Artículo 53 el cual establece lo siguiente:

“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;

⁵⁵ CUEVA, Mario de la. Ob. Cit.p.54.

- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga posible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434”.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se contemplan las causas de terminación de la relación de trabajo en cinco fracciones a diferencia de la legislación de 1931, en la que se prevén doce causales de terminación, así mismo, esta última Ley solo reconoce la terminación individual y no la colectiva.

Compartimos la opinión del maestro Mario de la Cueva, al decir: “La Ley de 1970 no es, ni quiere ser, todo el derecho el trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fabricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en lo que exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger a los grupos de los trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización.”⁵⁶

El constituyente de 1970 suple algunas omisiones de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y con gran sentido social busca mejorar preceptos legales y otorgar protección a favor del trabajador. Sin embargo la renuncia del trabajador en ambas legislaciones no es prevista como causa de terminación de la relación o contrato de trabajo. Consideramos que en la actualidad, la Ley Federal del Trabajo debe establecer como causa de terminación la renuncia a que tiene derecho el trabajador.

⁵⁶ Ibidem. p. 60.

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO DE LA RENUNCIA

La renuncia del trabajador como causa de terminación individual de las relaciones de trabajo es una figura jurídica ausente en nuestra legislación laboral, con fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la interpretación de las normas legales que realizan el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito.

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

El fundamento constitucional de la renuncia al trabajo se encuentra en el principio de estabilidad en el empleo creación de la carta magna de 1917 y en la libertad de trabajo derechos consagrados en el artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el artículo 123 del mismo ordenamiento que establece las reglas generales para la relación de trabajo. Motivo de lo anterior y por constituir el marco jurídico de la renuncia, analizaremos los artículos constitucionales en referencia.

El artículo 5º constitucional determina la libertad de trabajo y sus límites, el cual establece en su párrafo primero 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 ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial”.

El párrafo tercero del mismo ordenamiento determina que:“Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.”

El artículo en referencia establece la libertad que tiene el individuo para escoger la actividad que más le acomode, garantía individual que la Constitución reconoce a favor del trabajador siempre y cuando esta sea lícita, al igual establece la prohibición de trabajos obligatorios, salvo el trabajo que imponga como pena la autoridad judicial.

Así mismo, el artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, determina los límites a libertad contractual, establece que el estado no permitirá que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio en el que se vulneren derechos y se anteponga la dignidad de la persona.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su título sexto denominado del Trabajo y Previsión Social, consigna el derecho al trabajo que tiene toda persona, el cual debe revestir ciertas características como el ser digno y socialmente útil.

La estabilidad es un principio que garantiza la permanencia de los trabajadores en el empleo, tiene por objeto evitar la separación injustificada y otorgar al trabajador la oportunidad de percibir un salario en beneficio de él y de su familia, además constituye uno de los principios fundamentales más importantes del derecho del trabajo, es un principio que comprende el derecho de permanencia que debe tener todo trabajador, mientras no ocurran causas que originen la interrupción del contrato o relación de trabajo que hagan imposible su continuación.

El principio de estabilidad lo encontramos en el artículo 123 constitucional en la fracción XXII, el cual establece: “El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él”.

En la fracción anterior encontramos que el constituyente mediante el principio de estabilidad en el empleo otorga protección al trabajador, y es por

ese principio al que hacemos referencia que el trabajador tiene derecho a solicitar su reinstalación en el puesto que ocupaba o solicitar su indemnización, cuando considere que ha sido quebrantado el principio que le otorga garantía y estabilidad en su empleo.

La fracción XXVII del artículo en referencia señala que serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multas.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.

Como se desprende de este capítulo, la renuncia a que tiene derecho el trabajador para poner fin a la relación o contrato de trabajo, tiene su fundamento en los artículos 5º y 123 constitucionales, pero desafortunadamente carece de regulación en la Ley Federal del Trabajo.

3.2. DISTINCIÓN ENTRE TERMINACIÓN Y RESCISIÓN LABORAL.

La rescisión y la terminación producen el efecto de romper o acabar con la relación de trabajo, sin embargo cada una de estas figuras atiende a diversas características que las hacen propias, la distinción fundamental que existe entre estas dos figuras obedece a que la rescisión es un acto unilateral supone la conducta de uno de los sujetos cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones, a diferencia de la terminación la cual es un acto bilateral, en ocasiones consensual y en otras se presenta como un acto obligatorio que pone fin a la relación de trabajo.

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

Nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 53, es precisa al señalar las causas de terminación de las relaciones de trabajo, el cual a la letra indica:

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

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

Consideramos adecuado y por ser objeto de este tema analizar cada una de las causales de terminación de las relaciones de trabajo, enunciadas en el artículo anterior.

Respecto a la Fracción Primera, el maestro Jorge Olvera Quintero indica que: “En el mutuo consentimiento de las partes de la relación de trabajo, es decir que voluntariamente concuerden la decisión de trabajador y patrón en ese sentido; de ninguna manera en forma unilateral, ya sea del trabajador o del patrón, pues entonces sería una separación o un despido, más no una terminación voluntaria.”⁵⁷

En esta fracción se encuentra implícita la Renuncia del trabajador, la cual tiene características que permiten diferenciarla del mutuo consentimiento y establecerla como causa de terminación de las relaciones de trabajo.

En la actualidad se obliga a los trabajadores a firmar un documento en el que se habla de terminación por mutuo consentimiento; asimismo, existen otros

⁵⁷ OLVERA QUINTERO, Jorge. Ob. Cit. p.246.

en los que se declara que se separaron por decisión libre, lo que en realidad constituye un despido totalmente injustificado.

Para dar por concluida la terminación por mutuo consentimiento, el patrón deberá finiquitar al trabajador las prestaciones que deba pagarle, tales como salarios devengados, vacaciones, primas, aguinaldo o partes proporcionales, fondo de ahorro y prima de antigüedad.

La Fracción segunda establece como causa de terminación, la muerte del trabajador, ya que ante la evidente imposibilidad de continuar prestando sus servicios, tiene como consecuencia obligada la terminación de la relación de trabajo.

El fallecimiento del trabajador no extingue de las obligaciones de pago de las prestaciones devengadas, ya que el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: “los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio” pues su pago corresponderá al beneficiario o beneficiarios del trabajador: esposa, hijos, padres quienes deberán acreditar la muerte del trabajador con el acta de defunción y su derecho al pago con el acta del registro civil.

La fracción tercera indica como causa; la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.

En el supuesto de terminación en razón a la fracción que antecede en las relaciones de trabajo, debe existir precisión en el contrato individual donde se

señale la existencia de la obra, el término o el tiempo determinado de su vigencia, y el motivo para el tiempo determinado, así como la manifestación de conformidad del trabajador.

En cuanto al trabajo en las minas se previene su terminación, de conformidad con el artículo 38 de nuestra legislación la cual indica: “Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.”

A la terminación del contrato el patrón únicamente está obligado al pago de lo debido, ya que al no existir responsabilidad de éste, el trabajador no tiene derecho al pago de ninguna indemnización.

Otra causa de terminación enunciada en la fracción cuarta del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, es la incapacidad física o mental, o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, en este supuesto existe disminución en las facultades del trabajador las cuales son calificadas como permanentes ya que imposibilitan o reducen la capacidad para continuar o dar cumplimiento al contrato de trabajo.

Así mismo el artículo en referencia señala en la fracción quinta las causas de terminación colectiva, remitiendo al artículo 434 del mismo ordenamiento, el cual a la letra indica:

Artículo 434.- “Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38; y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.”

La principal diferencia que se observa entre la terminación individual y colectiva, consiste en que en la primera no genera responsabilidad económica con excepción de la incapacidad física o mental del trabajador, mientras que en la terminación colectiva de conformidad con el artículo 436 de la Ley Federal del Trabajo el cual establece que: “En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.”

3.4. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA RENUNCIA.

La Jurisprudencia que emite la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito competentes en materia de trabajo, es la única manera en que ha sido prevista la renuncia del trabajador; al respecto

analizaremos algunos de sus criterios a efecto de cumplir con el objetivo de este apartado.

“RENUNCIA AL TRABAJO, VALIDEZ DE LA. Tipo de documento: Tesis
Época: octava. Época Sala o Tribunal emisor: Tribunales Colegiados de
Circuito. Fuente de publicación: Semanario Judicial de la Federación.
Volumen: V, Segunda Parte- 1, Enero a Junio de 1990. Página: 427. Clave de
publicación: 226/057. Descripción de Precedentes: Ampara directo 66/90.
Víctor Saldade Bracamontes y coagraviados. 16 de marzo de 1990.
Unanimidad de votos. Ponente: Pablo Antonio Ibarra Fernández. Secretario
Abdón Ruiz Miranda. La renuncia al trabajo es un acto unilateral de voluntad del trabajador, que extingue la relación laboral. El artículo 5º. constitucional dispone que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento; de ahí que la aceptación de la renuncia por parte del patrón, solamente libera de las responsabilidades en que pudiera incurrir el renunciante, si deja de inmediato el trabajo, ya que en ningún caso podrá hacerse coacción sobre su persona, como establece el artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo. En tal virtud, si la parte obrera admite que firmó un recibo de finiquito por las prestaciones que le correspondieron, con motivo de la terminación voluntaria de su relación de trabajo, de ninguna manera es admisible la objeción que consiste en la falta de firma del patrón en el documento, como signo demostrativo de su aceptación de la renuncia, sino que ésta debe presumirse aceptada por el patrón, tanto por haber realizado el pago a que se refiere el finiquito, como por la circunstancia de que es imposible, jurídicamente, obligar al trabajador a continuar en el servicio. Por tanto, el laudo reclamado no resulta violatorio de garantías, en

cuanto concedió valor pleno a la documental; de mérito, puesto que no hay prueba de la presunción señalada, como ocurría en el caso de que hubiera demostrado que el trabajador prestó servicios en fecha posterior a la que aquel documento consigna. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.”⁵⁸

El criterio anterior define que renuncia es el acto unilateral de voluntad del trabajador que extingue la relación laboral, resultado del libre ejercicio de la libertad de trabajo vigente en el artículo quinto de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el cual establece con precisión y claridad 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 solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.” Así también el artículo cuarto de la Ley Federal del Trabajo repite casi textualmente el artículo constitucional antes referido.

El anterior criterio reconoce que la renuncia es la decisión unilateral del trabajador para terminar la relación o contrato de trabajo y la aceptación de la renuncia por parte del patrón solamente libera de las responsabilidades en que pudiera incurrir el trabajador al separarse del trabajo de manera inmediata.

⁵⁸ IUS 2008. Junio 1917- Junio 2008. “Jurisprudencia y Tesis Aisladas”. CD-ROM.

“RENUNCIA AL TRABAJO, DEBE CONSTAR DE MANERA INDUBITABLE. Tipo de documento: Tesis Época: novena. Época Sala o Tribunal emisor: Tribunal Colegiado de Circuito. Fuente de Publicación: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Volumen: III, Mayo de 1996. Página: 606. Clave de publicación: I.60.T.29 L. Descripción de Precedentes: Amparo directo 2776/96. Ruth Fernández Álvarez. 11 de abril de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Pedro Arroyo Soto. La renuncia consiste en la manifestación unilateral del trabajador, expresando su deseo o intención de ya no prestar sus servicios al patrón, según lo definió la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis jurisprudencial por contradicción No. 37/94, publicada en la página 23, de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 81, septiembre de 1994 que dice: **“RENUNCIA VERBAL. VALIDEZ LEGAL DE LA.-** La renuncia a seguir prestado servicios representa el libre ejercicio de un derecho del trabajador y es un acto unilateral que por sí solo surte efectos, procediendo la terminación de la relación laboral. Dicha renuncia sea oral o por escrito no necesita del cumplimiento de posteriores formalidades o requisitos y, por lo mismo, para su validez no requiere de ratificación ni de aprobación por la autoridad laboral, puesto que no constituye un convenio de aquellos a los que alude el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo”, sin embargo, para que se tenga por actualizado ese supuesto de renuncia, la misma debe de acreditarse de manera fehaciente e indubitable de modo tal, que no quede lugar a dudas en cuanto a esa manifestación unilateral de la voluntad con la que el trabajador

decide poner fin a la relación laboral. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.”⁵⁹

La tesis transcrita con anterioridad define con mayor claridad el concepto de renuncia ya establecido en una tesis anterior, la cual señalaba que para surtir efectos, y por constituir un derecho del trabajador para poner fin a la relación laboral no requiere de formalidades o aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje ya que no constituye un convenio de conformidad con en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece lo siguiente:

Artículo 33.- “Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

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

Cabe señalar que no existe renuncia de derechos en la terminación voluntaria del contrato o relación de trabajo que haga el trabajador.

“RENUNCIA PARA SU VALIDEZ NO SE REQUIERE DE APROBACIÓN DE LA JUNTA. Tipo de documento: Tesis Época: octava. Época Sala o Tribunal emisor: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente de Publicación:

⁵⁹ Idem.

Semanario Judicial de la Federación. Volumen: IX, enero de 1992. Página: 242. Descripción de Precedentes: Amparo directo: 1926/91 Mario Arnulfo Padilla Montes de Oca. 20 de marzo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: Víctor Ruíz Contreras. Amparo directo: 4746/89 José Eduardo Valdez Cesar. 20 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Félix Arnulfo Flores Rocha. Octava Época, Tomo IV, Segunda Parte – 1, pagina 458. De acuerdo con el segundo párrafo del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, solamente los convenios o liquidaciones deberán ser presentados ante la Junta para su aprobación, pero no en el caso de la renuncia, acto unilateral del trabajador para poner fin a la relación de trabajo. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.”⁶⁰

La tesis transcrita establece que la renuncia que presenta el trabajador es un acto unilateral, el cual no requiere de formalidades o aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a diferencia y de acuerdo con lo expuesto por el maestro Mario de la Cueva quien dice: “El párrafo segundo del art. 33 precisó los requisitos que deben satisfacer para que los convenios o liquidaciones adquieran validez: a) Deben hacerse constar por escrito, sin cuyo requisito, para hablar con la terminología tradicional, serán inexistentes; b) La primera exigencia fundamental es que contengan *una relación circunstanciada* de los hechos que motiven el convenio o la liquidación y de los derechos que constituyan su objeto. La exigencia

⁶⁰ Idem.

tiene como fin que exista una constancia precisa y completa de los hechos, de los derechos que derivan de ellos y de las razones que condujeron al convenio o liquidación; c) Deberá ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; d) La frase última del precepto expresa que la junta “lo aprobara siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores”. Es de hacerse notar que no se trata de una simple ratificación del documento, sino que se requiere, además, que la Junta lo analice y lo apruebe o rechace. La Ley no lo dice, pero, para cumplir su misión, los miembros de la Junta deberán solicitar del trabajador y del patrono las explicaciones y aclaraciones que estimen convenientes.”⁶¹

“RENUNCIA AL TRABAJO. NO NECESITA REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD. Tipo de documento: Tesis Época: octava. Época Sala o Tribunal emisor: Tribunal Colegiado de Circuito. Fuente de Publicación: Semanario Judicial de la Federación. Volumen: V, Segunda Parte – 2. Página: 625. Descripción de Precedentes: Amparo directo: 5955/89 Trinidad Camacho Ramos. 11 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilia López. La renuncia de trabajo es un acto unilateral de voluntad del empleado que extingue el vínculo contractual, sin que pueda requisitarse este tipo de decisiones emanadas de una intención personalísima, constituyendo además el ejercicio de una facultad establecida en el artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo. QUINTO

⁶¹ CUEVA, Mario de la. Ob. Cit. p.384.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.”⁶²

El criterio emitido por el Quinto Tribunal Colegiado en materia de trabajo, establece que la renuncia es un acto unilateral de voluntad del empleado, la cual no necesita requisitos de procedibilidad. Sin embargo, consideramos que la renuncia del trabajador no constituye el ejercicio de la facultad establecida en el artículo 53 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, referente al mutuo consentimiento como lo afirma la tesis transcrita, ya que la renuncia y el mutuo consentimiento son figuras jurídicas con características propias que permiten diferenciarse una de la otra.

El criterio señalado con anterioridad puntualiza que la renuncia de trabajo es un acto unilateral de voluntad; entendiendo ésta como la determinación que permite al hombre conducirse a la adopción de decisiones propias a diferencia del mutuo consentimiento en que hay un acuerdo de voluntades.

“RENUNCIA. NO SE REQUIERE LA APROBACIÓN DE LA JUNTA. Tipo de documento: Tesis Época: Novena. Época sala o Tribunal emisor: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente de publicación: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Volumen: X, agosto de 1999. Página: 795. Clave de publicación: II.T.96 L. Descripción de precedentes: Amparo directo 152/99. Arturo Cerezo Flores. 27 de Abril de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretaria: Lorena Figueroa

⁶² Idem.

Mendieta. El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, alude a los convenios o liquidaciones, cuando se llevan a cabo para terminar el vínculo surgido entre el empleado y el patrón, como un acto bilateral, con la posible existencia de transacciones respecto al importe del salario y de otros conceptos a pagar, sin ser indispensable someterlo a la consideración de la autoridad, cuando no se lesiona la economía de la parte débil, ni sus prerrogativas, como pudieran ser las de seguridad social, porque el dispositivo 987, de ese ordenamiento, consigna como alternativo ese acto, al expresar: “podrán concurrir”; luego, si en esas hipótesis no es necesaria la intervención de la Junta, incuestionablemente tampoco se requiere tratándose de la renuncia, pues ésta constituye la manifestación unilateral del trabajador, de no continuar laborando y ello surte sus efectos, sin implicar restricción de los beneficios por él adquiridos, con motivo de los servicios prestados. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.”⁶³

La renuncia del trabajador a seguir prestando sus servicios, resulta del libre ejercicio de un derecho constitucional, además no implica renuncia de derechos tratándose de terminación voluntaria del contrato por parte del trabajador.

La tesis anterior alude a los convenios o liquidaciones celebrados de manera bilateral los cuales se celebran para terminar la relación o contrato de trabajo, sin ser necesaria la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con el artículo 987 de la Ley Federal del Trabajo el cual a la letra indica:

⁶³ Idem.

Artículo 987.- “Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje y las Especiales; solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta Ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquélla.

En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual.”

Podemos concluir que cuando trabajadores y patrones realizan un convenio o liquidación laboral para poner fin a la relación o contrato de trabajo, constituye mutuo consentimiento, de conformidad con la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo y la renuncia es la manifestación unilateral del trabajador, de no continuar laborando.

“RENUNCIA DEL TRABAJADOR. NO CONSTITUYE VIOLACION DE DERECHOS INALIENABLES. Tipo de documento: Tesis época: Novena Época Sala o Tribunal emisor: Tribunales Colegidos de Circuito. Fuente de publicación: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta: Volumen: IV, agosto de 1996 Pagina: 724 Clave de publicación: VI.2o.44 L Descripción de precedente: Amparo Directo 373/9. Carlos Valdivia Aguilera. 10 de julio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Humberto Schettino Reyna. De la interpretación sistemática de los artículos 123,

apartado “A”, fracción XXVII constitucional, 5º; fracción XIII, 33 y 35 de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que los derechos establecidos a favor de los trabajadores son irrenunciables; sin embargo, esto no significa que el trabajador carezca de la facultad de dar por terminada la relación laboral y por ende de renunciar al trabajo, pues de sostener lo contrario aduciendo que es un derecho irrenunciable se daría lugar al absurdo de obligar al trabajador a prestar sus servicios sin pleno consentimiento contraviniendo de esta manera ostensiblemente lo preceptuado en el artículo 5º. Constitucional, que en su párrafo tercero textualmente señala: “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123”. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.”⁶⁴

El criterio anterior señala que la renuncia a que tiene derecho el trabajador es un derecho irrenunciable de conformidad con el artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual establece la libertad del trabajador para la prestación de sus servicios, por otra parte la renuncia del trabajador no debe ser necesariamente aceptada por el patrón, ya que este constituye el libre ejercicio de un derecho consagrado a favor del trabajador para dar por terminada la relación o contrato individual de trabajo en cualquier momento.

⁶⁴ Idem.

“RENUNCIA AL TRABAJO CONTENIDA EN DOCUMENTO RECONOCIDO POR EL TRABAJADOR. Tipo de documento: Tesis Época: 9na. Época Sala o Tribunal emisor: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente de Publicación: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Volumen: II, Agosto de 1995. Página 606. Clave de publicación: I. 1o.T.12 L. Descripción de Precedentes: Amparo Directo 5281/95. Fernando Mejía Carrizosa. 8 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Rubén Pedrero Rodríguez. Secretario: Francisco Octavio Escudero Contreras. Es cierto que la renuncia del trabajador a continuar prestando sus servicios al patrón debe ser expresa y no inferirse a base de presunciones; sin embargo, no menos verídico es que si el patrón presenta como prueba un documento que contiene la voluntad del trabajador de dar por terminado el vínculo laboral, y el actor al desahogarse la prueba confesional reconoce como suya la firma del documento, lo que implica también el reconocimiento de su contenido, esta circunstancia es suficiente para considerar que el trabajador expresó su renuncia libre y espontánea a continuar prestando sus servicios. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.”⁶⁵

El criterio anterior establece que la facultad del trabajador de renunciar a su empleo debe ser expresa, no sujeta a presunción y otorga valor probatorio pleno al documento que la contenga. Son muchas las ocasiones que los trabajadores son inducidos a firmar una carta de renuncia resultando difícil probar su nulidad, ya

⁶⁵ Idem.

que predomina el criterio de que el reconocimiento de firma por parte del trabajador, hace presuponer el conocimiento del contenido.

“RENUNCIA AL TRABAJO. PARA QUE PRODUZCA EFECTOS JURÍDICOS DEBE EXTERNARSE DE MANERA LIBRE Y ESPONTÁNEA. Tipo de documento: Tesis Época: 9na. Época Sala o Tribunal Emisor: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente de publicación: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Volumen: XVIII, Diciembre de 2003. Página: 145. Clave de publicación: XVII.2o.C.T.7 L. Descripción de Precedentes: Amparo directo 354/2003. Instituto de Computación Empresarial de Camargo. 3 de octubre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Rodríguez Pérez. Secretario: Martín Ábalos Leos. Para que una renuncia tenga eficacia y produzca efectos jurídicos es necesario que contenga no sólo la expresión de voluntad del trabajador de separarse de su empleo, sino que, además, no debe quedar duda alguna de esa decisión, pues debe constar en términos claros y precisos, estos es, se requiere que de su texto se advierta de manera indubitable el deseo libre y espontaneo de renunciar al trabajo. De esta manera, si la renuncia se redacta afirmando el trabajador que al no “acatar” el cambio a otra negociación de la fuente de trabajo “acepta” la renuncia, no puede considerarse que ésta se emitió en forma libre y espontanea, si no que obedece a una disyuntiva del patrón, salvo el caso en que el empleador demuestre que en el contrato de trabajo se pacto la posibilidad de que la prestación del servicio se realizara en diferentes

centros de trabajo. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL Y DE TRABAJO DEL DECIMÓ SEPTIMO CIRCUITO.”⁶⁶

El criterio transcrito con anterioridad, señala que la renuncia del trabajador debe darse en forma libre, ya que ésta constituye una manifestación que para su validez no requiere de la intervención de las autoridades de Trabajo, asimismo, reafirma que la manifestación del trabajador para terminar la relación o contrato individual de trabajo, debe ser expresa y no sujeta a presunción.

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

⁶⁶ Idem.

obrero renuncie, sino que, como se trata de un contrato bilateral, el patrón debe aceptar la renuncia y esta aceptación debe de hacerla en un término prudente; y que si el trabajador labora después de presentada la renuncia, durante el lapso que comprende hasta la fecha inmediata del pago del salario, eso no implica la continuación de la relación laboral. Por lo que, debe entenderse que la renuncia al trabajo surte efectos, aun en el supuesto de que el trabajador siga laborando después de presentada la misma, y no deja de tener validez legal, si el lapso correspondiente, se prolonga únicamente hasta que ordinariamente se le hace el pago respectivo siguiente. De ahí que por mayoría de razón, la renuncia del trabajador surte efectos, en el caso a estudio, sino se probó que el trabajador laboró tiempo después a la fecha en que la presentó y solamente quedó acreditado, que le fue cubierto el salario que correspondía a la semana que comprende esa fecha. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.”⁶⁷

El criterio anterior señala que aún cuando el trabajador continúa con la prestación de los servicios posterior a la fecha de su renuncia no implicara continuidad en la relación, ya que la renuncia en ningún caso dejara de surtir sus efectos, solo se prolonga el plazo hasta que al trabajador le haya sido cubierto el salario correspondiente por el tiempo laborado con posterioridad.

“RENUNCIA AL TRABAJO. PARA QUE SURTA EFECTOS NO ES NECESARIA SU ACEPTACIÓN POR EL PATRÓN, A NO SER QUE DE

⁶⁷ Idem.

AQUELLA SURJAN DERECHOS Y OBLIGACIONES PARA LAS PARTES. Tipo de documento: Tesis Época: 9na. Época Sala o Tribunal emisor: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente de Publicación: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Volumen: II, Noviembre de 1995. Página: 591. Clave de publicación: I.4o.T. 10 L. Descripción de Precedentes: Amparo directo 462/95. Eduardo Maldonado Gutiérrez. 6 de julio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Miguel César Magallón Trujillo. El artículo 5o: párrafo tercero, de la Constitución General de la República, en lo conducente señala que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales; por ello, no obstante que la Ley Federal del Trabajo no contemple la figura jurídica de la renuncia, del mencionado precepto constitucional se desprende que aquélla es un acto unilateral del trabajador que surte efectos por sí solo, sin que sea necesaria la concurrencia de su aceptación por el patrón, y sólo por excepción esa aceptación se requiere en aquellos casos en que de acuerdo al contrato de trabajo, la renuncia trae aparejada la presencia de derechos y obligaciones a favor y a cargo de las partes. CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.”⁶⁸

Concluimos que la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito, a través de las resoluciones que emiten, precisan el concepto de renuncia a que tiene derecho el trabajador para terminar la relación o contrato individual de trabajo, la cual no implica renuncia de derechos en los

⁶⁸ Idem.

términos del artículos 123 fracción XXVII y del libre ejercicio de un derecho con fundamento en el artículo 5º constitucional.

Al respecto consideramos que la Ley Federal del Trabajo, debe incluir en el artículo 53, la renuncia del trabajador, como causal de terminación de las relaciones de trabajo, asimismo, concluimos que la renuncia y el mutuo consentimiento son figuras jurídicas con características propias que permiten establecerse en fracciones independientes.

CAPITULO IV

LA RENUNCIA DEL TRABAJADOR COMO CAUSA DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

La renuncia es una figura jurídica utilizada por el trabajador para terminar la relación o contrato individual de trabajo, prevista en la Jurisprudencia que emite la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito en materia de trabajo, la cual no está regulada en nuestra legislación laboral, como causa de terminación de las relaciones de trabajo y en muchas ocasiones es utilizada de manera inadecuada por el patrón quien desvirtúa y utiliza la renuncia para separar al trabajador de su empleo.

4.1. AUSENCIA DE LA RENUNCIA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Para Mario de la Cueva la renuncia al trabajo, no impide al trabajador obtener beneficios, ya que puede convenir con el patrón la terminación de su contrato individual de trabajo, indica que: “En la vida real se obliga a los 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.”⁶⁹

Aunque la Ley Federal del Trabajo no regula la Renuncia por parte del Trabajador, en la práctica, Doctrina y ante los Tribunales del Trabajo, se reconoce

⁶⁹ *Ibíd.* p.250.

cuando a la misma presta su conformidad el patrón, como una forma de terminación de la relación laboral, con fundamento en la fracción I del artículo 53 de nuestra legislación referente al mutuo consentimiento de las partes, es decir, la renuncia laboral se encuentra implícita en la terminación del vínculo de trabajo por mutuo consentimiento de las partes, lo que desde luego es incorrecto, ya que la renuncia es un acto unilateral de la voluntad del trabajador para terminar la relación o contrato individual de trabajo, ya que si se tratara de un acto bilateral estaríamos en presencia de una transacción o de un convenio.

Podemos decir que la terminación de la relación de trabajo a través del mutuo consentimiento reglamentada en el artículo 53 fracciones I de la Ley Federal del Trabajo, es una de las últimas figuras en que el derecho del trabajo acepta la autonomía de la voluntad de los sujetos, para terminar la relación laboral existente entre ellos.

En la libertad de los sujetos para terminar con la relación de trabajo que los vincula, se debe atender al principio de la irrenunciabilidad de los derechos consignados a favor del trabajador, es decir, en ningún momento el acuerdo de voluntades debe implicar la renuncia por parte del trabajador a los derechos que la ley concede a su favor, ya que toda estipulación en contrario es nula de pleno derecho.

Cuando la figura del mutuo consentimiento inicia con la renuncia del trabajador a su empleo, ésta se perfecciona con la aceptación expresa del patrón a la manifestación de voluntad del trabajador.

La figura del mutuo consentimiento requiere necesariamente la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo, ya que si el patrón no acepta la renuncia por

parte del trabajador sería posible responsabilizar a este por los daños y perjuicios que ocasione el dejar de prestar sus servicios sin el consentimiento del patrón.

En la actualidad y en situación de desventaja el trabajador es obligado a firmar una renuncia que no representa su libre determinación, lo cual es un acto inducido o sugerido por el patrón, pero que no se encuentra afectado de nulidad, lo que en realidad constituye una renuncia simulada.

En la vida diaria, un número importante de renunciaciones son verdaderos despidos injustificados que usa el patrón para deshacerse del trabajador, utilizando estrategias como; el cambio repentino y frecuente de horario, cambio de categoría y de funciones, asignación de tareas agobiantes o simplemente el dejar de asignar actividades, también opera la renuncia simulada de acuerdo a las causas señaladas en la Ley como procedentes para el despido injustificado, sin embargo, en este caso el patrón propone al trabajador la terminación del vínculo laboral por conducto de la renuncia al trabajo, evitando la imputación de alguna responsabilidad civil o penal.

En relación a lo anterior el maestro Mario de la Cueva señala que: “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 cuando puedan comprobar la maniobra.”⁷⁰

En muchas ocasiones la renuncia es aceptada por el patrón, generalmente se hace un convenio que contiene la liquidación o finiquito de las obligaciones recíprocas, teniendo el trabajador derecho al pago de las prestaciones legales y contractuales a que es acreedor.

⁷⁰ Ibídem. p. 250.

Nestor de Buen afirma que las renunciaciones: “que suelen otorgar los trabajadores, generalmente acompañadas de un finiquito amplísimo en favor de la empresa y, eventualmente, retribuidas con una “gratificación” sensiblemente inferiores al importe de la indemnización, encubren, ciertamente, despidos injustificados.”⁷¹

La renuncia del trabajador como causa de terminación de la relación o contrato individual de trabajo, debe ser consignada como causa de terminación laboral ya que en muchas ocasiones es frecuente que el patrón utilice esta figura para despedir al trabajador, cuando sin existir causa legal para su despido, no desea que continúe laborando, haciendo aparecer como renuncia lo que en realidad constituye un despido, resultando para el trabajador difícil demostrar que existieron vicios en su voluntad.

El autor Borrell Navarro señala que: “aunque la Ley no lo mencione, es evidente que la renuncia del trabajador también es una forma legal de terminación de la relación o Contrato Individual de Trabajo.”⁷²

En este sentido cabe señalar que la renuncia como causa de terminación encuadra en el principio de derecho que dice “lo que no está prohibido, está permitido”, no se pretende la prohibición de la renuncia, lo fundamental es establecer medidas de control y protección que favorezcan al trabajador ante los abusos y malas prácticas que comete el patrón en contra de ellos.

Al igual reconoce que la renuncia: “generalmente es la forma que utilizan las empresas para liquidar o despedir a sus trabajadores cuando no tienen causa

⁷¹ BUEN LOZANO, Nestor de. Ob. Cit. p.138.

⁷² BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. p.220.

legal justificada en que apoyarse para rescindir legalmente el contrato o relación de trabajo existente, la que se realiza previa negociación que se lleva a cabo con el trabajador.”⁷³

En muchas ocasiones el patrón rompe con el principio de estabilidad en el empleo, terminando la relación o contrato individual de trabajo que lo vincula con el trabajador, empleando malas prácticas, su capricho y argumentos ajenos a la realidad contractual afectando su economía e incumpliendo con los derechos consagrados a favor del trabajador.

Para el autor Ítalo Morales: “la ley no consigna la renuncia del empleo y ésta sólo sería impugnabile si se lograra existiendo un vicio de voluntad del trabajador, determinado por mala fe, dolo o violencia del patrón, ya que el artículo 123 inciso h, fracción XXVII, del apartado “A” constitucional, sanciona con nulidad toda estipulación que implique renuncia de algún derecho del trabajador.”⁷⁴

Partiendo de la idea de que la renuncia es el derecho que tiene el trabajador para terminar de manera unilateral, libre y espontanea la relación o contrato de trabajo, la voluntad del trabajador para renunciar a su empleo debe expresarse libre de presión.

El maestro Domínguez Martínez considera que: “toda voluntad que interviene en un negocio jurídico requiere ser declarada con plena conciencia de la realidad y con absoluta libertad y espontaneidad, sin estorbo alguno que limite su coincidencia con la realidad y su libertad.”⁷⁵

⁷³ *Ibíd.* p.213.

⁷⁴ MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo. *Ob. Cit.* p.86.

⁷⁵ DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ, Jorge Alfredo. Derecho Civil Parte General. Personas. Cosas. Negocio Jurídico e Invalidez. Octava Edición. Editorial Porrúa. México.2000. p. 577.

En relación a lo anterior la renuncia por parte del trabajador debe realizarse de manera libre y espontanea, sin embargo, en la actualidad muchas renunciaciones son inducidas o forzadas por el patrón, los cuales conducen al trabajador a ejercer y aplicar este derecho sin existir una plena libertad en su decisión, lo que en realidad constituye una renuncia viciada por medios coactivos, con características propias de los vicios del consentimiento como son, violencia física o moral, el error, el dolo y la mala fe.

Según tesis jurisprudencial de 29 de junio de 1983, recaída en el Amparo Directo 211/83, se encuentra establecido que: “Cuando el trabajador alega que la renuncia exhibida por la demandada no tiene validez, porque fue obtenida por medio de la fuerza, es indispensable para que prospere su objeción que demuestre fehacientemente que se ejerció violencia física o moral en su contra y no habiéndolo acreditado su dimisión tiene pleno valor”. Precedente: Amparo directo 211/83. Herón Aguilar Juárez. 29 de junio de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: José Manuel Tapia Acebrás.

Cuando el trabajador afirma que de manera irregular lo obligaron a firmar su renuncia, es a él a quien corresponde la carga de la prueba, lo cual resulta difícil demostrar, porque el patrón obtiene la renuncia sin la presencia de persona alguna que declare las circunstancias en que se llevó a cabo, cuidando siempre la estrategia utilizada.

Otra estrategia utilizada por el patrón para obtener la renuncia por parte del trabajador, es cuando al inicio de la relación laboral obliga a éste a firmar una hoja en blanco, la cual perfecciona como renuncia voluntaria del trabajador. Al

respecto transcribimos el siguiente criterio Jurisprudencial emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

“RENUNCIA. TIENE EFICACIA PROBATORIA PLENA SI EL TRABAJADOR AFIRMA QUE ESTAMPÓ SU FIRMA EN UNA HOJA DE PAPEL EN BLANCO AL INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL, Y NO LO PRUEBA. Tipo de documento: Tesis Época: 9na. Época Sala o Tribunal emisor: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente de publicación: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Volumen: XIX, Diciembre de 2001. Página: 1800. Clave de publicación: I.5o.T.208 L. Descripción de Precedentes: Amparo directo 1795/2001. Javier Badillo Méndez y otros. 19 de abril de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretaria: Ma. Beatriz Valenzuela Domínguez. Si el trabajador aduce que el patrón, al inicio de la relación de trabajo, lo obligó a estampar su firma en una hoja en blanco, con la finalidad de llevar a cabo diversos trámites ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, y dicho patrón, haciendo uso indebido de ese documento, le confeccionó la renuncia voluntaria a su empleo, razón por la que reclamó la nulidad de cualquier elemento que implicara la pérdida o disminución de sus derechos, ese extremo le corresponde demostrarlo, por lo que si no lo hace es indudable que aquella renuncia tiene plena eficacia probatoria. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.”⁷⁶

⁷⁶ IUS 2008. Ob.Cit.

4.2. EFECTOS PRINCIPALES DE LA RENUNCIA.

La terminación de las relaciones de trabajo obedece a varias causas, estas pueden ser naturales, económicas, o derivadas de un acuerdo de voluntades, o por la renuncia del trabajador que también origina la terminación de la relación o contrato individual de trabajo.

La renuncia por parte del trabajador es un acto unilateral, que al comunicar al patrón produce efectos de manera inmediata, siendo el principal efecto la terminación de la relación de trabajo.

Es importante aclarar que no debemos confundir la renuncia de derechos laborales con la renuncia por parte del trabajador, por lo que haremos la distinción entre ambas ideas.

Al respecto José Dávalos señala: “La renuncia al trabajo no contravine el principio que establece la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores (artículo 123, fracción XXVII, de la Constitución). La dimisión al puesto de trabajo no entraña renuncia a ningún derecho derivado de la ley o de los contratos. En realidad, es el ejercicio de la libertad de trabajo (libertad para trabajar y para no trabajar) consignada en el artículo 5º de la Constitución”.⁷⁷

El maestro Borrell Navarro indica: “que según Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la renuncia al trabajo no implica renuncia de derechos, pues tiene establecido que “los trabajadores pueden válidamente renunciar al trabajo, sin que tal acto implique renuncia de derechos en los términos

⁷⁷ DAVALOS, José. Tópicos Laborales Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos Específicos. Seguridad Social. Perspectivas. Editorial Porrúa. Tercera Edición. México. 2000. P. 98.

del artículo 123, fracción XXVII, de la Constitución de la República, pues la renuncia al trabajo no presume la de derecho alguno derivado de la Ley o adquirido con motivo de la prestación de sus servicios, sino que constituye una simple manifestación que para su validez no requiere de la intervención de las autoridades de trabajo, toda vez que surte los efectos desde luego y corresponde a los trabajadores, cuando pretendan objetarla, por algún vicio del consentimiento, demostrar tal extremo para obtener su nulidad.”⁷⁸

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo sancionan con nulidad toda estipulación que implique la renuncia que el trabajador haga de sus derechos laborales, esto significa, que la ley autoriza la renuncia al empleo por parte del trabajador.

El maestro Mario de la Cueva al respecto señala que: “Nadie puede decir y quizá no se sepa nunca, cuantas decenas o centenas de convenios y liquidaciones se celebran diariamente en la República, en los que se oculta la renuncia que los trabajadores hacen de sus derechos.”⁷⁹

Una vez hecha tal distinción, comenzaremos el estudio del tema denominado efectos de la renuncia por parte del trabajador, siendo el principal la terminación de la relación o contrato de trabajo.

Un aspecto importante en la renuncia por parte del trabajador, es el referente a su responsabilidad prevista en el artículo 5º párrafo octavo de la Constitución Política los Estados Unidos Mexicanos el cual a la letra indica: “La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo

⁷⁸ BORELL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. p. 220.

⁷⁹ CUEVA, Mario de la. Ob. Cit. p.383.

obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”

Asimismo el artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo estipula la responsabilidad del trabajador, el cual indica: “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”.

De los preceptos legales transcritos con anterioridad, observamos que existe similitud al regular la responsabilidad a cargo del trabajador, quien al incumplir el contrato o relación de trabajo será acreedor a la imposición de alguna responsabilidad civil, y el empleador no podrá ejercer coacción sobre su persona, entendida como la violencia física, moral o verbal, que obligue al trabajador a seguir con la prestación del servicio.

El maestro José Dávalos señala: “Al trabajador sólo podría obligársele a cumplir con el trabajo contratado por el primer año de servicios. El incumplimiento del contrato acarrea para el trabajador solamente responsabilidad civil. Esta posibilidad no se aplica en la práctica; no obstante, es una hipótesis que está en la norma jurídica.”⁸⁰

Según criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la renuncia por parte del trabajador no prevé formalidad alguna en su otorgamiento, sin embargo, en la práctica se realiza en forma escrita o verbal, produciendo efectos jurídicos cualquiera de estas dos formas.

⁸⁰ Idem.

La renuncia laboral por escrito, genera mayor seguridad jurídica para el trabajador cuando el patrón pretende demandarle el pago de daños y perjuicios ocasionados por su decisión unilateral, libre y espontánea para terminar la relación o contrato de trabajo y no exista un documento que lo exima de su responsabilidad. Así también, otorga seguridad jurídica para el patrón en el momento que el trabajador pretenda demandarle un despido injustificado.

Consideramos conveniente que el escrito de renuncia por parte del trabajador, contenga los siguientes requisitos:

- I. Fecha de renuncia al trabajo.
- II. Nombre o razón social del patrón.
- III. Nombre del jefe inmediato o representante del patrón.
- IV. Domicilio del centro de trabajo.
- V. Nombre del trabajador que presenta su renuncia.
- VI. Domicilio del trabajador
- VII. Cargo o puesto que desempeñaba el trabajador.
- VIII. La voluntad del trabajador para terminar la relación de trabajo.
- IX. Firma del trabajador.
- X. Presupuesto liberatorio de responsabilidad del trabajador de cualquier responsabilidad civil por la prestación del trabajo.

Aconsejamos que la carta de renuncia sea siempre un escrito que realice el trabajador en una hoja blanca elaborada por su propio puño y letra y contenga los requisitos señalados con anterioridad, además el trabajador deberá expresar que es libre su voluntad para terminar la relación o contrato de trabajo, y en esta

misma deberá el patrón acusarle recibido de esa determinación expresando su conformidad.

Como presupuesto liberatorio de responsabilidad, en la misma carta de renuncia el patrón deberá expresar que la aceptación de terminación de la relación de trabajo libera al trabajador de cualquier responsabilidad civil por la prestación del trabajo.

Concluimos que si el trabajador realiza su carta de renuncia en una hoja en blanco con su puño y letra, se podrán evitar las practicas que realiza el patrón para obtener una renuncia simulada o renuncia ejerciendo coacción en contra del trabajador, ya que este deberá expresar que es libre su voluntad para renunciar al trabajo y el patrón en el mismo escrito liberara al trabajado de cualquier responsabilidad civil, además se podrá evitar la práctica que realiza el patrón cuando la carta de renuncia es firmada por el trabajador al inicio de la relación o contrato de trabajo en forma de “machote” en la papelería de la empresa, el cual no se niega a firmar por la necesidad que tiene del empleo o muchas veces por ignorancia del trabajador.

La renuncia verbal por parte del trabajador, no le resta validez y la Jurisprudencia que emite la Suprema Corte de Justicia de la Nación, determina la validez legal de esta manera de otorgar su consentimiento para la realización de dicho acto jurídico. Si el trabajador renuncia de manera verbal es importante que ésta sea apreciada directamente por algunas personas que se encuentren en ese momento.

En relación a la renuncia verbal consideramos pertinente transcribir el siguiente criterio jurisprudencial:

“RENUNCIA VERBAL. PARA SU VALIDEZ DEBEN PROBARSE LAS CIRCUNSTANCIAS DE TIEMPO, MODO Y LUGAR EN QUE SE EFECTUÓ. Tipo de documento: Tesis Época: Novena. Época Sala o Tribunal Emisor: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente de Publicación: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Volumen: XIX, Enero de 2004. Página: 1604. Clave de publicación: I.9o.T.167 L. Descripción de precedentes: Amparo directo 12249/2003. Benito González Estrella. 26 de noviembre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Rivas Pérez. Secretario: Diego Peñaloza Duarte. El hecho de que un trabajador renuncie verbalmente a seguir prestando sus servicios a un patrón tiene validez en tanto se acrediten las características que le son propias, y los medios de prueba que se desahoguen con tal fin demuestren las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se efectuó dicha renuncia. NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. ⁸¹

Al respecto consideramos que la renuncia hecha al trabajo de manera verbal, pudiera ser considerada como abandono de trabajo, o un despido injustificado; debido a la dificultad de probar la existencia de hechos que no consten en documentos.

⁸¹ IUS 2008. Ob. Cit.

Consideramos siempre oportuno que la renuncia por parte del trabajador deba realizarse por escrito a efecto de evitar cualquiera de las situaciones expuestas en el párrafo anterior.

La renuncia por parte del trabajador es un acto unilateral, que al comunicarla al patrón surte efectos de manera inmediata. 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. Al respecto consideramos pertinente transcribir la siguiente Tesis Jurisprudencial que: “sustituye el texto 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.”⁸²

“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. Tipo de documento: Tesis Época: novena. Época Sala o Tribunal emisor: Segunda Sala. Fuente de Publicación: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Volumen: XIII, Abril de 2001. Página: 495. Clave de publicación: 2ª./J. 106/2000. Descripción de Precedentes: 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. 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

⁸² Idem.

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 los sustentantes 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.”⁸³

Dentro de los efectos económicos cuando la renuncia laboral se lleva a cabo por parte del trabajador y de acuerdo a los derechos y obligaciones señalados en la Ley Federal del Trabajo, al trabajador renunciante le corresponden salarios devengados, la parte proporcional de vacaciones, aguinaldo conforme al tiempo trabajado en el año, el pago proporcional de utilidades de la empresa en el año y, en su caso, el pago de una prima de antigüedad (cuando cuente con quince o más años de servicios).

En relación a la Prima de Antigüedad la Ley Federal del Trabajo la regula en un solo precepto el 162, es una prestación laboral, independiente de cualquier otra, a la que tienen derecho los trabajadores que tienen una relación o contrato de trabajo por tiempo indeterminado, también comprende este beneficio a los trabajadores con contrato o relación de trabajo por obra o tiempo determinado. Su pago consiste en el importe de 12 días de salario por cada año de servicios prestados.

El autor Borrell Navarro señala que la Ley Laboral: “comete el error de excluir injustamente de su pago al trabajador que renuncia sin tener por lo menos quince años de prestar servicios en la empresa, y, en cambio, se le otorga al trabajador que comete falta grave y justificada para su legal despido.”⁸⁴

A nuestro criterio la renuncia por parte del trabajador que se haga conforme a derecho y estimando conveniente referirnos a la problemática que representa

⁸³ Idem.

⁸⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. p. 233.

para el trabajador renunciante el beneficio de la prima de antigüedad, y sin ser tema de nuestro objeto de estudio: señalamos que el artículo 162, fracción tercera, de la Ley Federal del Trabajo, condiciona el pago de esta prima al trabajador renunciante a tener 15 años o más prestando sus servicios al patrón, circunstancia con la que estamos en desacuerdo.

En virtud de lo anterior y a efecto de otorgar protección jurídica y cumplir con los principios rectores del derecho del trabajo como son la igualdad y la equidad. Consideramos necesario modificar la fracción III del referido artículo 162, para quedar de la siguiente manera:

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

- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, proporcional al tiempo de sus servicios...

Con la modificación al artículo anterior la ley será de aplicación general sin establecer excepciones a favor o en contra de personas o grupos determinados, y de esta manera al trabajador que renuncia se le concederá el pago de la prima de antigüedad proporcional al tiempo de sus servicios prestados.

En toda relación o contrato de trabajo es importante lograr equilibrio y armonía en los intereses de los sujetos que la integran, y en la renuncia por parte del trabajador, es importante el auxilio de la figura del preaviso de renuncia, entendida como la notificación anticipada que el trabajador deberá hacer a su patrón o jefe inmediato, siempre por escrito, para poner fin a la relación de trabajo.

El preaviso de renuncia tiene como propósito que el trabajador evite que su renuncia al trabajo sea una experiencia traumática o desagradable y al patrón evitarle un desgaste administrativo y comience si es su decisión el proceso de sustitución del trabajador. Siendo el principal efecto establecer la fecha en que terminará la relación de trabajo.

El preaviso de renuncia, tiene la finalidad de que al presentarse la renuncia por parte del trabajador, ésta sea considerada lícita, ya que el trabajador que renuncia actúa conforme a derecho y de buena fe.

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

Proponemos que la duración del periodo de preaviso para el caso de la renuncia por parte del trabajador sea de treinta días, cualquiera que sea el tiempo de prestación de servicios ya que consideramos que el trabajador puede terminar la relación de trabajo en cualquier momento y no hay razón para impedir la negociación con el patrón y de esta manera obtener algún provecho lícito.

Consideramos la obligación de cumplir con el preaviso de renuncia correspondiente.

Durante el periodo del preaviso, la relación o contrato de trabajo continuará vigente para las partes, al punto que, ante una eventual falta grave del trabajador, el patrón podrá rescindir de la relación de trabajo sin su responsabilidad y, por su

parte el trabajador podrá también terminar la relación por que el patrón incurra en responsabilidad.

En el supuesto que el patrón no acepte el preaviso otorgado por el trabajador, ante una renuncia de éste, la renuncia al preaviso por parte del patrón sería posible con el consentimiento del trabajador, de lo contrario ordenar al trabajador que renuncie en una fecha anterior a la prevista por este último, implicaría un despido, con consecuencias legales distintas a la renuncia.

El preaviso deberá ser notificado de forma individual y directa por parte del trabajador a su patrón, siempre de manera escrita y su término comenzara a correr desde el día en que el patrón reciba la notificación de renuncia por parte del trabajador.

Consecuentemente y en efecto nada impide que un trabajador, motivado por una mejor oferta de trabajo, decida terminar la relación o contrato laboral, aconsejamos que el preaviso y la carta de renuncia consten por escrito, por el primado del principio de seguridad y certeza jurídica. Inclusive, puede mencionar los motivos que conducen a tomar esa decisión, mismos que al ser considerados como personales para el trabajador, no tienen el propósito de afectar los intereses patronales.

Para que el preaviso de renuncia tenga validez, será necesario:

- La existencia de la relación o contrato individual de trabajo.
- La decisión libre, unilateral y espontanea del trabajador para terminar con la relación o contrato de trabajo.

4.3. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 53 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo fue redactada para defender al trabajador de los abusos cometidos por el patrón, sin que al momento exista regulación jurídica, cuando esté ante la necesidad o el deseo de despedir al trabajador y hacerlo sin pagarle una indemnización induce u obliga al trabajador para que éste renuncie.

Asimismo una infinidad de motivaciones conducen al trabajador para renunciar a su empleo muchas de ellas representan un desarrollo económico, profesional o personal para el trabajador.

Atendiendo la problemática que enfrenta el trabajador en la actualidad y ante el desconocimiento de la renuncia como causa de terminación laboral, consideramos necesario proponer una reforma al artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

En virtud de lo anterior, exponemos el proyecto de reforma para que la renuncia del trabajador sea incluida como causa de terminación en nuestra legislación laboral.

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

- I. El mutuo consentimiento;
- II. **La renuncia por parte del trabajador;**
- III. La muerte del trabajador;

- IV. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- V. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- VI. Los casos a que se refiere el artículo 434.

En virtud de la reforma al artículo 53 que se propone, consideramos conveniente que la renuncia por parte del trabajador, sea incluida como causa de terminación y así establecer sin lugar a dudas, cuando se esté en presencia de ella y no como lo establece la fracción primera, que trata del “mutuo consentimiento de las partes”, ya que ambas son figuras jurídicas con características propias, que las hace diferentes.

Con frecuencia, observamos las injusticias que se comete en la vida diaria, para terminar la relación de trabajo, por lo que es importante establecer de manera clara y específica los términos en que ha de presenciarse la renuncia por parte del trabajador, así también para evitar negativas, impugnaciones e incluso el desconocimiento de los trabajadores a sus cartas de renuncia, al igual para que esta figura tenga validez legal.

Con la renuncia como causa de terminación laboral se eliminarán malas prácticas y estrategias que realiza el patrón para despedir al trabajador, el cual además de causar afectación económica, genera desgaste físico y emocional para el trabajador y su familia, ya que el trabajo es lo más importante por ser fuente de ingreso y supervivencia.

Asimismo, con la renuncia como causa de terminación de las relaciones de trabajo, se evitará que el patrón despida de manera injustificada al trabajador, ya que de acuerdo con las consideraciones hechas por el secretario del Trabajo y Previsión Social al proyecto de reforma del artículo 123 Constitucional de fecha 26 de diciembre de 1961, y en relación a las fracciones XXI y XXII manifestó que: “el trabajador que cumple sus obligaciones no debe estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario. Los hombres, necesitan poseer confianza, plena y real, en el presente y no solamente en el futuro; necesitan mirar con seguridad el mañana inmediato y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesidades familiares no dependerá de las arbitrariedades y del capricho de otros hombres.

Esta seguridad es, por parte, la fuente de la alegría y del amor por el trabajo; no es posible exigir de los hombres dedicación y superación en sus actividades cuando la intranquilidad domina en sus conciencias.

Los trabajadores entregan lo mejor de su vida a las empresas, en ellas transcurre su juventud y su madurez y en ellas les sorprende la vejez, la invalidez y la muerte.”⁸⁵

Con la regulación de la renuncia como causa de terminación de la relación o contrato de trabajo, al trabajador le serán respetados y reconocidos sus derechos y en su caso contará siempre con la protección del Estado. Además el trabajador podrá gozar del principio de estabilidad en el empleo.

Con la renuncia como causa de terminación de la relación o contrato de trabajo, el trabajador tendrá la seguridad jurídica de que el patrón no podrá demandarle el pago de daños y perjuicios ocasionados por su decisión unilateral,

⁸⁵ MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo. Ob. Cit. p.p. 66, 67.

libre y espontánea para terminar la relación o contrato de trabajo, ya que su derecho a renunciar será previsto como una de las causas de terminación contempladas en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo. Así también, otorgará seguridad jurídica para el patrón en el momento que el trabajador pretenda demandarle un despido injustificado.

Nuestra propuesta es que la renuncia, por ser la decisión unilateral del trabajador, debe ser una figura laboral que no genere confusión. Para lo cual consideramos que es necesario reglamentarla en preceptos legales, de la siguiente manera.

La fracción II del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, establece como causa de terminación de la relación o contrato de trabajo el derecho que tiene el trabajador para dar por terminada de manera unilateral, libre y espontánea la relación o contrato individual de trabajo, sin que exista incumplimiento de su parte, lo cual no implica pérdida o renuncia de derechos y prestaciones que le corresponden por disposición de Ley.

Para que la renuncia por parte del trabajador, pueda ser válida, es necesario que el escrito de renuncia contenga los siguientes requisitos:

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

- VII. Cargo o puesto que desempeñaba el trabajador.
- VIII. La voluntad del trabajador para terminar la relación de trabajo.
- IX. Firma del trabajador.
- X. Presupuesto liberatorio de responsabilidad del trabajador de cualquier responsabilidad civil por la prestación del trabajo.

Además el escrito de renuncia que realice el trabajador, deberá contener los siguientes requisitos:

- El escrito deberá realizarse en una hoja blanca elaborada por su propio puño y letra y contener los requisitos señalados con anterioridad.
- El trabajador deberá expresar que es libre su voluntad para terminar la relación o contrato de trabajo.
- El patrón deberá acusarle recibido de esa determinación expresando su conformidad y en la misma carta de renuncia liberar al trabajador de cualquier responsabilidad civil por la prestación del trabajo.

Así también para que la renuncia por parte del trabajador, pueda ser válida es necesario dar preaviso al patrón en los términos siguientes:

- El periodo de preaviso para el caso de la renuncia por parte del trabajador será de treinta días, cualquiera que sea el tiempo de prestación de servicios.
- El preaviso de renuncia deberá ser notificado de forma individual y directa por parte del trabajador a su patrón, siempre de manera escrita. En el se

fijara la fecha para terminar la relación o contrato de trabajo por parte del trabajador.

La renuncia del trabajador surtirá efectos si reúne los siguientes requisitos:

- Siempre que sea lícita.
- Si se ha dado el preaviso correspondiente.
- Siempre y cuando sea la decisión unilateral del trabajador, para poner fin a la relación o contrato de trabajo por parte del trabajador.
- Si se ha elaborado en una hoja en blanco por puño y letra del trabajador.

La renuncia por parte del trabajador para poner fin a la relación o contrato de trabajo quedará sin efecto:

- Si posterior a la fecha de presentación de la renuncia, el trabajador continua prestando sus servicios.
- Cuando implica renuncia de derechos laborales.
- Cuando la renuncia sea simulada u obtenida por coacción del patrón.

Con la renuncia por parte del trabajador, se evitará que el patrón continúe quebrantando el principio de estabilidad en el empleo, se evitarán vicios del consentimiento en el otorgamiento de la renuncia, además será respetada y aceptada la decisión del trabajador como un derecho establecido a favor de este.

La renuncia por parte del trabajador deberá presentarse preferentemente por escrito y constar además de la liberación por parte del patrón de cualquier responsabilidad civil por la terminación a la prestación del servicio, la firma y huella del trabajador.

La Junta de Conciliación y Arbitraje será la autoridad competente para resolver toda controversia que llegue a existir con motivo de la renuncia por parte del trabajador.

CONCLUSIONES

PRIMERO: En lo relativo a la renuncia del trabajador, ésta es una figura jurídica no prevista en nuestra legislación laboral, sin embargo, también constituye una forma de terminación de la relación o contrato individual de trabajo.

SEGUNDO: Respecto a la distinción existente entre la renuncia como figura jurídica y el acuerdo de voluntades, consideramos que debe ser reformado el artículo 53 de nuestra legislación laboral e incluir como causa de terminación de las relaciones de trabajo en su fracción II “la renuncia por parte del trabajador”.

TERCERO: Respecto de la renuncia como figura jurídica, ésta constituye el derecho del trabajador para dar por terminada de manera unilateral, libre y espontánea la relación o contrato individual de trabajo, sin que exista incumplimiento de su parte, lo cual no implica pérdida o renuncia de derechos y prestaciones que le corresponden por disposición de la Ley.

CUARTO: Es indispensable establecer la renuncia por parte del trabajador, en una causal de terminación de las relaciones de trabajo, a efecto de que esta tenga validez legal.

QUINTO: Respecto a la renuncia de derechos por parte del trabajador, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo sancionan con nulidad toda estipulación que implique la renuncia que el trabajador haga de sus derechos laborales, esto significa, que la ley autoriza la renuncia al empleo por parte del trabajador.

SEXTO: En lo relativo a la ausencia de la renuncia en nuestra legislación laboral, concluimos que la mejor manera de proteger el derecho que tiene el trabajador para renunciar a su empleo es incluir dicha figura jurídica en la Ley Federal del Trabajo, para evitar que el patrón rompa con el principio de estabilidad en el empleo consagrado a favor del trabajador, por lo que es fundamental establecer requisitos de modo y forma para la presentación de la renuncia.

SEPTIMO: La renuncia por parte del trabajador para su validez no requiere intervención de las autoridades de trabajo, o de la ratificación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo ésta la autoridad competente para resolver toda controversia que llegue a existir con motivo de la renuncia del trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

1. BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral. Segunda Edición. Editorial Limusa. México. 1998.
2. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima Edición. Editorial Sista. México. 2001.
3. BUEN LOZANO, Nestor de. Derecho del Trabajo. Tomo primero. Decimotercera Edición. Editorial Porrúa. México. 2000.
4. BUEN LOZANO, Nestor de. Derecho del Trabajo. Tomo segundo. Decimoséptima Edición. Editorial Porrúa. México. 2003.
5. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México 1985.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Cuarta Edición. Editorial Trillas. México. 1996.
7. CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Vigésima Primera Edición. Editorial Porrúa. México. 2007.
8. DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Novena Edición. Editorial Porrúa. México. 1999.

9. DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos Específicos. Seguridad Social. Perspectivas. Tercera Edición. Editorial Porrúa. México. 2000.
10. DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ, Jorge Alfredo. Derecho Civil Parte General. Personas. Cosas. Negocio Jurídico e Invalidez. Octava Edición. Editorial Porrúa. México. 2000.
11. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima Tercera Edición. Editorial Porrúa. México. 2003.
12. IBARRA FLORES, Román. Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano. Editorial Porrúa. México. 2002.
13. MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Editorial Trillas. México. 1987.
14. OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, México. 2001.
15. RAMIREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Tercera Edición. Editorial Pac. México. 1986.
16. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Derecho del Trabajo, Panorama y Tendencias. Editorial Porrúa. México. 2006.
17. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Porrúa. México. 1981.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. GUILLIEN Raymond y Jean Vincent. Diccionario Jurídico. Segunda Edición. Editorial Temis. Bogotá–Colombia. 2001.
2. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa. México. 2007.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edición Oficial.
2. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia por CLIMENT BELTRAN, Juan B. Vigésima Séptima Edición. Editorial Esfinge. S. DE R.L. DE C.V. México. 2008.
3. IUS 2008. Junio 1917- Junio 2008. “Jurisprudencia y Tesis Aisladas”. CD-ROM