

210



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGÓN

LA SEPARACIÓN VOLUNTARIA EN LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
ALMA ROSA HERNÁNDEZ PEREZ

ASESORES: LIC. RODRÍGUEZ ORTIZ MARTHA
LIC. MORALES MUÑOZ MANUEL
LIC. ROMERO HERNÁNDEZ DAVID



MÉXICO

287297

2000.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI DIOS:

*Gracias señor por tu amor,
Por lo que haces en mi favor
Y por tu infinita bondad para
Con migo.
Sin ti nada hubiera podido hacer.*

A MI PADRE:

*Quien es un hombre sabio, amoroso
y de un incalculable valor, gracias por
Todo el amor que me brindas, por tu apoyo,
Tus consejos y tus cuidados.*

A MI MADRE:

*Por ser mi mejor amiga,
por ser una mujer incansable
y un gran ejemplo en mi vida.
Te amo.*

A MIS HERMANOS:

Juan Sebastián, Victor Daniel y Luis Alfredo
Por su compañía, por la confianza
Y sueños que depositaron en mí.

A MI AMIGA:

Desiree Parish, por compartir
Siempre mis sueños e impulsarme a
Conquistarlos en los momentos difíciles.

A LOS DISCÍPULOS:

Por amarme de la forma en que
lo hacen, por tenerme presente en sus
oraciones y por compartir mis sueños.

LA SEPARACION VOLUNTARIA EN LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

INDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN.

Capitulo Primero, Marco Conceptual

1.1 Derecho del trabajo	1
1.2 Relación individual de trabajo	8
1.3 Contrato individual de trabajo	11
1.4 Trabajador	14
1.5 Concepto de rescisión de trabajo	15
1.6 Concepto de despido	17
1.7 Concepto de terminación de trabajo	18
1.8 Concepto de renuncia	19

Capitulo segundo, Generalidades del derecho de trabajo

2. Breve reseña del derecho del trabajo	21
2.1 Esencia y fines del derecho del trabajo	35
2.2 Fines jurídicos, políticos y económicos	41
2.3 Autoridades en materia de trabajo	46

Capítulo tercero, Aplicación del derecho

3. Sujetos del derecho del trabajo	56
3.1 La estabilidad en el empleo	59
3.2 Causas de terminación de la relación individual de trabajo.	67
3.3 La separación voluntaria.	74
3.4 El despido como causa de rescisión de la relación trabajo.	79

Capítulo cuarto, El derecho hoy

4. Problemática actual en la separación voluntaria	86
4.1 La carta de renuncia como medio de prueba en la separación voluntaria	88
4.2 Necesidad de regular la separación voluntaria	101
4.3 Propuesta de carta de renuncia como prueba plena en la separación voluntaria	108
Conclusiones	111
Bibliografía	113

INTRODUCCIÓN

La historia de la humanidad nos ha mostrado que el hombre siempre a intentado dominar al hombre; nos enseña que han existido diferentes clases sociales, en donde, las económicamente más fuertes son las que explotan a la clase más débil, que irónicamente resultan ser las más numerosas.

Sin embargo siempre han existido hombres de gran valor, que al no estar de acuerdo con el trato inhumano que se da a la clase humilde, se organiza y emprende la lucha por rescatar los derechos del hombre, encontrando paso a paso numerosos seguidores; es así como comienza el derecho social.

Los trabajadores, víctimas de la explotación de los empresarios, al organizarse, logran conformar y establecer un orden jurídico, al que nos referiremos como el Derecho del Trabajo, el cual tiene por objeto encontrar el perfecto equilibrio de la igualdad entre patrones y trabajadores; dando paso a la creación de leyes; nuestra Ley Federal del Trabajo, protege y tutela los derechos que los trabajadores han ganado con el paso del tiempo.

Sin embargo aun es largo el camino para lograr la igualdad de que hemos hablado así como para cubrir las necesidades de la clase trabajadora.

Nuestra ley laboral, es sin duda una de las mejores creaciones y logros de nuestra sociedad, la cual tiene la característica de evolucionar día con día.

Nuestra Ley Laboral también debe evolucionar al mismo ritmo que la sociedad, tarea difícil sin duda, por lo que en el presente trabajo de investigación, recorreremos uno de los puntos en los cuales nuestro derecho laboral no ha podido evolucionar, como es en el caso de la separación voluntaria en las relaciones de trabajo, conoceremos durante nuestro recorrido aspectos importantes y necesarios para la comprensión de nuestro tema, así como para contar con una visión más amplia de nuestras realidades laborales, con el fin de impulsar, demostrar y dar a conocer la gran necesidad que existe, de hacer adhesiones y reformas, a nuestra actual Ley de Trabajo, es decir, la importancia de que nuestro derecho obrero evolucione en una forma tal que proporcione una igualdad de clases.

Primero contaremos con los conceptos necesarios para la comprensión de nuestro tema de investigación, pasando después al conocimiento de los orígenes de nuestra materia y la finalidad con que fue creada; posteriormente entraremos al estudio de la separación voluntaria, para contar con una visión de como esta contemplada en nuestra ley; estudiando las dificultades que presenta esta figura, y aportando soluciones a la problemática que presenta la separación voluntaria.

CAPITULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL

1.1 DERECHO DEL TRABAJO

Para analizar el tema del presente capítulo es necesario, que primero comprendamos, o por lo menos contemos con una noción de lo que derecho significa para después pasar al estudio del derecho de trabajo, lo que lograremos con el análisis de diferentes definiciones. Estando conscientes de la amplitud del contenido de esta temática, que bien puede ser tridimensional, ya que es posible estudiar al derecho como valor, como norma o como hecho, pero para nuestros fines y de acuerdo con lo que señala el profesor Cisneros nos basta concebirlo como el conjunto de normas humanas, es decir, como normas elaboradas por hombres ante una situación histórica, apoyándose en el poder público.¹

El derecho ha sido considerado como una necesidad para todo individuo que vive en sociedad. Siendo inconcebible que un hombre pueda vivir sin relacionarse con sus semejantes. Por lo que toda estructura social debe contar con un cuerpo ordenador que permita que sus miembros puedan convivir;

¹ Cfr. BERMUDEZ Cisneros, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, México, 1991, Editorial Trillas, Pág. 17

razón por la cual surge el derecho como un conjunto de normas reguladoras de la conducta externa de los individuos.²

En la actualidad las sociedades, se topan de frente con el constante incumplimiento de sus necesidades, lo cual ha generado la preocupación de establecer la estructuración de una variante jurídica, esto es, que del ámbito particular pueda proyectarse al ámbito social, que tienda a adecuarse a los cambios actuales que versan sobre la dignidad humana. Pero sería incorrecto saltamos el significado que la misma sociedad dio a la palabra derecho en un tiempo, por lo que es de señalarse el significado etimológico de la palabra derecho, el cual nos indica que la palabra derecho viene de "directum", el cual es un vocablo latino que, en su sentido figurado, significa lo que está conforme a la regla, a la ley; es decir, lo que no-se desvía a un lado ni a otro, lo que es recto.³

En las diversas lenguas modernas, germánicas y latinas, se usa indistintamente la palabra derecho y la palabra recto, para significar el derecho. así, en inglés, se dice right; en alemán recht, en holandés, reght, en francés, droit, en italiano diritto etc.

² Cfr. SANCHEZ Alvarado Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Vol. I México 1967, editorial oficina de editores del trabajo Pág. 21

³ Cfr. BERMUDES Cisneros Ob. Cit.

Continuando con nuestro estudio del Derecho encontramos que la palabra derecho también se usa en dos sentidos como una facultad reconocida al individuo por la ley para llevar a cabo determinados actos, o, un conjunto de leyes o normas jurídicas, aplicables a la conducta social de los individuos. En el primero, hemos dado a la palabra su sentido fundamental, cuando decimos, por ejemplo, que una persona tiene derecho de propiedad sobre un bien, estamos afirmando que el propietario tiene la facultad o poder (el derecho) de usar y disponer de dicho bien, para su propio provecho con exclusión de los demás y que esa facultad le está protegida y reconocida por la ley. Lo mismo ocurre cuando hablamos de la patria potestad, o del derecho de arrendamiento, o hipoteca, etc. en estos últimos casos, el titular del derecho, es decir, la persona que está en posesión del mismo tiene la facultad de ejercer poder sobre el menor (patria potestad), o usar el bien (arrendamiento) o hacer suyo el bien hipotecado, en caso de que la obligación garantizada con dicho bien no se cumpla (derecho hipotecario), etc. La ley reconoce y protege dichos derechos a quien es titular de ellos.

El derecho en su segunda acepción, lo entendemos como el conjunto de reglas o disposiciones que rigen la conducta de los hombres en sus relaciones sociales, por tanto, a este conjunto de normas jurídicas vigentes en un lugar y época determinados, les llamamos derecho y según la época o lugar, se agrega la palabra un calificativo; por ejemplo, derecho mexicano, derecho francés etc. visto bajo los aspectos expuestos, tenemos que en el

primer caso significa una facultad y en el segundo, un mandato o conjunto de mandatos.

Por razón de lo anterior muchos autores concuerdan en decir que al Derecho positivo se le define diciendo que "es el conjunto de reglas o normas jurídicas en vigor, en lugar y en época determinados". Por ejemplo, el derecho positivo mexicano es el conjunto de normas (constitución, leyes, decretos, reglamentos etc.) vigentes actualmente en nuestro país este derecho es un producto social y por tanto mutable es decir varía en el tiempo y el espacio lo que quiere decir que el derecho positivo no es el mismo en todos los pueblos, sino que sufre variaciones de un país a otro reflejando la vida social de cada lugar.

El Derecho natural surge de la naturaleza misma del hombre (por ello se llama natural), permanece esencialmente el mismo supuesto que la naturaleza humana sea siempre la misma, lo constituye un conjunto de normas o reglas anteriores a toda ley escrita y nace de la conciencia de los individuos.

Este derecho precede al derecho positivo, puesto que los grupos humanos se rigen por reglas de derecho natural, nacidas de la propia conciencia individual, tiene un carácter general, común a todos y a todos los pueblos, es inmutable (que no cambia).

Se ha discutido y opinado mucho sobre esta cuestión, existen actualmente un sin fin de definiciones pero todas estas en esencia son semejantes, lo que comprobaremos a lo largo del presente.

Se dice que derecho es un conjunto de normas que regulan la conducta social de los individuos; susceptibles de recibir una sanción política y que inspiradas en la idea de justicia tienden a realizar el orden social.⁴

Con la definición anterior, se señala que no se abarcan los dos aspectos que mencionamos antes, pero se aclara que se trata de un agrupamiento de órdenes o mandatos; cuando nos referimos al decir que el derecho es un conjunto de normas, y que al afirmar regulan una conducta social nos referimos al hecho de que las reglas jurídicas se han creado no para la conducta privada de los individuos, sino para condicionar su vida dentro de la colectividad.

En general se entiende por derecho todo conjunto de normas eficaz para regular la conducta de los hombres, siendo su clasificación más importante la de derecho positivo y derecho natural⁵.

⁴ MOTO Salazar, Efraín, Elementos de Derecho, México editorial Porrúa S.A. 1952, Pág. 356

⁵ DE PINA Vara Rafael, Diccionario de Derecho, vigésima segunda edición, México, 1996, editorial Porrúa.

Es necesario que también entendamos lo que trabajo significa y para tal caso entenderemos que trabajo es " el esfuerzo físico que se hace para la obtención de satisfactores."⁶

Sin olvidar mencionar que en torno a la determinación de trabajo las opiniones se han dividido; se ha señalado que la palabra proviene del latín trabis, trabs que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, por que siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

Una segunda corriente ubica al término trabajo dentro del griego thlibo, que denota apretar, oprimir o afligir.

Por otro lado se encuentran los autores que ven su raíz laborare o labrare, del verbo latino laborare que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.⁷

Una vez entendido lo anterior pasaremos al estudio del derecho del trabajo, para lo cual es necesario mencionar que entre los diferentes tratadistas de esta materia, son muchas las definiciones en uso como por ejemplo, en Francia por primera vez en 1905 en el plan de la licenciatura de derecho, es común encontrar la denominación de "legislación industrial", así también en

⁶ RANGEL Couto Hugo, La Teoría Económica del Derecho, tercera edición, México, editorial Porrúa, 1980 Pág.59

⁷ DAVALOS José, Derecho del Trabajo I, Tercera edición, México 1990, editorial Porrúa, Pág. 3

Alemania y España es muy usado el nombre de "derecho social" y "derecho obrero"⁸

Nosotros consideramos que los títulos de "derecho obrero" y "derecho de trabajo" reúnen ambos, ventajas e inconvenientes, pues considerados a la letra, uno y otro son insuficiente y ambos se completan para enunciar el contenido de la rama jurídica que nos ocupa. Pero en la imposibilidad de fundirlos y en la necesidad de adoptar uno de ellos, preferimos el del Derecho del Trabajo..

DERECHO DEL TRABAJO

El derecho mexicano del trabajo tiene su fundamento en el Art.123 de la constitución política y se encuentra desarrollado (principalmente) en la ley federal del trabajo, que en realidad es un verdadero código del trabajo, no obstante su denominación oficial.

También es denominado como derecho social, derecho de clase, derecho obrero, legislación social, derecho industrial etc.

El derecho del trabajo no es un conjunto de normas privilegiadas dictadas en provecho exclusivo del obrero, sino más exactamente, un conjunto

⁸ GALLART Folch, Alejandro, Derecho Español del Trabajo, España, editorial Labor S.A., 1936 Pág. 13.

de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales inspirada en la idea de la justicia social, según es entendida en un momento histórico por un pueblo determinado⁹.

El derecho del trabajo es el instrumento que proporciona una vida digna de ser vivida por el trabajador, pero respetando un mínimo de derechos en favor del patrón, no como necesidad sino que son de supervivencia de quien proporciona los medios que hacen posible el cumplimiento de la justicia social¹⁰.

Tomaremos como una definición fácil de entender enunciando que se entiende por derecho de trabajo, al conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero- patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas.

1.2.- RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

En este punto solo nos referiremos de una manera sencilla a lo que deberemos entender por relación individual de trabajo, daremos una definición al respecto, misma que esta contenida en la propia ley del trabajo, la cual la define de la siguiente manera:

⁹ DE PINA Vara Ob. Cit

¹⁰ RAMIREZ Fonseca Francisco, Obligaciones y Derecho de Patronos y Trabajadores, México, editorial Porrúa Pág., 1985

Relación de trabajo.- " se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación, de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario" (Art. 20 de la ley federal del trabajo), de la lectura anterior podemos entender que también existen relaciones colectivas de trabajo las cuales son sencillas de distinguir de las relaciones individuales, estas últimas es decir, las relaciones individuales de trabajo, son todos aquellos actos los cuales recaen en una sola persona, a diferencia de los colectivos que como su nombre nos indica son aquellos actos que recaen en un grupo de personas. Pero nosotros nos enfocaremos solo en las relaciones individuales de trabajo.

Así también podemos definir a la relación de trabajo como, la prestación del servicio en sí mismo, independientemente de que haya un contrato de trabajo regulado por la ley, aunque la relación de trabajo se establece al amparo de un acuerdo que se da entre, trabajador y patrón o bien entre trabajador y empresario y en el cual, por regla general, no se determinan las condiciones en que deba prestarse el servicio¹¹

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se forma entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios,

¹¹ BARAJAS Montes de Oca Santiago, Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo, México, editorial Porrúa 1995, Pág. 328

instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley laboral, de los convenios internacionales, de los contratos de trabajo, y de sus normas supletorias¹²

Como a quedado mencionado en párrafos anteriores, se entiende por relación de trabajo la que se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, misma que es reconocida por nuestro derecho como fuente generadora de obligaciones.¹³

Lo que comúnmente se ha denominado como relaciones individuales de trabajo, no es otra cosa que los medios mediante los cuales se establecen los vínculos que obligan recíprocamente a un trabajador y un patrón. Y estos medios son dos:

- a) El contrato individual de trabajo; y
- b) La relación de trabajo.¹⁴

Una característica de la relación de trabajo que une a las partes, es la continuidad de la dogmática del derecho del trabajo la cual jurídicamente tendera a no extinguirse.

¹² CUEVA Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano, Tomo I, editorial Porrúa, México 1980, Pág. 187

¹³ BERMUDEZ Cisneros, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, México, editorial Cárdenas, Pág. 13

¹⁴ *Ibidem*. Pág. 35

La relación que nace de la estipulación del contrato de trabajo puede denominarse relación de trabajo; la doctrina da a la expresión "relación de trabajo" otro sentido, señalando el trabajo subordinado como práctica permitida por la ley, pero en realidad no es otra cosa que una decisión relacionada con la forma en que ha de disponer el hombre de su fuerza de trabajo, es decir, si libremente o aceptando que otro lo dirija.

Concretando el trabajador simplemente asume la obligación de permanecer, en forma continua a la orden del empleador sin importar la manera de prestar, el servicio, las horas, los descansos, licencias, etc. Es decir los actos materiales relacionados con la realización del trabajo integran la relación de trabajo que se establece, como se ve, por la efectiva prestación del servicio, tratando de ser prácticos podría decirse que no se debe confundir el contrato de trabajo que es una simple operación jurídica con el trabajo o la efectiva prestación de servicios, que se integra de sucesivos actos materiales.

1.3.-CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Como ha quedado entendido, lo que da origen a una relación individual de trabajo son actos, cualesquiera que estos sean siempre que se dé una subordinación por parte de una persona mediante la retribución de un salario, por lo que al intentar regular estos actos y para dar solución a los múltiples conflictos que presentaba esta figura jurídica es que surge el llamado contrato individual de trabajo, en el que se pretende establecer las condiciones en que

se han de realizar dichas relaciones de trabajo, por ello es que la ley consigna tales condiciones a efecto de que el trabajador se encuentre protegido, de tal manera que en cualquier momento pueda ejercer sus derechos.

La ley española del 21 de noviembre de 1932 da una buena definición de contrato de trabajo cuando en su artículo primero, dice que "se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera sea su denominación aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno a varios patronos, o persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, por una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella"¹⁵.

Es de mencionarse que los sujetos que integran el contrato en mención son respectivamente el patrón y el trabajador, los cuales convienen la prestación de servicios, así como la retribución siendo, este último una de las causas principales para la formación del contrato individual de trabajo, toda vez que este proporciona una seguridad en el salario; entendiéndose por salario la cantidad de dinero en efectivo y prestaciones que se agreguen a este pago, que el trabajador recibe a cambio de su esfuerzo; retomando nuestro punto primordial que es el contrato individual de trabajo añadimos que los tratadistas, en su tiempo vieron que entre el trabajador y su patrón hay un acuerdo de voluntades, para que uno preste un servicio y el otro lo dirija pagando una retribución. Este acuerdo constituye lo que tradicionalmente se ha designado

¹⁵ GALLART Folch Ob Cit. Pág. 43

como un convenio, se traduce en uno o varios contratos; en el derecho laboral, se designó con el nombre de contrato de trabajo, al convenio celebrado entre el patrón y su trabajador, para la prestación de los servicios de este¹⁶.

Podríamos referirnos a las definiciones que la doctrina ha dado respecto del contrato de trabajo, pero consideramos preferible recurrir al texto de la Ley ya que éste, por lo demás, responde a las exigencias doctrinales, interpretando adecuadamente algunas de sus expresiones.

Reproducimos, el contenido del segundo párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "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."

De lo anterior hemos de precisar que el contrato de trabajo es el vínculo jurídico existente entre quien presta el servicio subordinado y el que lo recibe, es la liga que une al patrón y al trabajador, la cual es determinante para aplicar el derecho del trabajo, dado que el contrato de trabajo es el punto de partida del derecho laboral y que una vez configurado dicho contrato, se cae dentro del ámbito de este estatuto, podemos decir que el contrato de trabajo es

¹⁶ EUQUERIO Guerrero, Manual del Derecho del Trabajo, decimocuarta edición, México, editorial Porrúa, 1984, Pág. 29

considerado también "La convención por la cual una persona, por un salario, se subordina a otra para prestarle servicios personales"¹⁷,

Se define igualmente al contrato de trabajo como aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero.

1.4.-TRABAJADOR

Aceptando el término genérico "TRABAJADOR" como aquel que presta el servicio, debiendo quedar en este término las especies: Obrero, empleado, domestico, agente de comercio, jornalero, empleado de confianza, profesionista, etc. Es la persona que presta un servicio a otra, sea material, intelectual o mixto¹⁸.

Así mismo encontramos que por trabajador se entiende que es la persona física que presta o 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 requerido por cada profesión u oficio (Art. 8º de la ley federal del trabajo). Correctamente señala nuestra ley, que el trabajador debe

¹⁷ SÁNCHEZ Alvarado, Ob Cit. Pág.320.

¹⁸ *Ibidem*, Pág. 291.

ser una persona física y quiso recalcar que no es la actividad a desarrollar la que nos permita clasificar a un trabajador, cuando agregó que para los efectos del precepto anterior, se entiende por trabajo, como ya mencionamos en puntos anteriores, toda actividad humana, intelectual y material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio, de igual modo se utiliza la palabra de trabajador para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo.

Una vez que hablamos de lo que entendemos por trabajador es importante referimos al patrón, y para tal caso diremos que: Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (Art. 10 de la ley federal del trabajo). Patrón es la persona física o jurídico colectiva, (Moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada.¹⁹ Sin olvidar que él artículo cuarto de la ley vieja decía que "patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.

1.5.- CONCEPTO DE RESCISIÓN DE TRABAJO.

La rescisión de trabajo "es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones"²⁰. La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho

¹⁹ *Ibidem*. Pág. 299

²⁰ CUEVA Mario de la, Ob. Cit. Pág. 241

potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación laboral, en el caso de que el otro, como se dice en la definición, incumpla gravemente sus obligaciones, por lo tanto el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse.

La rescisión de la relación de trabajo, es un acto unilateral, que supone el acto de uno de los sujetos de trabajo, es un acto potestativo, es decir el sujeto poseedor del derecho puede o no ejercitarlo y es un acto formal, dado que dicho acto debe ser por escrito, conteniendo la fecha y la causa de la rescisión, claro que dicha obligación solo es para el patrón y no al trabajador.

Resulta importante señalar que esta formalidad no existe en la figura jurídica de la renuncia, aclarando que si bien es cierto esta última debe presentarse por escrito por el trabajador, también lo es que no cuenta con la formalidad del aviso, como la ley en su artículo 47 lo establece para la rescisión.

Así también Néstor de Buen señala que rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

Existen causas de rescisión imputables al trabajador y al patrón. Ambas son distintas, por eso es que no es adecuado hablar sólo de rescisión; cuando

se da un supuesto de rescisión imputable al trabajador se habla de que hubo un despido.

1.6.-CONCEPTO DE DESPIDO

La doctrina define este figura jurídica como": El acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo, o con la separación del trabajador de su trabajo, acto que a su vez se define como el aviso que da el trabajador al patrono de que rescinde la relación de trabajo y exige la indemnización correspondiente."²¹

Despido.- acto mediante el cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde de sus servicios.²²

En términos amplios, despido es todo acto de extinción contractual decidido por la voluntad unilateral del empresario²³

El despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que rescinde de sus servicios; se equipara al despido la circunstancia de que

²¹Idem. Pág.251

²² DE PNA Vara, Ob. Cit. Pág.246

²³ DICCIONARIO JURIDICO, editorial Espasa, España 1998

el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato²⁴

1.7 .- CONCEPTO DE TERMINACION DE TRABAJO

"La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación"²⁵.

Por lo que es importante que comprendamos que la diferencia entre terminación y rescisión de trabajo, salvando el caso del mutuo consentimiento, radica en que la rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto la terminación es la consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica; esta distinción tiene su importancia dado la diversidad de causas, ya que produce efectos diferentes, tanto en lo que concierne a las formas de operación como en las consecuencias de la disolución.

²⁴ DAVALOS José, Ob. Cit. Pág. 145

²⁵ BERMÚDEZ Cisneros, Ob. Cit. Pág. 242

1.8.- CONCEPTO DE RENUNCIA

Renuncia.- Es la manifestación de la voluntad de un sujeto mediante la cual se desprende de un bien, derecho o cargo²⁶

Es de mencionar que debido a la falta de un ordenamiento jurídico que establezca un procedimiento a seguir para esta figura en particular, que es causa base del trabajo que estamos realizando, y como se a señalado, es una manifestación de la voluntad de un sujeto; lo que en la practica y en la actualidad en muchos de los casos no sucede y en otros muchos casos esta no es la verdadera voluntad del sujeto.

Es común ver que en nuestro tiempo, un trabajador firma su carta de renuncia al tiempo que firma un contrato de trabajo, esto en base a las políticas internas de algunas empresas, las cuales prevén la posibilidad de despedir en algún momento a sus empleados, los cuales al acudir a las autoridades del trabajo en busca de hacer valer sus derechos ante un despido injustificado, se enfrentan ante un procedimiento legal, en el cual su patrón niega la existencia del despido, argumentando que el mismo trabajador fue quien renuncio voluntariamente y presentando como prueba la renuncia firmada por el trabajador, misma que como se menciona con antelación se le obliga firmar al ser contratado, burlando así los principios y fines del derecho laboral y

²⁶ DE PINA Vara Ob. Cit. Pág. 440

desvirtuando la verdadera voluntad del trabajador, siendo esta un elemento fundamental en la figura jurídica establecida en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 53 fracción primera.

CAPITULO SEGUNDO

Generalidades del derecho de trabajo

2.-BREVE RESEÑA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Hemos dejado precisado que el derecho de trabajo es consecuencia de la vida moderna, por lo que es importante señalar algunas de las causas que precipitaron el nacimiento de nuestra disciplina.

Desde la antigüedad encontramos que existían diversas sociedades las cuales se conformaban por hombres libres, esclavos y una clase intermedia, en dichas sociedades, la esclavitud podía ser Domestica, o patrimonial, voluntaria o involuntaria.

Aun sin dejar de reconocer el importante papel que el trabajo jugaba, se le resto valor en la época antigua; fue objeto de desprecio por los hombres de entonces, incluso los grandes pensadores, lo consideraron como una actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos, que eran considerados cosas, no personas.

En encontramos que en tiempos de Salomón, se señalan ya antecedentes de organismos corporativos, así en el caso de la India existían asociaciones y corporaciones de agricultores, banqueros y artesanos. Pero en

ninguna de estas encontramos antecedentes de una relación significativa; en Grecia tenemos que el trabajo estaba calificado de indigno e impropio del ciudadano, mas sin embargo existió la libertad de asociación formándose en ese tiempo Colegios, principalmente de navegantes, los cuales dictaban sus propios reglamentos internos, los cuales estaban permitidos siempre y cuando estos no fueran contra las leyes de estado, es decir que quedaran bajo la vigilancia de este, los cuales en ningún caso podían constituirse ni disolverse sin la autorización del mismo.

Muchos autores señalan que en Roma a pesar del gran adelanto que se observaba en ese tiempo no aparecen antecedentes del derecho de trabajo, esto por que los romanos al igual que los griegos tenían el pensamiento de que el trabajo era indigno del ciudadano y que solo los esclavos estaban a cargo de la realización de todo trabajo.

Pero algunos otros autores como José Dávalos considera que Roma es la ciudad que reviste mayor importancia para nuestra materia, dado que es donde se encuentran ya, aunque en forma muy superficial, disposiciones que regulan la prestación del trabajo, al cual se le encuadro dentro del derecho civil, bajo las figuras del arrendamiento, de la compraventa y cuyo objeto lo eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

Al darse el aumento de la población y al no poder allegarse de más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios

en arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios pudieran utilizar su energía de trabajo. Así, surgieron nuevas instituciones contractuales como la locatio conductio operis y locatio conductio operarum; la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda la prestación de un servicio, ambas proporcionaban temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana.

De lo que podemos concluir que durante la antigüedad aun y con la existencia de la idea, aberrante a nuestro parecer, de que el hombre esclavo estaba a disposición de su amo, sin contar con la facultad de poder decidir trabajar o no, se da, aun que no propiamente, la existencia de la relación entre obrero y patrón.

En la edad media cobra gran auge el artesanado y aparecen los gremios, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; existía dentro de estos gremios la reciproca ayuda económica entre ellos.

La edad media resulta ser renovadora en las relaciones entre el que trabaja y el que recibe el servicio, aunque es de mencionar que dicha renovación no resulta ser notable, pero lo que sí lo resulto fue que se abandona la idea de suponer que a un ser humano podría considerársele como una cosa sin juicio, voluntad y sin libertad.

Durante esta época efectivamente cambia la idea notablemente la idea sobre el que presta un servicio, lo que lamentablemente, es que sobre esta idea solo se enfocaba desde el punto de vista de los productores y se ignoraba a la clase que trabajaba.

Una de las características importantes de la edad media es que acusa una evolución, entre el que labora y el que recibe el servicio, creando una relación de carácter personal; dentro del Vasallaje se obliga a que las prestaciones recibidas por el amo, fueran retribuidas al empleado, de tal modo que el amo quedaba obligado a dar al servidor un derecho de protección y asistencia.

Las Corporaciones que se formaron durante esta época y básicamente con la invasión de los bárbaros, los cuales destruían todo a su paso desde las costumbres hasta los sistemas políticos y sociales, abrieron paso a que dentro de las corporaciones, formadas originalmente por patronos o maestros y posteriormente por compañeros, oficiales y aprendices, las cuales como se señalo anteriormente, contaban con la facultad de dictar sus propios estatutos, estas corporaciones contaban con personalidad jurídica, en las cuales los compañeros y los aprendices, eran catalogados como inferiores a los patronos o maestros, por lo que los integrantes de dichas corporaciones se vieron en la necesidad de formar Asociaciones secretas, hasta que en el año de 1545²⁷

²⁷ SANCHEZ Alvarado Ob Cit Pág. 46

año en el que Inglaterra condena a las corporaciones, por los excesivos abusos que cometían, y es el año en que se declara además la libertad de trabajar en lo que el hombre quisiera.

Así en el año de 1791, el 17 de marzo fue votada una ley por la Asamblea Nacional Francesa que establecía entre otras cosas ²⁸ " a partir del próximo 1º de Abril será libre para todo ciudadano, el ejercicio de la profesión u oficio que considere conveniente después de recibir una patente y pagar el precio", de tal modo que en Alemania desde el siglo XVI hubiese una marcada corriente que tuvo por objeto sustituir la potestad de las corporaciones por una regulación industrial a cargo del estado.

Pasando entonces a la edad moderna; aquí encontramos ya la obligada desaparición de las corporaciones, experimentándose una evolución al ser substituida la economía de la ciudad por la economía de la nación, aparecen las marinas mercantes, los países se preocupan por obtener nuevos mercado, se da el intercambio de productos y lo importe comienza la distribución de la riqueza, dando paso al surgimiento de la burguesía, y el individualismo comienza a encontrar eco, preocupando por sobre todo el individuo, así los teóricos del derecho natural sostenedores de que la sociedad es un agregado humano que debe tender a la realización de los valores individuales, pugnando por que el individuo goce de una libertad absoluta de si mismo, de igual

²⁸ Ibidem Pág.47

manera desaparecen los señores feudales, los cuales en su tiempo fueron en su mayoría terratenientes los cuales contaban con un gran número de tierras, las cuales daban a trabajar a los individuos que carecieran de tierras propias, estos trabajaban para el señor feudal a cambio de que este les proporcionara lo suficiente para subsistir, además de que les otorgaba protección de posibles ataques a las tierras que tenían a su cuidado, mas sin embargo todo lo que se producía dentro del feudo pertenecía al señor feudal. Mencionando que todos aquellos que pertenecían a un feudo contaban ya con la facultad de decidir permanecer o no dentro de este.

Así con la desaparición de esta figura se tiene una concepción más precisa de la consolidación del estado, subordinándose todo al monarca el cual se enfoca más en la conquista e nuevos territorios así como a la obtención de mercados, dando paso al surgimiento de las llamadas grandes potencias, como la disputas de los mercados consumidores.

Con esto la clase del proletariado a sí como la clase trabajadora, la cual no cuenta con patrimonio y que resulta ser la más numerosa da paso a la formación del proletariado y a la conciencia de clases.

Con la revolución industrial aparecieron muchos y nuevos inventos de maquinas las cuales desplazaban a los trabajadores y privándolos de su sustento, hasta el día en que se practico una encuesta a efecto de conocer las condiciones de vida de los trabajadores, de lo que resulto que los trabajadores

realizaban jornadas de 15 a 16 horas, con salarios de hambre, en donde se encontraban trabajando niños, mujeres embarazadas con falta absoluta de protección, etc. así es que los trabajadores comienzan a tender a una unificación pretendiendo formar los primeros sindicatos, por lo que son constantemente hostilizados por el Estado, pero sin importar esto los trabajadores logran su libertad de asociación aprobada por el parlamente de ese tiempo.

Así comienzan los verdaderos antecedentes de la materia y estudiaremos básicamente lo sucedido en México sin restar importancia a lo acontecido en otros países, que no es tan diferente a lo ocurrido en el nuestro, tenemos que surge la legislación del trabajo, sobre la base de nuestro código político, promulgado el 5 de febrero de 1917, como una respuesta a la injusticia y explotación de que se hizo victimas a los trabajadores por efecto de los sistemas burgueses y capitalistas que imperaron desde fines del siglo XVIII.

Así en México la historia se ha dividido en: Época Precortesiana, Colonial, Independiente, que se inicia con la guerra de independencia, hasta la Constitución de 1917 y Contemporánea, nosotros nos referiremos a estas etapas comenzando la época Precortesiana: Son los Conquistadores o misioneros los que nos dan testimonio de esta época por lo que se presenta una gran carencia de datos, dado que dichos datos aparecen deformados, o bien arreglados a su gusto o pasión.

El estudio de la época precortesiana nos obliga hacer referencia de los Aztecas los cuales se encontraban ocupando una gran parte de territorio de Anahuac los cuales fueron extendiendo sus dominios muy al sur de México.

Cuando los españoles arribaron a nuestro país encontraron que estaba ocupada una gran parte del territorio, habitado por los Aztecas o Mexicas, los Tecpanecas y los Acolhuas, que formaban una triple alianza.

Esta nueva clase de civilización con la que se encontraron los españoles a la llegar a México, había superado en mucho a la civilización de los españoles, como en el caso de su economía la cual básicamente se componía a base del intercambio de mercancías, la cual se realizaba entre los pobladores de Anahuac y de los demás pueblos circunvecinos e inclusive con aquellos pueblos distantes; los productos que se comerciaban y fueron utilizados como medio de cambio fueron entre otros el cacao, la obsidiana etc.

Los Aztecas estaban divididos en grandes núcleos, a los que se denominan como: Poseedores y No poseedores, en donde los llamados poseedores por lo regular resultaban ser los guerreros, quienes hacían una verdadera carrera, y quienes debían contar con un linaje y adiestramiento, constituyendo una verdadera casta.

Los comerciantes de ese tiempo jugaban un importante papel en el desarrollo de sea cultura, esto por que fueron ellos quienes ejercían su

comercio con todos los pueblos, fueran o no cercanos; resultaron verdaderos señores, con jefes propios, con jurisdicción exclusiva, con facultades suficientes para organizar los mercados, formaban una subclase acomodada dentro de los poseedores.

La Clase de los no poseedores, llamada también Matzehuales, y dado que la agricultura fue la principal fuente de riqueza de los Aztecas, son los que tenían la obligación de cultivar la tierra no solo para su subsistencia sino para el sostenimiento de la Castas privilegiadas pero improductivas.

Las actividades manuales estaban a cargo de las personas comunes, y excepcionalmente por los señores con carácter de obreros libres, los Matzahuales contaban con el derecho de ofrecer sus servicios en mercados, alquilándose a la ordenes de quien los contrataba. Frente a estos tenemos a los esclavos, mayeques y los tlamanes los cuales constituyeron la clase de los desheredados los cuales quedaban sujetos a una especie de servidumbre.

Los esclavos adquirían su condición por la guerra los cuales eran tomados como prisioneros, o por sanciones impuestas por la comisión de algún delito; Claro que al esclavo no se le consideraba como se le considero en Roma, dado que los esclavos Aztecas no fueron considerados como cosas y sin derechos sino que estos contaban con personalidad propia el cual podía adquirir y enajenar bienes, tener esposa e hijos los que nacían libres, no adquiriendo tal carácter la mujer.

Los Mayeques solo eran personas que carecían de bienes los cuales se encontraban ligados a la porción de tierra que cultivaban, en beneficio de los nobles, ya que estos eran los únicos con potestad de enajenar tierras.

Es por eso que en síntesis podemos decir que el pueblo Azteca estaba obligado a trabajar y tributar en beneficio del estado con la excepción de los nobles y que los Matzahuales quienes eran la clase trabajadora fueron los que nos dan un antecedente importante al contratarse estos en los mercados, claro que sin que se preocupara por los trabajadores.

En la época Colonial encontramos, que se desconocía la gran industria por lo que, los trabajadores tenían que sujetarse a los distintos ordenamientos. Como lo fueron entre otras, la esclavitud, la encomienda y las cofradías.

Dentro de la esclavitud y la llamada encomienda, se implantaron sistemas impuestos por los conquistadores como lo fue Hernán Cortés; la encomienda básicamente trataba de dejar en manos de los encomenderos, el cuidado de los indios, de sus bienes, tanto en lo moral como en lo espiritual, con el objetivo de liberar de la esclavitud a los indígenas, lo cual en realidad resulta ser todo lo contrario, puesto que se convirtió en el peor sistema de explotación a que se sujetaron nuestros ancestros.

En la encomienda se sustituyó el trabajo forzado por el tributo, el cual debían pagar los indígenas al encomendero a cambio de la instrucción

religiosa; en esta época los trabajadores no cuentan con derecho alguno, sino con obligaciones ya sea de pagar su tributo antes mencionado, y la de recibir la instrucción religiosa, la cual lejos de ser un derecho, era igualmente una obligación mas para los indígenas.

No es hasta que se crean las leyes de indias, que aparecen verdaderos antecedentes de nuestra materia, ya que estas contemplaban ya un mínimo de derechos para los trabajadores.

En las leyes de indias se encontraban contemplados derechos como la libertad de trabajo, pudiendo solo mediante convenios obligar a nuestros aborígenes a prestar trabajos personales; la duración de la jornada de trabajo quedaba al arbitrio del virrey, más la ley de Felipe II establecía que los obreros de obras militares, en la construcción de fortalezas trabajaran solo ocho horas, también se fija una edad mínima para poder obligar a que alguien trabajara, se establece que el salario debería ser justo y lo suficiente para que el indio pudiera subsistir y una disposición a efecto de evitar que nuestros indios renunciaran a sus derechos dictados en beneficio del salario, disfrutándose del día domingo de cada semana con goce de salario,²⁹ así como otras más disposiciones a favor de los indígenas.

²⁹ Ibidem Pág. 61

Pasando al México Independiente, encontramos que en esta época se lucha por una libertad integral, donde se rompe con la estructura económica, política y social de la Nueva España, al fijar los principios fundamentales en que se basa el régimen Jurídico-político de nuestro país; y refiriéndonos a nuestra materia, encontramos que el primer acto trascendental de los insurgentes fue la abolición de la esclavitud, decretada por el Cura Dolores, expedido en el bando de Valladolid (Morelia).

Don Juan Álvarez Presidente interino de la República mexicana, convoca a un Congreso Constituyente el 16 de Octubre de 1855 para la creación de una constitución, (aprobada el 5 de Febrero del mismo año) en donde el Diputado Constituyente, Ignacio Ramírez, gran pensador, alcanza a prever el problema de las clases laborales, exponiendo la situación en que vivían los trabajadores, misma que si bien es cierto no fue aceptada, debidamente por la asamblea, también los es que, con este pensador fue el único en abordar el problema de los trabajadores en toda su integridad, mostrando gran interés por regular los derechos de los trabajadores.

Otro de los pensadores que tocan el tema del problema obrero fue Ignacio L. Vallarta quien al ponerse en discusión el proyecto de constitución y al tomar el uso de la palabra señaló al derecho del trabajo como una libre exigencia imperiosa del hombre, por ser una condición indispensable para el desarrollo de su personalidad y que el mismo debía disponer de sus brazos y de su inteligencia del modo más amplio y absoluto.

Así durante este tiempo y las leyes de reforma, no tuvieron repercusión inmediata en nuestra disciplina y la decantada libertad de trabajo fue nugatoria; aun que es de mencionarse que durante el imperio de Maximiliano se promulgo una serie de disposiciones en relación con la materia de trabajo, en el cual se llevo a establecer que a nadie se le podía exigir un servicio gratuito o forzado sino con la salvedad de que la ley lo estableciera, la prohibición de que los menores prestaran servicios sin la intervención de sus padres o de un curador. Por lo que refiere a las leyes reglamentarias son de recordar, algunas de ellas:

Las Juntas Protectoras de Clases Menesterosas, las cuales eran una especie de oficina, en las que se recibían las quejas de todas las personas que prestaban servicios de carácter personal, así como la búsqueda da solucionar dichos conflictos, además de que buscaban medidas para el mejoramiento de estas clases y la redacción de reglamentos sobre trabajo.

La ley sobre trabajadores, contenida en 21 artículos todos ellos de gran importancia, sobre todo por la época en que se promulgaron.

Establecía una jornada de trabajo, descansos semanales y obligatorios; la minoría de edad y el trabajo de los menores; la obligación de pagar el salario en moneda corriente, así como la protección al mismo; la obligación de proporcionar habitación a los trabajadores; que las deudas contraídas por los trabajadores solo eran exigibles a éstos con ciertas limitaciones; medidas de

higiene, asistencia medica y medicinas; la inspección a cargo del Estado. Y una serie de sanciones para casos de incumplimiento.

Las primeras organizaciones de obreros surgen en los años de 1870 y 1871 en el periodo de Porfirio el cual se caracterizo por la inhumana explotación tanto de hombres como de mujeres, en 1906 surgen 2 movimientos importantes de obreros, el de Cananea y en Sonora, así como en Río Blanco en Veracruz, todos ello con conciencia de clases, los obreros lucharon para obtener derechos laborales y mejores condiciones de vida y trabajo, pero el gobierno que regia en ese tiempo masacra a los obreros.

El 1º de Julio 1906 los hermanos Flores Magon dan a conocer el programa del Partido laboral Mexicano, dentro del cual se contemplaba como principios la reducción a ocho horas de jornada laboral, que más tarde sirvieron como base para la redacción del actual artículo 123 Constitucional:

El obrero comienza a unirse para defender su seguridad y mejorar su condición de vida y trabajo, debido a esto el gobierno porfirista manda matar a los obreros en Casa Blanca y en Veracruz, después comienzan las manifestaciones en grupo de trabajadores, dando comienzo a la Revolución Mexicana en 1917, es así que un 5 de Febrero se promulgada Constitución actual, en la que por primera vez se establecen los derechos del trabajo; la Constitución de 1917 es una aportación de México al mundo, y en la cual se

marca que debe existir una ley reglamentaria de carácter federal surgiendo así en 1931 la Ley federal del trabajo, dando vida a nuestra materia.

2.1 ESENCIA Y FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO

La historia del derecho del trabajo, nos revela lo cruenta que ha resultado la lucha que los trabajadores han emprendido para lograr el reconocimiento a la dignidad, que como personas poseen; y así arranca desde el desconocimiento absoluto a su calidad humana, hasta la negación de los medios para subsistir.

La esencia del derecho del trabajo la encontraremos atendiendo a sus características especiales y adoptando una actitud mesurada, justa y equilibrada.

En la evolución histórica del derecho del trabajo se presentan perfiles generales; el estudio de las doctrinas sociales nos encamina a precisar su contenido, por ello, y para poder conocer con relativa exactitud la verdadera esencia del derecho del trabajo, se hace necesario el estudio, aunque someramente, del socialismo en sus diversos matices, el intervencionismo del estado, y el individualismo económico.

La exaltación del homo economicus, desligado de los vínculos sociales y naturales, fue el tema dominante del individualismo y del liberalismo

económico, que daban al estado un papel de policía; La autonomía de voluntad, el deseo de enriquecerse y el libre juego de los factores de la producción determinaban, la selección natural del fuerte sobre la eliminación del débil. El principio de la autonomía de la voluntad, proclamada por el derecho civil, esclavizaba al trabajador en virtud de que, aceptaba libremente las condiciones de trabajo, o simplemente se quedaba sin trabajo y sin la posibilidad de obtener los medios necesarios para su subsistencia, es por ello que a nuestro parecer la acción laboral más que una acción jurídica es una verdadera falacia, puesto que es aquí donde en realidad cobra vigencia el concepto de que "entre el fuerte y el débil la libertad oprime y la ley liberta, toda vez que el exceso de libertad conduce al libertinaje"³⁰

El socialismo utópico, por otra parte, reiteraba los defectos del sistema capitalista, los abusos de una propiedad privada y malamente asentaba el principio de la abolición de dicha propiedad; Frente a este socialismo teórico, el materialismo histórico y la dialéctica marxista sostuvieron que el socialismo debía ser en si mismo revolucionario, que la lucha de clases era la única solución a la pobreza y la desesperación de la clase obrera y que el trabajador si quería sobrevivir debería convertirse en un soldado que arrancara la clase patronal.

³⁰ CAVAZOS Flores Baltazar, Hacia un Nuevo Derecho Laboral, segunda edición, México 1994, editorial Trillas, Pág. 442

El verdadero marxismo, tiene el mérito de haber ayudado a demostrar la injusticia del liberalismo económico, claro que su falla reside en que convierte al capital en una tesis, al socialismo en su antítesis y al estado socialista en una síntesis y en que extrema los males del liberalismo con la creación del estado- Patrón. Paralelamente a esta doctrina de pugna, cuya finalidad es la lucha de clases, aparece la doctrina social de la iglesia, que podemos encontrar en las Encíclicas, en las que podemos apreciar, que la iglesia católica según señala el jurista Cavazos, nunca ha permanecido fría o inmovible ante los acontecimientos humanos, sino que por el contrario, se ha preocupado siempre por todos los problemas que afectan al género humano, en cuanto caen bajo el dominio de la moral. Dice el jurista que siempre, la iglesia católica ante el desconcierto de la humanidad, ha levantado su voz para orientar y conducir por el sendero de la cristiandad a todos los hombres y a todos los países, estableciendo principios y dictando normas de vida. Nosotros no estamos de acuerdo con lo señalado con el jurista Cavazos, dado que como establecimos en capítulos anteriores la iglesia Católica en su momento también forma parte importante en la explotación del hombre como lo pudimos observar en lo referente al diezmo, a las encomiendas, etc.

El gran egoísmo del hombre, su afán de riqueza y otros factores, le han transformado de tal manera que resulta ser el hombre el peor enemigo del hombre; siempre ha existido una batalla desigual, para lograr que el hombre recibiera el trato que legítimamente le corresponde.

El derecho del trabajo lleva en su razón de ser y de existir, la tendencia a proteger al hombre que trabaja, y que sólo cuenta como patrimonio, su energía.

El derecho del trabajo, en todo caso tiene, como objetivo primero y último al individuo como miembro de la clase social desposeída y explotada, por ello debemos insistir que el verdadero fin de nuestra materia lo es que el trabajador alcance un verdadero trato humano y condiciones de existencia dignas, que le permitan el desarrollo normal y equilibrado de su pensamiento, salud y bienestar, de tal manera que el trabajo no vaya en detrimento de la educación, la salud, y los beneficios de la civilización.

En sus inicios, al derecho del trabajo le preocupó el presente del trabajador como individuo, se dictan así medidas tendientes a reducir las jornadas de trabajo, salarios mínimos, protección a las mujeres trabajadoras y menores; riesgos profesionales, etc.

Hoy se continúa viendo al trabajador sólo, como miembro de una comunidad, como jefe y sostén de una familia; sigue siendo motivo de preocupación la situación en la que vive, pero más aun su motivo, que resulta ser incierto, debido a que en la actualidad con todo y los avances que a tenido nuestra materia, la esencia con que fue creado el derecho del trabajo han perdido fuerza, y los fines por los cuales se creo no han sido alcanzados, desafortunadamente, la clase trabajadora sigue siendo victima de la clase

empleadora; ciertamente los trabajadores cuentan con los derechos que la ley les otorga, el problema hoy, es que en muchos de los casos sino es que en su mayoría, se encuentran en la imposibilidad de hacer valer sus derechos; derechos por los que han luchado durante décadas, esto en base, a que los empleadores, saltando los fines con que fue creada nuestra materia, obligan al trabajador, sino de una forma física, si psicológica, económica y en ocasiones con trucos aparentemente "legales" como son por ejemplo: las cartas de renuncia que se le obliga firmar a un individuo para la obtención de un empleo, pudiendo así el empleador mantener al trabajador en un estado de incertidumbre, sobre la supuesta estabilidad de su empleo; que además es un fin esencial de nuestra materia; a pesar de ello la preocupación sigue siendo la misma: proteger y asegurar al hombre que trabaja, su dignidad de persona humana, consciente de sus aspiraciones y base celular de la comunidad social.

El derecho del trabajo persigue diversos fines, y estos los dividiremos en cuatro puntos:

- a) Fines inmediatos
- b) Fines mediatos
- c) Fines Jurídicos y económicos
- d) Fines políticos

Los fines inmediatos radican en atenuar la explotación del hombre, sobre la base del reconocimiento de mejores prestaciones y derechos; es decir

consiste en que el trabajador resuelva sus problemas más elementales y que se reduzca su explotación.

Los fines mediatos serán aquellos que permitan al trabajador realizar su destino, posibilitándole los medios para ello, es decir radican en terminar la ya mencionada explotación del hombre por el hombre, y al darse esta situación nuestra materia ya no tendría razón de ser.

Ahora bien en cuanto a los fines perseguidos por el derecho del trabajo, nos dicen algunos autores, que considerado, como fruto de causas diversas, de una parte con carácter puramente materialista y de otra económico y jurídico, en el que influyen los principios políticos, ideológicos, sociales y éticos desarrollados en las distintas maneras de sentir y pensar, las divergencias en las opiniones sobre el fin del derecho laboral crean, antagonismos, aparentemente imposibles de salvar, muchos autores dividen estos fines en dos tendencias, la primera sostiene que el fin esencial es el normativo; la otra afirma que se propone proteger el trabajo y los trabajadores; nosotros estimamos que los fines son muchos y variados, ya que van desde la tutela del trabajador, considerado como parte débil en la relación de trabajo, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas, consideradas como unidades económico-sociales.

Otros autores dividen los fines del derecho del trabajo en fines substanciales y fines primarios, sin importar que sean individuales o colectivos;

el fin sustancial tiene por objeto regular adecuadamente las condiciones de trabajo de cada persona ,o personas, buscando el justo equilibrio, vinculadas con otra en virtud de una relación de laboral, así como la armonía de los intereses del capital y el trabajo.

Por el contrario la finalidad sustancial debe subordinarse a la finalidad colectiva, para así conseguir la paz social a través de la armonía de los factores de producción , siempre y cuando no se violen las garantías inherentes a la persona humana.

2.2.- FINES JURIDICOS, POLITICOS Y ECONOMICOS

fines jurídicos, Estudiando la creación y evolución de la humanidad, nos hemos podido dar cuenta, de que sin importar, que teoría sobre la creación del hombre adoptemos, siempre encontraremos que en todas ellas fue necesario establecer un ordenamiento, que sin ser llamado jurídico, fue obligatorio e indispensable, para que el hombre evolucionara como tal, por ejemplo en la teoría divina encontramos que Adán y Eva, debían acatar las normas impuestas, por su padre Dios; en la teoría de que descendemos del mono, también dentro de una sociedad de primates se acataban normas del líder de grupo, o macho dominante, etc. Es por ello que también en nuestra actual sociedad es natural y necesario la existencia de crear un ordenamiento jurídico que regule nuestra materia.

Nuestro derecho laboral positivo consagra a la justicia social como su fin supremo y reconoce que, en su esfera de regulación, la justicia se manifiesta como armonía en las relaciones obrero patronales y proporcionalidad en la distribución de los bienes producidos por esas relaciones.

La justicia social, como suprema finalidad del derecho la encontramos consagrada en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo que expresa: "Las normas de trabajo social tienden a conseguir la justicia en las relaciones entre trabajadores y patrones."

Claro esta que los fines con que fue creado el ordenamiento jurídico, con respecto a nuestra materia, fue la de la justicia social, más sin embargo para poder alcanzar dicho fin, es necesario que el mismo ordenamiento legal encuadre las formas en que se impartirá dicha justicia, así como la protección a dichas normas jurídicas, es decir que nuestra disciplina no sólo debe tender a regular las relaciones obrero-patronales, sino que todas sus normas deben llevar como signo distintivo la protección y la tutela del que presta un servicio subordinado.

Lo anterior nos lleva a entender que ninguna medida que se adopte en beneficio del trabajador resultará excesiva, si en todo caso lleva como objetivo ampliar el manto de protección hacia el trabajador, encaminadas en cuanto a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, tiempos extras, estabilidad, salarios; para facilitar su desarrollo físico, moral e intelectual, y en cuanto a la

tutela para el efecto de que el estado, a través de sus diversos ordenamientos legislativos y proveyendo en forma inmediata sobre las sanciones a aplicar a todo aquél que no cumpla con ello.

Los Fines económicos, se orientan a la satisfacción de las necesidades físicas de los trabajadores y a la regulación de la producción; nuestra rama jurídica se encuentra influenciada por exigencias de índole económica, entre los que podemos encontrar los de:

a) Vitalidad, los cuales encontramos en la oportunidad que da la ley toda persona de ganarse la vida mediante un trabajo, el cual debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

b) La finalidad de dotación, se establece al imponer al patrón la obligación de proporcionar a los trabajadores habitación cómoda e higiénica.

Así **la finalidad de producción**, la encontramos al promover el desarrollo de la producción otorgando a los patrones las facultades de organizar y dirigir el trabajo y al imponer a los trabajadores la obligación de obedecer las órdenes del patrón concierne al trabajo.

La finalidad de protección, en su faceta económica se manifiesta al proteger el salario y la **finalidad de participación**, eminentemente económica

como las anteriores, se consagra al establecer el derecho de los trabajadores en participar en las utilidades de las empresas .

Es de mencionar que el derecho laboral, es la disciplina jurídica en la que los fenómenos sociales, políticos y económicos es tan trascendente, que se considera por algunos tratadistas que difícilmente se podría analizar un cierto grupo de fenómenos, cuyos orígenes, consecuencias y resultados se manifiestan en todos los órdenes de la vida social.

La historia de la humanidad, según lo ha sostenido Carlos Marx, evidencia los intereses en pugna, por una parte el patrón o empresario invirtiendo cierto capital y por otra el trabajador, realizando un esfuerzo para subsistir, claro que en realidad al trabajador no se le retribuye en debida forma el esfuerzo desarrollado.

Las conquistas alcanzadas por los trabajadores a su favor, resultan engañosas ya que la falta de un control estricto por parte del estado de los precios motiva el alza de los productos, dando como resultado la aparición del fenómeno, llamado por los economistas como la espiral de los precios, la cual evita que las prestaciones de los trabajadores aumenten en proporción con los precios de los productos: y de esta manera se ha considerado que el derecho del trabajo, concebido como catálogo de conquistas de la clase trabajadora, sea un generador de fenómenos económicos, pues de los hechos actuales se puede deducir que una reducción en la jornada de trabajo y un aumento en el

salario, en el período vacacional, repercute necesariamente en el costo de la producción, de la manufactura, de servicios, etc.

Lo anterior ha dado motivo para que algunos autores consideren que el derecho del trabajo sea un generador de fenómenos económicos, ya que cualquier prestación alcanzada por el trabajador repercute indudablemente, en el costo de la mano de obra; para nosotros los verdaderos fines económicos del derecho del trabajo son que el trabajador perciba, mediante la realización de su trabajo un salario, con el cual pueda vivir en condiciones dignas y decorosas como todo ser humano, debiendo posibilitarle los medios para que realice su destino y demostrando a los empresarios de que la época de la explotación desmesurada ha pasado a la posteridad.

Los fines políticos, ya señalamos que el derecho del trabajo tiene un hondo contenido económico, pero también político; la clase trabajadora ha venido a constituir, estamentos perfectamente enmarcados y definidos que le dan una fuerza política considerable.

Los fines eminentemente políticos son, que la clase trabajadora pueda intervenir directamente en la opinión referente al gobierno, para así poder señalar al legislador cuáles son las finalidades que deben inspirarlo en la formulación de las normas laborales, buscando que dentro de los asuntos que interesan al estado, se encuentren la búsqueda de una armonía en la relación laboral y de la equitativa distribución de la riqueza.

2.3 AUTORIDADES EN MATERIA DE TRABAJO.

Es importante que nos detengamos a estudiar las autoridades de trabajo, dado que las mismas se crearon para impartir y asegurar el derecho de los trabajadores, además de que a través de este estudio podremos saber ante que autoridad puede un trabajador acudir a hacer valer sus derechos tutelados en la ley.

La Ley Federal del Trabajo contempla un capítulo especial de las autoridades del trabajo y servicios sociales; en su artículo 523 señala la aplicación de las normas de trabajo competente, en sus respectivas jurisdicciones:

I.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

Depositaria en nuestro sistema administrativo de la justicia del trabajo y del espíritu de nuestro tiempo en materia del bien común, ha tenido altas y bajas en su sistema interior, Ha contemplado la llegada y el alejamiento de muchas atribuciones y de diversas actividades; Se la han agregado o separado varios departamentos internos y oficinas; se la ha atacado y defendido, en sus actuaciones tanto por las agrupaciones obreras como por los sectores patronales; sin embargo ha mantenido, pese a estas circunstancias su prestigio.

La ley Orgánica de la Administración Pública le otorga diversas funciones, las cuales han variado conforme al interés puesto en juego por cada titular del poder ejecutivo federal, o al interés interpretativo de algunos secretarios del trabajo.³¹

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es una dependencia directa del Poder Ejecutivo Federal cuyas funciones se determinan en la LOAPF. Entre sus principales atribuciones se encuentran la de vigilar la observancia y aplicación de las normas constitucionales, legales y reglamentarias en materia laboral; intervenir en la formulación y promulgación de los contratos-ley; elevar la productividad en el trabajo; promover la capacitación y el adiestramiento; establecer el servicio nacional del empleo y vigilar su funcionamiento; vigilar el funcionamiento administrativo de las juntas federales y de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal; intervenir en la organización, registro y vigilancia de toda clase de sociedades cooperativas; estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento; manejar la Procuraduría Federal de la Defensa del trabajo; intervenir en los congresos y reuniones internacionales de trabajo; llevar estadísticas generales; intervenir en asuntos relacionados con el Seguro Social; promover la cultura y la recreación de los trabajadores, e impulsar la ocupación en el país.

³¹ BARAJAS Montes de Oca, Santiago, Manual de Derecho Administrativo del Trabajo, México 1985, editorial Porrúa P.124

Los funcionarios a cargo de estas tareas, en el más alto nivel son el Secretario, los Subsecretarios "A" y "B", el Oficial Mayor y el Contralor Interno.³²

II.-SECRETARIA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO.

Tiene participación directa en materia de relaciones obrero- patronales desde el año de 1962 cuando se estableció el derecho de los trabajadores a percibir parte de las utilidades obtenidas por las empresas.

Este reparto debe hacerse a la totalidad de los trabajadores que les hayan servido durante un año completo o en periodos menores, en una parte proporcional a su salario. El importe de esta que podríamos llamar una prestación adicional al salario consistente en la distribución entre todos los trabajadores que se encuentren en el caso a que aludimos, de un 80% sobre la renta gravable, sin hacerse ninguna deducción y sin establecerse diferencia alguna entre las empresas. La renta gravable la establece la ley de impuesto sobre la renta y todas las empresas tienen la obligación de rendir una declaración de ingresos a la Secretaria de Hacienda.

Ha sido a través de esta actividad donde la Secretaria de Hacienda participa como autoridad administrativa del trabajo, ya que nuestra legislación

³² DE BUEN Néstor, El Derecho Administrativo Laboral y la Administración Pública del Trabajo en México, México 1994, editorial Porrúa. Pág. 13

reserva el derecho de oponerse a los resultados contables que se ofrezcan por parte de las empresas una vez que haya revisado la declaración y los anexos exhibidos; examinadas dichas objeciones y los documentos aludidos la Secretaría dictará una resolución definitiva, la cual no podrá ser recurrida por los trabajadores y cuyo cumplimiento será obligatorio para los patronos, independientemente de que la impugnen

Por lo que podríamos concluir que tiene su intervención de manera específica a las obligaciones de control de las declaraciones empresariales a efecto de determinar la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas previstas en el Título Tercero, Capítulo VIII, arts. 117- 131 LFT. a petición de los trabajadores que formulen objeciones a la declaración que presente el patrón, la SHCP revisará la declaración y determinará si es correcta o debe modificarse. Su resolución no podrá ser recurrida por los trabajadores.

III. LAS AUTORIDADES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS, Y A SUS DIRECCIONES O DEPARTAMENTOS DE TRABAJO.

Una primera aclaración conduce a precisar que cuando la LFT hace referencia a entidades federativas, lo que en rigor debía referirse solamente a los estados que integran la Federación, también debe entenderse incluido el Distrito Federal.

En segundo término debe aclararse que por mandato de la disposición citada, los estados y el D.F. deben constituir una dirección de trabajo que ejercería funciones análogas a las de la STPS pero no necesariamente deben hacerlo bajo el mismo nombre. También pueden constituir, si así conviene a sus intereses, otros organismos administrativos laborales siempre cuando no invadan la competencia federal.

IV. PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

Una última atribución adjudicada a la Secretaría del Trabajo es el control y manejo de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Sus funciones, previstas en los arts. 530 al 536 LFT son, en lo esencial, la representación de los trabajadores y de sus sindicatos, su petición, ante cualquier autoridad en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo; interponer los recursos ordinarios y extraordinarios que procedan para la defensa de ellos y proponer soluciones amistosas a las partes interesadas para el arreglo de sus conflictos, haciendo constar los resultados en actas autorizadas.

Los servicios de la Procuraduría son gratuitos y, en general, corresponde a lo que podría calificarse de defensoría de oficio de los intereses obreros.

V. SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

En el momento actual constituye una dependencia directa de la STPS cuya función es estudiar y promover la generación de empleos; promover y supervisar la colocación de los trabajadores; organizar, promover y supervisar la colocación de los trabajadores, organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y registrar las constancias de habilidades laborales. Sus atribuciones se determinan en los arts. 537 al 539 de la Ley Federal del Trabajo.

VI. LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

Una de las funciones administrativas más importantes que tropieza, con las mayores dificultades para desempeñar sus funciones dado los límites presupuestales. Su regulación principal aparece en los arts. 540 al 550 LFT.

Las funciones de la Inspección del trabajo son: en lo sustancial, vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patronos sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo; poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que se observen en las empresas y establecimientos y realizar los estudios y acopiar los datos que solicite las

autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones.

VII. COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS.

Se trata de un organismo tripartito que funciona con un presidente, un consejo de representantes y una dirección técnica (arts. 551 al 563 LFT). Su actividad es permanente.

En lo substancial su función es fijar los salarios mínimos generales y profesionales para las distintas zonas geográficas en que se divide el país. La determinación de los salarios mínimos la debe llevar a cabo el Consejo de Representantes para lo que cuenta con el apoyo de la Dirección Técnica. Esta debe llevar a cabo en forma permanente investigaciones y estudios, necesarios y apropiados, para determinar, entre otras cosas, la situación económica general del país; los cambios de mayor importancia en las diversas actividades económicas; las variaciones en el costo de la vida por familia y las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales. Asimismo debe investigar y llevar acabo otros estudios destinados a determinar el presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades de cada familia y las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores de salario mínimo.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos puede auxiliarse de comisiones consultivas que son organismos también tripartitos que prestan

servicios de investigación y captan informes que pueden servir para la determinación de los salarios mínimos (arts. 564 - 569).

VIII COMISIÓN NACIONAL PARA EL REPARTO DE UTILIDADES.

Esta integrada de una forma tripartita, sus funciones se realizan sólo en ocasión de la fijación del porcentaje de utilidades que debe repartir los patrones a sus trabajadores. Por regla general, se trata de una determinación decenal, pero puede hacerse antes, por convocatoria expedida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, cuando existan causas que lo justifiquen o a solicitud de los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o de los patrones, cuando representen el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados, por lo menos si se trata de los patrones, cuando tengan a su servicio el mismo porcentaje de trabajadores. Se integra con un presidente, un consejo de representantes y una dirección técnica. Sus atribuciones se precisan en los arts. 575-590 LFT.

IX. JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION Y DE CONCILIACIÓN Y ALBITRAJE.

Tienen a su cargo por mandato directo de la fracción XX del apartado A del artículo 123 Constitucional la decisión de las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, también están encargadas de funciones administrativas, ya

que les corresponde la tramitación de los procedimientos paraprocesales y las juntas locales, el registro de los sindicatos y la toma de nota de sus directivas.

Las de conciliación actúan por excepción como juntas de arbitraje cuando se trata de conflictos de menor cuantía.

Las juntas o tribunales como han preferido llamarlas los teóricos del derecho del trabajo, constituyen en nuestro ordenamiento jurisdiccional el órgano encargado del conocimiento y decisión de los conflictos laborales; tienen por misión la administración de justicia en asuntos laborales, o sea asignar lo que corresponda a cada uno de los factores de la producción en proceso económico; dirimir también las controversias jurídicas que surgen respecto de la interpretación y cumplimiento de las relaciones jurídicas de trabajo y las normas que le sean aplicables. Es función primordial de las juntas crear el derecho de las empresas o industrias, cuando conocen y deciden los conflictos colectivos de naturaleza económica y decir el derecho a propósito de todos los conflictos jurídicos que surjan entre trabajadores y patrones.

X. JURADO DE RESPONSABILIDADES.

Organismo de integración también tripartita cuya función esencial es aplicar sanciones a los representantes del trabajo y del capital que hubieren incurrido en conductas que lo ameriten. Dichas sanciones pueden consistir en

amonestación, suspensión hasta por tres meses y destitución (arts. 672-675LFT).³³

Todas y cada una de las autoridades en materia de trabajo son esenciales para la aplicación del derecho y es importante saber cuales son así como conocer sus funciones para poder saber a cual de ellas acudir un en caso concreto,

³³ *Ibidem*, Pág.17

Falta Paq.

56.

obligada a prestar el servicio y patrón o empresario a aquel quien recibe el servicio a cambio de retribuirlo económicamente.

Con relación a lo anterior, resulta de importancia señalar que una persona cualquiera no adquiere los derechos y deberes inherentes al título de trabajador en tanto no ha nacido el vínculo jurídico-laboral originado por el contrato. Pese a cuanto se pretenda determinar en otro sentido, no es, la del trabajador, una situación que deriva de un status permanente; antes bien, se trata de una condición que se adquiere con la del sujeto del contrato del trabajo.

En cuanto en el contrato de trabajo laboral se dan como negocio jurídico bilateral que es- dos centros de intereses, al trabajador le corresponde la titularidad de una de ellos, siendo en tal sentido, una de las partes del contrato en cuestión que, en el ejercicio de su libre voluntad, consistente en obligarse con el empleador- la otra parte del contrato.

No coinciden las nociones económica y jurídica del trabajador. En el primer aspecto, trabajador lo es toda persona que realiza una actividad determinada, ya que la actividad lleva aparejada, en sí misma, una finalidad de producción. Pero la noción jurídica es mucho más estricta y plantea delicados problemas de conceptualización.³⁴

³⁴ GARCIA, Alonso Manuel, Curso de Derecho del Trabajo. Quinta edición, España 1975, Editorial Ariel, Pág. 813.

Como ya dijimos existen dos partes o sujetos del derecho del trabajo a los cuales corresponde efectuar prestaciones respectivas, en la cual una de las partes es deudora de trabajo, y la otra es deudora de retribuir el trabajo (deudora de salario).

Cuando estudiamos la denominación de trabajador nos encontramos con múltiples definiciones para precisar un concepto, pues sucede lo mismo al estudiar patrón o empresario. Son así empleadas frecuentemente e indistintamente, con carácter sinónimo, las de patrono, empresario, empresa, dador de trabajo, empleador y acreedor de trabajo, pero el mas aceptado será para nosotros el de patrón , pero lo verdaderamente importante es que todas estas definiciones nos dan a entender que se refieren a "toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación,"³⁵

En nuestro derecho laboral mexicano, contamos con dos tipos de relaciones de trabajo, las individuales y las colectivas.

Como ya sabemos los sujetos de las relaciones individuales son, los que prestan, y los que reciben el servicio en forma directa e inmediata, es decir el patrón y el trabajador, en cambio, en las relaciones Colectivas los sujetos que concurren son, los que se encargan de la fijación de las bases sobre las

³⁵ *Ibidem* Pág. 359,360

cuales prestarán sus servicios, los sujetos de la relación individual, es decir, los sujetos que participan en la relación colectiva son, una Asociación Profesional, registrada ante la Autoridad del Trabajo, quien actúa a nombre del grupo de trabajadores que prestan el servicio y a la cual podemos denominar como Sindicato de Trabajadores, Alianza Sindical de Trabajadores, Unión de trabajadores, Liga de resistencia de trabajadores, etc.

Por parte del que reciba o se beneficia con el servicio pueden concurrir:

- a) una persona física llamada patrón o empresario; b) una persona jurídico-colectiva que puede constituir una empresa, debidamente registrada y c) una asociación profesional, de patronos o empresarios que formen un sindicato patronal, aclarando que las personas que representen a quienes a presten el servicio y a los que lo reciben, se limitarán a fijar las condiciones o bases sobre la cuales laborarán los sujetos del derecho individual del trabajo.

3.1 LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La estabilidad corresponde a una característica dinámica de un grupo o sistema en virtud de la cual conserva su posición o configuración de equilibrio o de movimiento uniforme (Gran enciclopedia dl mundo).

Para que la estabilidad exista en las relaciones de trabajo, es necesario colocar los principios emanados de la ley en el fiel de la balanza y evitar que se incline injustamente a favor del patrón, sin descuidar a la empresa al conceder

al trabajador ventajas desmedidas. Nuestro derecho tiene por finalidad, según el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo, lograr el equilibrio en las relaciones laborales.

El trabajador busca la estabilidad en el que hacer, en el movimiento diario, para conservar su posición de equilibrio, que no es otra cosa que su permanencia en el empleo.

Solo frente a una de las causas contenidas en el artículo 47 el trabajador puede perder su fuente de trabajo.

Se ha dicho que la estabilidad es el derecho incorporado al patrimonio económico del trabajador, derecho que preocupa al estado el cual ve por el mantenimiento del contrato de trabajo, siempre que el trabajador no haya dado causa para la respectiva denuncia; en un sentido propio consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, salvo por lo previsto por la ley, fuera de ellos el trabajador conserva su empleo y su estabilidad.³⁶

La causa más frecuente de la miseria es la carencia o la pérdida de empleos, por que entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia, por lo que vuelve a cobrar gran importancia el tema de la estabilidad

³⁶ BRICENO, Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, México, 1985, Editorial Harla, Pág. 130

en el trabajo, ya que para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores es fundamental.

Cuanto mayor fuera el tiempo de servicio efectivo del trabajador en la empresa, mayor aptitud, mayor buena voluntad, mayor compenetración él habrá revelado, pues, si así no fuese el empleador no lo conservaría en el establecimiento. Es forzoso reconocer, por tanto, que cuanto mayor fuere el número de años en que el trabajador haya quedado a la disposición de la empresa, más seguro será el indicio de que él es profesional competente y cumplidor de sus deberes.

Posiblemente pocos derechos son tan importantes dentro de los regulados por las legislaciones del trabajo que los concernientes a la estabilidad del trabajador, tomando en cuenta que es el salario, el patrimonio real y efectivo de que gozan grandes masas laborantes, de ahí que sea protección laboral el garantizarle a cada individuo la mayor estabilidad en su empleo, y aunque bajo ese enunciado no aparezca un capítulo especial dentro de nuestra legislación, de otras disposiciones se sacan las consiguientes consideraciones.

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

social, quedan sin sustento. Es por eso que se erigen derechos a favor de la clase trabajadora por dos razones

I.- Porque los trabajadores pueden renunciar e él, es decir, tienen la alternativa de desligarse del empleo en cualquier tiempo, con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que puedan ocasionar con ello a la empresa, si la salida se produce antes de cumplir el primer año de servicios, (como lo establecen los artículos 5º Constitucional y 32 de la ley federal del trabajo), y

II. Por que pueden exigir el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de una de las dos acciones que existen en su favor; la reinstalación, aun en contra de la voluntad de patrón y si es preciso mediante la fuerza pública (artículos 48 de la ley federal del trabajo y 123, apartado A frac. XXII, de la Constitución).

Se ha definido a la estabilidad en el empleo como "el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato del trabajo." (Alfredo Sánchez Alvarado).

La estabilidad en el trabajo dice Mario De la Cueva "apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social,

hondamente enraizadas en el derecho del trabajo, por que su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, por que su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. Des estas dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro....

Afirma que el derecho a la estabilidad "Es aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y de la circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación".³⁷

Las normas de la estabilidad en el empleo son todas aquellas que tienen por objeto evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades.

Por otro lado, se tiene una importantísima manifestación del principio de la estabilidad en el empleo en la regla que determina que, en principio, toda relación de trabajo se entiende celebrada por tiempo indeterminado o indefinido, salvo los casos expresamente previstos en la misma legislación laboral entablado, (esta regla se consigna en el artículo 35 de la ley laboral y se adquiere un mayor relieve en el artículo 39).

³⁷ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., pp. 219 y 220

El contrato de trabajo en el que no se exprese el tiempo o la obra determinadas para la realización del mismo se tendrá por un contrato a tiempo indeterminado, lo que en forma fundamental le garantiza al empleado su estabilidad en el empleo, a menos que como mencionamos anteriormente, realice alguno de los actos o cometa alguna de las omisiones que la misma ley reconoce como causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón.

Existen otras disposiciones en el cuerpo mismo de la Ley Federal del Trabajo en que se palpa el interés legislativo en garantizar permanencia en el empleo del trabajador, por lo que reglamenta en beneficio de una pluralidad en esa relación, por ejemplo cuando establece en el artículo 36 que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza, en esta forma se evitan los fraudes que pueden aspirar los patrones malintencionados cuando queriendo disfrazar un contrato por tiempo indeterminado manifestaran que es únicamente para la realización de una obra determinada, y con la anterior disposición se evita esto y se protege la estabilidad en el trabajo.

En otra norma podemos observar la protección a la estabilidad del trabajador, cuando la ley establece que la sustitución del patrón no afectara las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento, dado que el patrón sustituto, así como al que se sustituye, seguirán contando con la responsabilidades que le ley les manda.

Desafortunadamente, en la actualidad, y pese a todos los intentos realizados por nuestros legisladores para proporcionar a los trabajadores una estabilidad en su empleo y la finalidad con que se creó la figura de la estabilidad, se encuentra obscurecido por las crecientes acciones de los patrones, como son, el contratar trabajadores eventuales, evitando así encontrarse en un futuro con personal que debido a su antigüedad en el trabajo, representen para el patrón una inversión económica mayor, a la que representaría contar con un personal eventual, al cual en caso de despidos injustificados, representarían el pago de una indemnización menor que la de empleados con mayor años de servicio, o empleados que cuenten con derechos de base; aunados a que en nuestros días los empleadores obligan a los trabajadores a firmar cartas de renuncia, o documentos en blanco, con los cuales podrá evitarse futuros juicios.

LA ESTABILIDAD ABSOLUTA Y RELATIVA

La distinción entre estabilidad relativa y estabilidad absoluta se determina observando el grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación de trabajo.

“Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrón, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de

inconformidad por parte del trabajador. Y hablamos de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrón, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización³⁸

El principio de la estabilidad en el empleo no es absoluto, ni tiene sus excepciones de acuerdo con lo establecido en los artículos 49 y 50 de la ley, que son derivación de fracción XXII del artículo 123 Constitucional. La ley de 1931 consignó, desde un principio, la estabilidad relativa, al apartarse de los conceptos civilistas que contemplan la rescisión de los contratos de tracto sucesivo, como el arrendamiento, por simple preaviso de cualquiera de las partes, y limitó a motivos verdaderamente graves la posibilidad de que unilateralmente alguna de las partes pudiera dar por concluido el contrato de trabajo.

La ley ha establecido que el trabajador que rompa su relación de trabajo sin causa justificada, tiene como sanción la responsabilidad civil (artículo 32); con respecto a los patrones se estipuló una dualidad de sanciones que podría ejercitar el trabajador ofendido y son: la reinstalación o la indemnización constitucional.

Al respecto señala el tratadista Alberto Briceño, que cuando el patrón está impedido, como sucede en nuestra legislación, para despedir sin justa

³⁸ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., Pág. 221

causa al trabajador, se esta en presencia de la estabilidad Absoluta y que cuando el Patrón está facultado para despedir al trabajador, mediante el pago de una indemnización se esta frente a una estabilidad relativa.

Señalando que el artículo 48 establece la indemnización. En el supuesto e incapacidad física o mental o inhabilidad del trabajador, la ley también prevé el pago de una indemnización, para que ésta proceda, es necesario, de acuerdo con el artículo 48, que el trabajador solicite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, su indemnización.

No que da al arbitrio del patrón rescindir mediante indemnización, sino pertenece al derecho exclusivo del trabajador.

La ley en ningún caso da la facultad al patrón para que este pueda rescindir la relación de trabajo mediante el pago de la indemnización; claro esta que en la practica el patrón puede llamar al trabajador y ofrecerle cierta cantidad, si éste la acepta, no se contempla un despido sino una terminación por mutuo consentimiento, ya que ambas partes decidieron concluir la relación laboral: como pudiera ser en el caso de la **renuncia en la separación voluntaria** (figura erróneamente no contemplada en nuestra ley), que es cuando el trabajador decide concluir antes del tiempo establecido con la relación de trabajo, decisión aceptada por el patrón; cabe mencionar en este último punto que desafortunadamente en la actualidad este recurso es aprovechado con mala fe por el patrón para terminar una relación de trabajo a

la cual esta obligado; como es en el caso en el que el trabajador para emplear a una persona el tiempo de firmar un contrato de trabajo obliga sino físicamente si psicológicamente, aprovechando la necesidad económica de la persona quien ofrece sus servicios o trabajo, una carta en la cual el trabajador firma su renuncia; tema que trataremos mas adelante.

Parte central del derecho del trabajo mexicano es la estabilidad del trabajador en su empleo; este derecho es el corazón del artículo 123 Constitucional. por lo que dejar que las partes libremente decidan la terminación de las relaciones labores, es poner la relación de trabajo en manos del fuerte.

El principio de la estabilidad tiene muchas consecuencias en la vida de la relación laboral, por eso se trata de uno de los principios sin los cuales no sería posible hablar del derecho del trabajo; la certeza del presente y del futuro dignifica al trabajador, por que si el empleado sabe que su permanencia en el empleo no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, desarrollara sus funciones en base de su conciencia ética y con el interés de su familia.

3.2 CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

La relación de trabajo puede cesar definitivamente, por rescisión o terminación. Extinción significa "cese o se acabe del todo una cosa".³⁹ Algunos autores prefieren hablar de disolución, que es desunir las cosas que estaban unidas de cualquier modo. En virtud de que la rescisión y la terminación ponen fin definitivamente, con la relación de trabajo, nosotros usaremos "extinción o terminación".

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.⁴⁰

Son motivos de rescisión los planteados por nuestra ley en sus artículos 47 y 51, de los cuales observaremos algunos aspectos:

a) Que exista una causa concretamente establecida por la ley. No puede dejarse ni a la libertad de que las partes ni a la contratación, el señalamiento de la causa. Sólo cuando la conducta se tipifique debidamente en la ley, podrá haber rescisión.

³⁹ BRICEÑO Ruiz Alberto, Ob. Cit Pág. 214

⁴⁰ DAVALOS, José Ob. Cit. Pág. 171

b) Que la cusa o motivo de la rescisión sea imputable a alguno de los sujetos de la relación de trabajo. Esto es, que el trabajador en el caso del artículo 47 sea el responsable del cese definitivo de la relación de trabajo, sin consecuencias para el patrón; o bien, que en los términos del artículo 51 sea el patrón con su conducta, quien configure la causa, sin perjuicio para el trabajador.

Señala el profesor Mario de la Cueva que la terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación.

La terminación es una forma diversa de extinción de la relación de trabajo, que requiere de los siguientes elementos:

a) La existencia de una causa, específicamente determinada en la ley. El artículo 53 precisa las causas para la terminación individual.

b) No existe sujeto responsable al que puede imputársele la causa.

La similitud entre la rescisión y la terminación es la existencia de una causa determinada en la ley. Su diferencia es la imputabilidad a una persona. De tal forma, podemos decir que en la rescisión siempre habrá un sujeto responsable, y en la terminación no. Aun y cuando en la terminación se habla

de mutuo consentimiento como causa, éste debe entenderse en la ocurrencia de voluntad de ambas partes

El artículo 53 enumera las causas de terminación de las relaciones laborales . En estos supuestos con excepción de la fracción IV, el patrón no está obligado a indemnizar, aun cuando deba acreditar la existencia de alguna causal de las contenidas en este numeral.

La terminación procede, como ya quedó anotado, 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 de trabajo.

Los supuestos que contempla el artículo 53 para poder terminar una relación de trabajo son los siguientes:

“ 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 de trabajo y;
- V. los casos a que se refiere el artículo 434”

I.-El mutuo consentimiento de las partes.- De lo que se entiende que ambos patrón y trabajador deben estar acordes en dar fin a la relación, implica la renuncia del trabajador a su empleo y la conformidad por parte del patrón así como pactarlos términos para llevar adelante esa decisión.

II.-La muerte del trabajador.- Una de las características del servicio es que este es personal, y al ya no existir el trabajador que es quien presta el servicio, no puede existir, tampoco, la relación laboral, la cual se da por terminada; por lo que resulta que como señala el profesor Néstor de Buen "siendo personalísima la prestación del servicio, es obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción de la relación de trabajo".

Una de las consecuencias en este tipo de terminación son que desde luego el patrón queda obligado al pago de lo debido y, eventualmente, a cubrir las indemnizaciones que correspondan, según lo establecido en el artículo 501 de la ley.

III.-Terminación de la obra o vencimiento del termino o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36,37 y 38.-Esta causal trata de los casos que se derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada, o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas; pues resulta obvio que al no existir la materia de la relación laboral, al concluir el plazo

determinado en el contrato o al agotarse el capital invertido, la relación laboral se extinga, es decir, se dé por terminada.

Los dos primeros supuestos de este numeral están acordes con la naturaleza de la relación laboral por tiempo determinado. El momento en que se termine la obra o venza el término, salvo que los trabajos inconclusos obliguen a continuar la labor por el tiempo indispensable, dan fin a la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

IV.-La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.- Cuando un trabajador está incapacitado física o mentalmente para prestar su servicio, que debe ser personal, la relación se dará por terminada.

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

Aun y cuando la ley permite que se extinga la relación, el trabajador no queda desprotegido. En virtud de que el supuesto es genérico y no distingue las causas de la enfermedad o accidente que ocasionan la imposibilidad del trabajo. Aplicando los principios de interpretación, debe señalarse que la relación de trabajo primero se suspende, por el tiempo en que la ley del Seguro Social estima para el otorgamiento de subsidio y de pensión provisional.

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

V.-Los casos a que se refiere el artículo 434.- Se refiere a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, y donde se señala las causas de terminación colectiva: la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón; la incapacidad física o mental del patrón, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos; la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; el agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva; la carencia de minerales costeable; el concurso o la quiebra legalmente declarados.

3.3 LA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

La separación voluntaria de la relación de trabajo no esta contemplada como tal en la ley laboral, lo que resulta un gran error. En la ley encontramos en su artículo 53 fracción primera, que se contempla "el mutuo consentimiento de las partes, desafortunadamente como se expuso anteriormente este punto implica la voluntad, tanto del trabajador como la del patrón para terminar con la

relación de trabajo. Es una practica bastante común sobre todo cuando se otorga convenio ante la Junta, porque el patrón quiere impedir un juicio futuro.

Esto, desde luego, no es cierto, pues aunque el convenio tiene la presunción de ser legal, no adquiere la calidad de cosa juzgada, razón por la que puede el trabajador puede demandar la nulidad de las cláusulas que estime violatorias de la ley.

Por otra parte, el convenio no requiere necesariamente la aprobación de la junta, pues sino contiene cláusula en contra del derecho o a la moral, es innecesaria la tutela de la junta a favor del trabajador.

Ahora bien, aunque como ya dijimos, es bastante frecuente la terminación por acuerdo de voluntades, el que hacer diario de las empresas nos demuestra que el sistema señalado constituye una excepción, ya que normalmente la terminación de la relación de trabajo se produce por vía de la renuncia del trabajador.

Es cierto, como reiteradamente lo ha dicho la Corte, que para evitar una posible responsabilidad a cargo del trabajador, que pudiera traer como consecuencia la pérdida de algunos de algunos de sus derechos, es necesario que el patrón preste su consentimiento a la terminación de la relación.

El artículo 5º Constitucional indica que "el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin que puede exceder de un año en perjuicio del trabajador...", para agregar después que " 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".

Del mismo modo la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 40 señala que " los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año", y en caso de que el trabajador incumpla con tal norma solo se le podrá exigir al trabajador una responsabilidad civil, sin que en ningún momento pueda hacerse coacción sobre su persona.

Ante la imposibilidad de que el patrón pueda obligar al trabajador a continuar trabajando, la terminación de la relación de trabajo esta en manos del trabajador, ya sea aceptado o rechazada por el patrón .

De lo anterior podemos concluir que con la fracción que estamos comentando, la relación de trabajo termina por mutuo consentimiento o por renuncia del trabajador la cual implica una separación voluntaria por parte del trabajador.

Recordando que el trabajador tiene reconocida la posibilidad de extinguir la relación que lo liga con su patrón en cualquier momento, por voluntad propia,

exista o no causa que lo justifique. No ya, porque se den razones jurídicas para hacer cesar su relación de trabajo, sino porque basta unilateralmente decida concluir esa relación.

Como un simple ejemplo de lo anterior se transcribe la siguiente tesis jurisprudencial:

Séptima Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Apéndice de 1988
Tomo: Parte II
Tesis: 1609
Página: 2598

RENUNCIA AL TRABAJO. ES NECESARIO QUE CONCURRA LA ACEPTACION DEL PATRON.

En los casos en que existe un contrato de trabajo que delimita derechos y deberes recíprocamente entre los contratantes, es indudable que para que la renuncia al trabajo no implique incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador y traiga como consecuencia la actualización a su favor del derecho a percibir determinadas prestaciones establecidas en el contrato colectivo de trabajo correspondiente para esos casos, es indispensable que concurra la voluntad del patrón aceptando esa renuncia, puesto que es lógico que la decisión unilateral del trabajador no puede crear las referidas obligaciones a cargo del patrón, ni libera por sí misma al trabajador de las responsabilidades en que pueda incurrir si de inmediato deja el trabajo.

Sexta Época, Quinta Parte:

Volumen CXXXVIII, Pág. 39. Amparo directo 4792/66. Javier de la Cruz Murillo. 6 de enero de 1967. Cinco votos. Ponente: Raúl Castellanos Jiménez.

Volumen CXXXVIII, Pág. 39. Amparo directo 7908/66. Jaime Claudio Alvarado Olivares. 6 de abril de 1967. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ángel Carvajal.

Volumen CXXXVIII, Pág. 39. Amparo directo 8464/66. María del Carmen Torres Hernández. 14 de julio de 1967. Mayoría de cuatro votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Volumen CXXXVIII, Pág. 39. Amparo directo 8917/66. Paulina Almada Félix. 25 de abril de 1968. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.
Séptima Época, Quinta Parte:

Volumen 3. Pág. 111. Amparo directo 7924/68. Instituto Mexicano del Seguro Social. 14 de marzo de 1969. Cinco votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

NOTA: Esta tesis se retiró de la compilación de jurisprudencia 1917-1995 en virtud de que se sustenta, básicamente, en que la validez de la renuncia al trabajo por parte del trabajador requiere la aceptación del patrón, y tal criterio fue modificado por la tesis jurisprudencial 438, Pág. 291, de la primera parte, correspondiente al tomo en materia del trabajo del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, en cuanto estableció que la renuncia al trabajo es un acto unilateral, con lo cual reiteró el criterio más antiguo de la tesis jurisprudencial 437, Pág. 290, de la citada parte, que, además, es acorde con el artículo 5o. constitucional.

Retomando el tema, en nuestro ordenamiento positivo se consideran dos supuestos diferentes: el que se apoya en la voluntad del trabajador como causa extintiva fundada, y el que el trabajador pueda, por su voluntad, dar por terminada la relación; y en el que encuentra su origen en el puro y libre acto de decisión del trabajador, en virtud del cual éste decide, no seguir en su trabajo, desistiendo del mismo, abandonándolo, pero sin incurrir en ninguno de los

hechos que cabría configurar como reveladores de un incumplimiento, dado que se ha producido el preaviso normal anterior al abandono en cuestión.

En el primer caso estamos ante lo que la doctrina ha denominado despido indirecto, disminución o despido provocado. En el segundo caso podemos hablar de abandono sin incumplimiento o desistimiento del trabajador. Uno y otro caso envuelve significación diferente, aun y cuando sea la voluntad unilateral del trabajador la que, en última instancia, decida acerca de la extinción de la relación y la consiguiente cesación de sus efectos.

También las consecuencias del acto de resolución son distintas en un caso y en otro; se trata, en un supuesto, de ejercicio causal del poder reconocido a la voluntad del trabajador para extinguir la relación y, en otro, del ejercicio no causal de ese mismo poder.

3.4 EL DESPIDO COMO CAUSA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Tomando una denominación tradicional dentro de nuestro ordenamiento jurídico, entendemos que despido es, el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo. Se trata, por consiguiente, de una ruptura unilateral, en la cual poco importa en principio, que exista causa suficiente o no para ello. En todo caso,

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

estamos ante un supuesto en el cual el empresario decide romper el vínculo que le liga al trabajador.

En sentido amplio el despido es toda situación que lleva consigo la ruptura de la relación de trabajo. En sentido estricto, y rigurosamente técnico, por despido hay que entender solamente aquella extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario, exista o no causa justificada.⁴¹

En cuanto a su naturaleza, el despido es un acto de resolución. Y ello, tanto si la decisión que da lugar al despido es causal, en cuyo caso se tratará de resolución por incumplimiento del trabajador, como si el acto resolutorio no es causal en cuyo supuesto habremos de estimar que quien incumple es el empresario.

El despido, por la forma de manifestarse bien puede ser tácita o expresa. En el primer supuesto, representa la hipótesis de que el despido tiene que ser deducible de los hechos, por no haber manifestación alguna en tal sentido; ha de deducirse de hechos que, sin consistir en la recepción de notificación, impida claramente la ejecución de la prestación al trabajador y revelen la intención empresarial de disolver la relación.

⁴¹ GARCIA Alonso, Manuel Ob. Cit. Pág. 601

El despido expreso es cuando existe un aviso en que se manifiesta tal determinación; se da en virtud de un acto formal de notificación, que hace saber al trabajador la voluntad empresarial de dar por terminada la relación, pudiendo, dentro de esta forma expresa, hablarse de notificación verbal o escrita.

El despido puede ser también un despido justo o injusto; entendiéndose por el primero, aquel que se hace cuando el trabajador ha incumplido sus obligaciones o bien ha dado motivo del despido con base en algunas de las causales determinadas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Señala el maestro español Alonso García, que el despido causal o justificado, se da como consecuencia de la realización de determinados actos a los que se atribuye fuerza suficiente, desde el punto de vista jurídico, para que la relación pueda ser resuelta por el empresario. Dentro de este grupo, hay que distinguir, a su vez por una parte, entre despido fundado y despido no causal, en el primer caso, en una causa dependiente de la voluntad del trabajador, o más exactamente, en incumplimiento por éste, que, de conformidad con la naturaleza de las obligaciones recíprocas otorga al empresario la posibilidad de resolución y, en el segundo caso es decir en el despido no causal o injustificado, (al cual la doctrina ha denominado resolución "ad nutum") que se da por el simple ejercicio del poder empresarial, si bien hay que considerar al respecto la postura que niega la

posibilidad de reconocer, por los propios supuestos sobre los cuales el problema se plantea, la figura de la resolución ad nutum en la relación laboral; en el caso del despido injusto, tan solo media un acto de voluntariedad patronal, sin razón alguna, sin apoyo en causales legales, o bien supuestamente apoyado en éstas, pero que a través de un juicio laboral, da lugar a que se concluya con la no justificación del despido.

El despido ad nutum del trabajador lo hemos de entender como un ejercicio del poder empresarial sin limitaciones de ninguna clase. Sin límites causales, de modo que pudiera ser despedido el trabajador en cualquier momento y sin alegación de causa alguna; sin límites formales, de tal forma que el despido pudiera realizarse sin necesidad de someterse a reglas o normas formales determinadas y sin límites en los efectos o consecuencias, de tal modo que la resolución no arrastrase consigo la obligación empresarial de indemnizar daños y perjuicios.

Es claro que este poder de resolución ad nutum no se da en nuestro derecho; no se reconoce indemnización a favor del trabajador como consecuencia del despido del mismo, es por que, estimándose procedente, se ha verificado la concurrencia de causa justificada. Al contrario, cuando por considerar no concurrente una causa de despido, éste se estima improcedente, por lo que el despido del trabajador, puede hacerse, pero con indemnización de daños y perjuicios.

Hemos dicho que el despido ad nutum, no se da en nuestro derecho, por estar establecido que si no se presenta causas justificadas para el mismo se pagara la indemnización correspondiente al trabajador, más sin embargo en la actualidad pareciera, que este tipo de despido se contempla en nuestro derecho, dado que muchos trabajadores firman documentos en blanco, o la renuncia a su empleo, documentos que son utilizados por los empresarios cuando estos enfrentan un juicio en su contra por despido injustificado de uno o varios de sus trabajadores, alegando después la mentira de que el trabajador se separo voluntariamente de su empleo. En estos casos desafortunadamente los trabajadores quedan sin defensa ante el supuesto ejercicio del poder empresarial; como un simple ejemplo se transcribe la siguiente tesis jurisprudencial:

DOCUMENTOS FIRMADOS EN BLANCO POR EL TRABAJADOR,
QUE DESPUÉS MANIFIESTAN SU SEPARACIÓN VOLUNTARIA DE LA
EMPRESA.

Cuando un trabajador reconoce la firma de un documento, pero no así su contenido en que se manifiesta que se separa voluntariamente del trabajo, no puede privarse de validez a ese documento, porque la confesión del trabajador tiene valor en cuanto le perjudica más no en cuanto le beneficia, y no puede aceptarse como válida la simple declaración de que firmó en blanco, ya que para estimar cierto este hecho, es necesario que el propio trabajador lo demuestre. Por tanto, el documento cuya firma fue reconocida como propia del obrero, constituye un elemento demostrativo de la excepción opuesta por su contraparte.

TOMO CIII. Pág. 1232. Corona Díaz y coags. 1^o de Febrero de 1950. 4 votos.

SEMANARIO JUDICIAL. QUINTA EPOCA 4^a SALA.

TOMO CIII. Pág.1232

No. Doc. E0005L004810.

Continuando con nuestro tema hemos de decir que independientemente de producir una terminación en la relación de trabajo, también puede producir una suspensión sui generis. De conformidad con el artículo 48 de la ley, el trabajador despedido, a su elección, puede demandar el pago de la indemnización o bien el cumplimiento del contrato, es decir, la reinstalación.⁴²

Las causas de despido no están comprendidas en un solo artículo, están contempladas en varios preceptos, porque algunas de ellas prevén, como ya hemos mencionado, situaciones especiales y reciben también especial. Sin embargo el artículo 47 de la ley contiene algunas de las causas de despido; es de mencionarse que cuando un trabajador es despedido en forma injustificada, puede ejercitar dos acciones en contra del patrón, en un término de dos meses (artículo 518) y que ya hemos mencionado, las cuales son, la acción de cumplimiento del contrato o reinstalación y la acción de indemnización constitucional (artículo 48), aclarando que el trabajador debe elegir el ejercicio de una de las dos acciones, ya que no es posible ejercitar las dos; la carga de la prueba en estos casos corresponden tanto al trabajador como al patrón; el

trabajador debe probar la existencia del contrato y el hecho de no estar laborando, cuando estos hechos han sido negados por el patrón, y al patrón le toca probar ya sea el abandono o los hechos que justifiquen la rescisión de la relación laboral. Por otra parte el patrón que fundamente un despido justificado en cualquiera de las causales previstas en el artículo 47, no basta que sólo mencione la causal, sino que es indispensable que precise los hechos que constituyeron, conforme a su parecer la causal de ese despido.

Podemos concluir pues que el despido del trabajador es una causa extintiva de la relación laboral.

⁴² RAMIREZ, Fonseca Francisco, Ob.Cit. Pág. 27

CAPITULO CUARTO

El Derecho Hoy

4. PROBLEMÁTICA ACTUAL EN LA SAPARACIÓN VOLUNTARIA

Hemos hablado ya de las formas para dar por terminada una relación de trabajo, y como también mencionamos la separación voluntaria en estricto derecho no es una forma contemplada por la LFT. para terminar con dicha relación laboral, sino que la ley contempla el mutuo consentimiento entre el trabajador y el patrón. El fundamento está en la fracción primera del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Sin embargo no contempla mucho sobre la renuncia voluntaria lo que representa una gran problemática para el derecho laboral.

Esta causa de terminación implica la **renuncia voluntaria** del trabajador a su puesto de trabajo; la ley no dispone alguna formalidad para la renuncia, sin embargo, casi en todos los casos se hace por escrito, por conveniencia para el trabajador y para el patrón.

La renuncia al trabajo no contraviene al principio que establece la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores (artículo 123 fracción XXVII, de la Constitución, 5 y 33 de la LFT). 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 5ª de la Constitución, esta a razón de que como se estudio anterior mente, al trabajador sólo se le podría exigir el cumplir con el trabajo pactado o la responsabilidad civil que acarrearía el incumplimiento del contrato (artículos 5ª de Constitución y 32,40 de la LFT).

Si el trabajador puede dar por concluida la relación de trabajo en cualquier momento, no hay razón válida para impedir que negocie con la empresa esa terminación , para tratar de obtener algún provecho lícito.

Cuando la renuncia es aceptada por el patrón, generalmente se hace un convenio que contiene la liquidación o finiquito de las obligaciones recíprocas.

En casos de renuncia, el trabajador no tiene derecho a ninguna indemnización de las establecidas en la LFT. Con excepción al pago de las prestaciones devengadas, como es el salario, el fondo de ahorro, las partes proporcionales de aguinaldo y vacaciones, así como al pago de las primas de antigüedad, siempre que haya cumplido, por lo menos 15 años de servicios.

La problemática en la separación voluntaria, la encontramos cuando podemos apreciar que en la vida diaria, un número importante de las renunciaciones son verdaderos despidos injustificados en cubiertos, un parapeto que utilizan

algunas empresas para deshacerse de los trabajadores, acabando así con la peleada estabilidad de los trabajadores en sus empleos.⁴³

Es enorme la lista de argucias que utilizan los patrones para arrancar la renuncia de los empleados, como lo son aplicar cambios repentinos y frecuentes de horarios, variación en la adscripción, repetida modificación de las funciones, asignaciones de tareas exhaustivas, etc.

También es muy popular que en las empresas se obligue al trabajador a firmar, desde el momento de su contratación, un papel en blanco o una renuncia sin fecha, aprovechándose de que el trabajador pocas veces se negara a firmar obligado por la necesidad que tiene del empleo.

Por su puesto que no todas las renunciaciones son fraudulentas. Un ejemplo sería el de un empleado que verdaderamente renuncia voluntariamente a su empleo.

4.1 LA CARTA DE RENUNCIA COMO MEDIO DE PRUEBA EN LA SEPARACIÓN VOLUNTARIA

Al hablar de medios de prueba, nos referimos propiamente a una parte del derecho procesal del trabajo. El derecho procesal del trabajo es la

⁴³ DÁVALOS José, Tópicos Laborales, México, editorial porrua Pág. 90

disciplina que estudia el conjunto de normas que regulan el proceso por medio del cual se solucionan los conflictos derivados de los contratos, nombramientos o relaciones de trabajo.⁴⁴

El derecho procesal del trabajo es una rama de la ciencia jurídica, surgida y estructurada en los últimos años, pero dotada de un vigor que sólo se obtiene de la cuestión social que lo pro social. Su fin es la reglamentación de toda la secuela del proceso, mediante la fijación de la norma jurídica por la que se pueden hacer efectivos los derechos sustantivos consignados en los códigos laborales.⁴⁵

En las relaciones entre trabajadores y patronos es natural que se susciten conflictos de intereses; corresponde entonces a las Juntas de Conciliación y arbitraje, el resolverlos por medio de algunos de los procedimientos que existen para tal efecto en la Ley Federal del Trabajo, por lo que nosotros al hablar de medios de prueba, nos referimos a las pruebas que se ofrecen en un procedimiento, en un juicio, por lo que es obligación, primero, conocer como esta conformado un procedimiento judicial en materia de trabajo.

El procedimiento ordinario al que nos referiremos, es la vía por la que se tramita la mayoría de las controversias laborales, (artículos 870 al 891 de la

⁴⁴ OVALLE Favela José, Teoría General del Proceso, México, Editorial Harla, Pág. 61

⁴⁵ BERMÚDEZ Cisneros Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda edición, México 1994, editorial Trillas, Pág. 19

LFT) en esta instancia se resuelven los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, que no tienen una tramitación especial en la ley, trata de aquellos conflictos que derivan de la interpretación o aplicación del derecho.

El procedimiento inicia a petición de una de las partes, con la presentación del escrito de demanda, acompañada de copias de la misma tanto demandados haya, donde el actor es decir, quien demanda expresa los hechos en que basa sus peticiones (artículos 871,872 de la LFT). Tratándose del trabajador o, en su caso de sus beneficiarios, opera el principio de la suplencia de la eficiencia de la demanda; el escrito de demanda se presenta ante la oficialía de partes de la junta competente.

La primera audiencia deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a la fecha en que se recibió el escrito de demanda, y se compone de tres etapas (artículo 873-875 de la LFT)

La primera etapa es la de conciliación.- la cual tiene por objeto procurar el arreglo conciliatorio al inicio del proceso, para evitar que se ponga en movimiento el sistema jurisdiccional. La junta exhortará a las partes a solucionar el conflicto amistosamente, aun que en la practica, los intentos de conciliación suelen convertirse en un mecanismo burocrático, conducido por las mecanógrafas.

En el caso de que las partes lleguen a un acuerdo, se firmará un convenio, el cual, deberá ser aceptado y revisado por la junta para constatar que dicho convenio no contenga renuncia de derechos del trabajador, producirá todos los efectos de un laudo o sentencia.

A la conciliación deben comparecer las partes personalmente, sin la presencia de abogados patronos, asesores o apoderados, lo cual a nuestro parecer resulta desfavorable para los trabajadores puesto que por lo regular, los patronos son empresas, es decir personas jurídicas, las cuales siempre estarán representadas por personas físicas las cuales en la mayoría de los casos son abogados, lo que genera una situación de desventaja y a un indefensión para al trabajador, el cual no puede ser asistido por persona alguna.

La segunda etapa es la llamada etapa de demanda y excepciones, en donde el actor expondrá su demanda, precisando los puntos petitorios, el demandado le dará contestación haciendo valer sus defensas y excepciones, refinándose a todos y cada uno de los hechos controvertidos en la demanda, afirmándolos o negándolos; las partes podrán contradecir los hechos en que funde sus pretensiones la contraparte, de una forma breve y por una sola vez, integrándose así la litis, es decir, se establece definitivamente las partes del juicio.

Pasando así a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, en esta etapa las partes ofrecerán las pruebas que tengan relación con los hechos

controvertidos. La junta desechará las pruebas que no se encuentren relacionadas con la litis, y aquellas que sean inútiles o intrascendentes.

Es admisibles cualquier medio de prueba que no sea contrario a la moral o al derecho, por lo que ciertamente se admite a prueba la carta de renuncia del trabajador, prueba generalmente presentada por el patrón y a la cual no se le da un valor probatorio como debiera.

Las pruebas serán ofrecidas primero por el actor, y enseguida por el demandado; ambas partes pueden objetar la validez de las pruebas ofrecidas por su contraparte. Una vez terminado el ofrecimiento de pruebas la Junta resolverá mediante acuerdo, sobre que pruebas son las que admite y cual las que desecha, así como el día y hora para que tenga verificativo la audiencia en la cual se deberán desahogar las pruebas.

Una vez recibidas las pruebas las partes deberán formular sus alegatos, acto seguido el secretario deberá certificar que no hay pruebas pendientes de desahogar y efectuados los alegatos de las partes, el auxiliar declarará cerrada la instrucción, pasando a la formulación del proyecto del laudo, el cual una vez formulado el laudo, el actuario, notificara personalmente a las partes la resolución que decide sobre el fondo del conflicto.

Si la parte condenada en el laudo no cumple con lo ordenado de alguna forma, el vencedor podrá promover el procedimiento de ejecución, para obtener el cumplimiento forzoso de la resolución.

Es de mencionar que en materia laboral no existe una segunda instancia ante la cual inconformarse con el resultado del laudo. La resolución dictada por la Junta, pone fin al procedimiento ordinario, sin embargo, está abierto el camino del Juicio de amparo directo.

Las pruebas dentro de un juicio son fundamentales; son el medio natural por el cual las partes ponen a disposición del juzgador elementos de convicción que conforman su decisión jurídica.

Las pruebas son el camino para llegar a la verdad que es el soporte para resolver con equidad.

Comúnmente en los procedimientos judiciales, se considera que la prueba de las afirmaciones corresponde a quien las hace: quien afirma esta obligado a probar. Este es un principio que rige las controversias judiciales entre iguales; cada una de las partes necesita sustentar con pruebas idóneas la veracidad de los hechos que afirma.

Sin embargo, la justicia social, se ocupa de aligerar la desigualdad entre los hombres, trata de encontrar un equilibrio en el trato que se da entre

patrones y trabajadores, es por ello que en la actualidad se retoma la idea de lograr que las normas de trabajo, se apliquen mediante instrumentos que permitan el acercamiento con la justicia social. Uno de esos instrumento es la carga de la prueba al patrón.

De acuerdo con el artículo 784 de la LFT, las juntas deben eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios puedan llegar al conocimiento de los hechos, requiriendo al patrón que exhiba los documentos que de acuerdo a la ley deben de conservar en su empresa, apercibido el patrón de que en caso de no hacerlo se presumirán ciertos los hechos que el trabajador alega en relación con esos medios probatorios. El artículo en comento en su segunda parte, señala catorce casos sobre los cuales, si hay controversia, por lo que corresponderá al patrón la carga de la prueba como son: la fecha de ingreso del trabajador, antigüedad ,faltas de asistencia, causa de rescisión de la relación de trabajo, terminación del contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, constancia del aviso por escrito al trabajador de la causa y fecha de su despido, contrato de trabajo, duración de la jornada; pago de días de descanso y obligatorios; disfrute y pago de vacaciones; pago de prima dominical, vacacional y antigüedad; monto y pago de salarios, pago de utilidades y al fondo nacional de la vivienda.

Esta disposición pone de manifiesto la naturaleza social y de clase del proceso del trabajo, se encamina a lograr la igualdad real entre las partes, para así quitar a los trabajadores la pesada carga de la prueba, considerando que

por lo regular es el patrón, quien dispone de los elementos que prueban las diversas condiciones en que se desarrolla la relación de trabajo, y que cuando se presenta un conflicto judicial la carga de probar debe recaer en el más fuerte en el proceso y no en la parte débil.

Según el artículo 776 de la LFT son admisibles todo tipo de prueba siempre que no contravenga la moral y al derecho, y hace una mención de algunas pruebas que se pueden ofrecer como lo son: la Confesional, la Documental, la testimonial, la pericial, la de inspección, la presuncional, la instrumental de actuaciones fotografías y todos los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Consideramos que de los medios probatorios más importantes en el procedimiento del trabajo es la prueba documental, y documento hablando genéricamente, es toda representación que consta por escrito o gráficamente, sin importar el contenido al que se refiera, en un sentido más concreto dentro del campo del derecho, podemos entender por documento el testimonio humano expresado gráficamente en un instrumento material, idóneo para poner de manifiesto la existencia de un hecho o acto jurídico.

Los documentos son toda cosa que sea producto de un acto humano, perceptible por los sentidos de la vista y del tacto, que sirva de prueba histórica, directa y representativa de un hecho cualquiera. De lo que se desprende que esta prueba es representativa y aclarando al punto que, en

realidad, la prueba documental puede ser declarativa representativa o simplemente representativa.

Es declarativa representativa cuando contenga una declaración de quien la crea u otorga, o simplemente la suscribe; como es el caso de los escritos públicos o privados.

Puede ser únicamente representativa cuando no contenga ninguna declaración, como ocurre con los planos, cuadros o fotografías, etc.

La carta de renuncia estaría forzosamente en cuadrada dentro de las pruebas documentales, estas pruebas documentales pueden ser a su vez, públicas o privadas.

Las pruebas documentales, todas ellas, podrán ser objetadas en cuanto a su contenido y firma, pero una vez objetadas deberán permanecer en el expediente hasta su perfeccionamiento.

Desafortunadamente la carta de renuncia al ser una prueba documental privada, puede ser objetada por el trabajador en cuanto a la autenticidad de la firma o del contenido de la misma; pero desafortunadamente cuando esto sucede le corresponde, no al patrón demostrar la autenticidad de la renuncia, sino que es al trabajador a quien se le impone probar su dicho, es decir, le corresponde demostrar que realmente lo que el firmo fue un documento en

blanco, o un documento sin fecha y no la carta de renuncia que le presenta su patrón, lo cual resulta una tarea imposible de cumplir para el trabajador; la carta de renuncia es presentada reglamentemente por los patrones los cuales, a base de trucos disfrazan un verdadero despido injustificado, dejando indefenso al trabajador al no poder demostrar que dicha carta de renuncia la firmo sin fecha o en blanco. O bien, en el caso contrario en el que un trabajador realmente firma y presenta ante su patrón una carta de renuncia., y posteriormente demanda mentirosa y malamente a su patrón un despido injustificado; el patrón presenta la carta de renuncia firmada por su trabajador, pero este último la objeta en cuanto a su contenido y firma obligando a que el proceso sea más largo y costoso para el patrón debido a que este deberá ofrecer lo que resulte necesario para el perfeccionamiento de su prueba (la documental llamada renuncia), que se deben cumplir para dar un verdadero valor probatorio a la carta de renuncia.

La importancia de la prueba documental deriva de su grado de incertidumbre que puede llegar a producir su contenido, si satisface ciertos requisitos, que son garantía de su autenticidad. Un documento abalado por la firma y huella de su autor, es un medio altamente convincente, tal vez por que ante el fenómeno de la pérdida de eficacia de la confesión de parte y frente a los graves y conocidos vicios que merman la confianza en el dicho de testigos, la documental aparece como un medio de prueba confiable, como un valioso instrumento al servicio de la justicia.

La regulación de las documentales en la LFT, da un verdadero avance legislativo en la reglamentación de esta probanza, a la luz de un trato más generoso y preciso (artículos del 795 al 812 de la LFT), pero sobre todo desde la perspectiva de esa nueva concepción de igualdad, que sintetiza la fórmula de que también es igualdad tratar desigualmente a quienes económica, social y culturalmente son desiguales.

La LFT clasifica las documentales en públicas y privadas. Antaño imperaba la opinión de que sólo el documento público podía ser auténtico y portador de verdad, menospreciando, en cambio, al documento de carácter privado; hoy ha sido superado este criterio, lo cual resulta bueno en la mayoría de los casos pero no lo más correcto y eficaz en otros, como en el caso de la renuncia, puesto que si dicha renuncia, pasara de ser un documento privado a un documento público, esta sería una prueba plena, la cual traería, tanto, para el trabajador como para el patrón muchos beneficios, así como para el propio estado, el cual tiene la obligación de proporcionar una seguridad social.

Son documentos públicos "aquellos cuya formulación esta encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones..." (artículo 795 de la LFT) .

Se considera entonces, documento privado aquellos que no reúnen las condiciones previstas en el precepto mencionado; es decir los que hacen

constar exclusivamente la celebración de actos de particulares (artículo 796 de la LFT).

Ya que hablamos de los documentos como pruebas, es oportuno señalar que ha este tipo de probanzas se la han atribuido, por los doctrinarios ciertos requisitos para ser valedero como tal:

1. Si el documento es aportado como prueba es declarativo o dispositivo, es necesario que se haya elaborado en plenitud de conciencia y no arrancado a través de la fuerza o de la coacción a quien lo suscribe, dado que de existir alguno de estos factores, lógicamente anularía el contenido de dicho documento; por ello, resulta indispensable, que los documentos que se aporten a un juicio laboral guarden las características de ser producto de un estado de plenas facultades en quien lo celebró.

2. Resulta interesante este punto, el cual consiste en llevar ese documento al proceso de un modo legítimo, es decir, que sea propiedad de quien lo ofrece o, en su caso, lo haya obtenido facilitado legítimamente por quien lo posee.

Este requisito da lugar a preguntarse si el documento aportado por una de las partes, el cual resultare demostrada la ilegitimidad con que fue llevado al juicio, haría prueba en el mismo o no. Por ejemplo si un trabajador roba un documento a su patrón, con el que posteriormente el trabajador pudiera

demostrar la violación a los derechos que la ley concede a los trabajadores; resultaría que para este caso, claramente el trabajador habría cometido un delito del orden penal, quedando por ello sujeto a las sanciones establecidas que la ley de la materia establece para tales conductas. Lo que nos pone a pensar, que, si en el juicio laboral, en el que se aportan documentos obtenidos en forma ilícita, se les reconocería o no un valor probatorio a esos documentos obtenidos de forma ilícita.

3. El tercer requisito conserva la tradicional distinción de los documentos en públicos y privados, ya que si los aportados en juicio resultan instrumentos públicos, requieren que se haya cumplido con los requisitos y formalidades exigidos por la ley para su formulación, bajo la inevitable sanción de nulidad en caso de que carezcan de tales requisitos.

4. Que en el caso de presentarse documentos en fotocopias, estas cuenten con la certificación exigida por la propia ley

5. Otro requisito es que los documentos que se pretendan ofrecer sean presentados y admitidos en el proceso con su debida oportunidad, ya que documentos que reúnan los requisitos señalados, pero que fuesen presentados a destiempo en el orden procesal, harán que no se les tome en cuenta al momento de dictar la correspondiente resolución.

En todo proceso judicial las pruebas que ofrezcan cada una de las partes, serán de incalculable importancia ya que con ellas el juzgador podrá llegar al conocimiento de la verdad sobre el fondo de cada asunto por lo que la propia ley expide, ordena se expidan a quien lo solicite, documentos y otros medios de prueba según los avances que la ciencia nos permite usar como medios de prueba (videos, grabaciones, fotografías etc.), por lo que en el caso de nuestra materia es decir en materia laboral muchos de los documentos privados, deberían pasar a ser documentos públicos, esto a razón de que muchos documentos privados nos proporcionan muchos más datos para el conocimiento de la verdad que documentos públicos a los cuales se les da un mayor valor probatorio que a un documento no público.

4.2 NECESIDAD DE REGULAR LA SEPARACIÓN VOLUNTARIA.

Anteriormente hablamos de que la separación voluntaria en estricto sentido, no esta contemplada como tal en la Ley Federal del Trabajo.

Como sabemos, una de las formas para la terminación de la relación de trabajo, es el mutuo consentimiento de las partes. Desafortunadamente la ley no establece un a forma o procedimiento para que se de la misma, sino que es la propia costumbre la que nos marca el camino, es decir, que para que esta se dé, se debe contar por una parte con la voluntad del trabajador para terminar con la relación laboral que lo une con su patrón, y por la otra parte es necesario que el patrón acepte que su trabajador termine con dicha relación de trabajo; dichas voluntades son plasmadas en la practica con el documento privado

llamado carta de renuncia; la cual como se expuso con anterioridad puede ser un truco por parte del patrón para disfrazar un despido injustificado.

La naturaleza evolutiva del derecho del trabajo, ha propiciado la creación de variadas formas procesales que, al lado de lo que podríamos llamar "juicio ordinario laboral", coadyuvan a la solución de la problemática del derecho del trabajo. Estas diversas formas procesales encuentran su justificación de existencia en la propia naturaleza de lo cuestionado, es decir, todas estas formas proveen la tutela a intereses humanos, concediendo algunas veces eficacia jurídica a la voluntad privada, lo cual es necesario dentro del trabajo.

También hacia falta en la legislación laboral, una vía procesal expedita, rápida y sencilla que dirimiera algunas controversias no capitales; así se establecieron los procedimientos especiales dotados de estas características. Dentro de los procedimientos especiales que la ley contempla son los procedimientos paraprocesales, el procedimiento especial, procedimiento de huelga entre otros.

Sería bueno que ya que la ley creó la existencia de procedimientos especiales. dentro de estos se pudiera tramitar la separación voluntaria dado que en la actualidad sedan un sin fin de juicios ordinarios, como son, los disfrazados despidos injustificados por parte de los patrones, como por parte de los trabajadores deshonestos.

No obstante lo anterior , existe un anhelo de los trabajadores mexicanos, una aspiración tan importante como sus demandas de empleo digno y salario justo, de contar con una justicia laboral confiable, pronta equilibradora de su situación de desventaja frente a los empleadores. Un sueño que puede ser realidad, si se expiden día con día nuevas reformas a los procedimientos laborales, así como nuevos procedimientos par casos específicos como es el caso de la separación voluntaria.

La separación voluntaria, es un problema de naturaleza especial y, por lo mismo, requiere de un procedimiento que atienda los elementos que lo hacen específico.

Es importante que conozcamos como son los procedimientos paraprocesales y los procedimientos especiales, toda vez que estos son la base para establecer el procedimiento especial para la separación voluntaria.

El procedimiento paraprocesal es también llamado jurisdicción voluntaria, es necesario este procedimiento, por que son innumerables los casos en que se requiere la declaración de la autoridad como tal, ante planteamientos unilaterales efectuados o solicitados por trabajadores o por patrones, en su caso. Tradicionalmente, se conoce la necesidad de establecer una vía procesal, que tramitará problemas no contenciosos, para ser llevados al conocimiento de los jueces. Lo mismo se realiza dentro del derecho del trabajo actual, a fin de llevar todos estos problemas ante los tribunales que en

su caso, en lugar de los jueces ya mencionados, serán quienes hagan aquellos actos administrativos. Estos son algo discutidos ya que teóricamente, por no ser contenciosa, esta jurisdicción no podría ser considerada como creativa de actos jurisdiccionales, sino en esencia; dada su naturaleza unilateral, no son más que actos administrativos, aun que necesarios por los efectos jurídicos que los mismos producen.

Podemos sintetizar que los procedimientos paraprocesales o voluntarios serán los que utilicen los tribunales laborales en los asuntos que no sean litigiosos, aunque debemos remarcar que los procedimientos paraprocesales o voluntarios no serán diversos de los contenciosos, no por que en unos haya controversia y en otro no, porque tendremos presente que en los contencioso puede darse el caso de algunos juicios en rebeldía, en que los interesados no contravengan y no por eso dejaría de ser una jurisdicción contenciosa la que los manejara, sino más bien, por que nos apegamos a la idea de que en los procedimientos paraprocesales o voluntarios falta el elemento esencial del juicio: "la cuestión entre las partes". Más aun afirmaremos que no hay partes, aunque sean variadas las personas que promuevan, ya que en todo caso, habrá varios solicitantes, pero no partes, porque entre los mismos no se encuentra una cuestión jurídica a resolver.

El trámite establecido para estos procedimientos paraprocesales s el que el trabajador, sindicato o patrón interesado en promover, ocurran ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a solicitar oralmente o por escrito, la presencia

de la persona cuya declaración desee sea recibida, la cosa que se pretenda se exhiba o, en fin, la diligencia que pide se lleve a cabo. Dentro de las 24 horas siguientes a dicha solicitud, la Junta señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ahí mismo dictará la "declaración" correspondiente.

Aquellos casos en que es aplicable el trámite paraprocesal, son los : cuando haya modificación del ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución, los casos de los trabajadores mayores de 14 años pero menores de 16, para quienes la misma ley prevé la obligación de obtener autorización para trabajar, también pueden tramitarse por esta vía, que abrevia de forma evidente las gestiones tradicionales para la obtención de dichos permisos.

Existe como una obligación para los patrones, el entregar a sus trabajadores constancia escrita de los días trabajados; pues bien en caso de omisión a esta obligación, el trabajador puede ahora exigirla por la vía paraprocesal. También resultan de gran utilidad en dos casos que, por su frecuencia, provocan una gran parte de la actividad primordial de los tribunales laborales; uno es la tramitación de terminación de contratos de trabajo mediante convenios entre las dos partes, los cuales, por esta vía pueden llegar a ser una feliz conclusión de un forma rápida y que a la vez les garantice a los interesados la ansiada seguridad jurídica al omento de finiquitar una relación contractual. El otro caso, corresponde a la obligación patronal, fijada por la ley, de entregar a los trabajadores a quienes se les rescinde el contrato, una carta

en la que exprese la causa por la cual se les rescinde; ante el caso de no aceptación de dicho documento por el trabajador, el patrón tiene vía de comunicación con el trabajador despedido, a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En el caso de establecer un procedimiento especial para la separación voluntaria, sería un procedimiento paraprocesal, en el cual, se estableciera la obligación, fijada por la ley, al trabajador de que en el caso de que quiera separarse voluntariamente de su trabajo, utilizara como vía a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales como autoridades en materia de trabajo, expedirían un carta oficial, en la que el trabajador libremente y sin ser objeto de cualquier tipo de presión expresará su voluntad de renunciar a su empleo, garantizando, las Juntas de Conciliación, tanto los derechos del trabajador (como pudiera ser en el caso de su finiquito), como los derechos del patrón (como en el caso de la responsabilidad civil a cargo del trabajador), pudiéndose así, evitar futuros juicios contenciosos por ejemplo, supuestos despidos injustificados.

Procedimiento especial.- Como señalamos anteriormente, al plantearse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, algunos casos requieren de una tramitación ultrarrápida. El legislador consideró esta posibilidad, y estableció los llamados procedimientos especiales, que como hemos podido observar, reúnen lo formal de la seguridad jurídica que requiere todo proceso, como sería la etapa de demanda, contestación y aportación de pruebas por las partes

involucradas. Por este ágil proceso, se tramitarán los siguientes conflictos: lo relativo a las jornadas inhumanas, notoriamente excesivas dada la índole del trabajo desarrollado por el reclamante. Otro conflicto es el correspondiente a los trabajadores que salen a prestar servicios en el extranjero; en estos casos, la aprobación del escrito que contenga las condiciones de trabajo se hará por esta misma vía.

Igualmente, se tramitara lo concerniente a las habitaciones que las empresas dan en arrendamiento a los trabajadores, así como las acciones que les correspondan a éstos por el incumplimiento de la obligación que les impone la ley, en su capítulo relativo a las habitaciones de los trabajadores.

Este procedimiento será la vía para requerir la resolución dictada por la Comisión obrero-patronal que determinará las antigüedades, de los trabajadores, según el artículo 158 de la ley.

El reclamo de la prima de antigüedad que prevé la ley, se hará por esta vía, con la aclaración de que procederá así solo cuando lo reclamado sea la prima de antigüedad. Del mismo modo se tramitará por esta vía, lo vinculado con la repatriación de los trabajadores, según sea el caso, artículo 204 frac. IX; así como la indemnización de los trabajadores marítimos que se vean afectados en el caso del artículo 509 frac. V. Entre otros, más sin embargo podríamos incluir en este tipo de procedimientos, el de la separación voluntaria,

en los mismos términos que como quedo señalado para el caso del procedimiento para procesal.

4.3 PROPUESTA DE CARTA DE RENUNCIA COMO PRUEBA PLENA EN LA SEPARACIÓN VOLUNTARIA.

Anteriormente hablamos de la importancia que tienen los medios de prueba, pues bien ahora hablaremos específicamente de la carta de renuncia como un medio de prueba en la separación voluntaria. La carta de renuncia es una prueba documental privada, la cual, en muchos de los casos puede no ser, una carta donde el trabajador manifiesta ciertamente su voluntad de separarse de su trabajo, esto dado a que como se menciono anteriormente los empleadores usan un sin fin de trucos para arrebatar a su trabajadores la supuesta carta de renuncia a su empleo, como es el caso de obligarlos a firmar documentos en blanco, o bien obligan a los trabajadores a firmar una carta de renuncia sin fecha, en el momento de ser contratados, aprovechándose los empleadores de las necesidades económicas que tiene una persona, la cual se ve obligada a aceptar firmar los documentos descritos anteriormente por la necesidad de un empleo, el cual les proporcione un sustento económico.

Todos los abusos mencionados en el párrafo inmediato anterior, podrían desaparecer, si como se menciono también con antelación existiera un procedimiento especial para la separación voluntaria o bien otra forma de

desaparecer estos conflictos sería que la carta de renuncia pasará de ser un documento privado a un documento público, lo cual podría darse si la ley estableciera, que cuando un trabajador quisiera renunciar a su empleo lo tuviera que hacer, de la siguiente forma:

La simple voluntad del trabajador sería una forma para dar por terminada la relación de trabajo. Cuando un trabajador quisiera renunciar a su trabajo, podría hacerlo mediante un juicio especial, los cuales ya conocemos, en el que el trabajador presentará una carta, dando aviso a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de su deseo por dar por terminada la relación de trabajo existente. Una vez que la autoridad de trabajo, recibida la carta de renuncia del trabajador, expedirá al mismo, un documento oficial, (el cual tendría carácter de ser un documento público y no privado) en el que se da por enterada y reconoce el derecho y la voluntad del trabajador de renunciar a su empleo.

Convirtiendo la carta de renuncia en un documento público, es decir en un documento realizado ante una autoridad de trabajo, se evitaría que los patrones abusarán de su poder, para que los trabajadores perdieran su empleo, que los patrones dejarán de utilizar artimañas para disfrazar verdaderos despidos injustificados; además se habitarían muchos largos y costosos juicios labores, donde siempre el más perjudicado en su patrimonio es el trabajador.

Esta propuesta de convertir la carta renuncia en un documento público, expedido únicamente por una autoridad en materia de trabajo, no solo protege los derechos de la estabilidad en el trabajo y la buscada seguridad jurídica de los trabajadores, sino que también protege y garantiza a los patrones una seguridad jurídica de sus derechos, pudiendo presentar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje una carta de renuncia, que hace prueba plena, frente a un juicio en su contra, presentado por un trabajador deshonesto que intenta reclamar un despido injustificado.

Si la carta de renuncia contara con el carácter de ser un documento público, y con pleno valor probatorio, en la separación voluntaria, mediante un procedimiento especial, podríamos decir que nuestro derecho laboral, es un verdadero derecho social.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- el derecho del trabajo y su ley reglamentaria fueron creados con la finalidad de proporcionar protección y estabilidad a los trabajadores como a sus familias al presentarse algún conflicto derivado de una relación de trabajo.

SEGUNDA.-Nuestro derecho laboral tiene lagunas las cuales deben y pueden ser subsanadas.

TERCERA.-La separación voluntaria constituye un acontecimiento eventual producido repentinamente, en ejercicio o con motivo de la voluntad de un trabajador de separarse de su empleo cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente, produciendo como consecuencia, la terminación de una relación de trabajo.

CUARTA.- La separación voluntaria es un problema que reviste una naturaleza especial y, por lo mismo, requiere de un procedimiento que atienda a los elementos que la hacen específica.

QUINTA.- La problemática que se presenta en un juicio laboral al intentar demostrar la autenticidad de una prueba documental como lo es la carta de renuncia, ha desencadenado infinidad de abusos, debido a la dificultad

para verificar y corroborar las versiones que presentan tanto del patrón como del trabajador.

SEXTA.- El valor que da la ley a los medios de prueba, en un conflicto laboral a favor del trabajador resulta insuficiente para dar solución a la problemática que presenta un juicio laboral.

SÉPTIMA.- La ausencia de regulación en la ley de un procedimiento especial para la separación voluntaria y para la presentación o realización de una carta de renuncia, ocasiona que se sigan generando perjuicios al trabajador como para el patrón, colocándolos en un estado de indefensión al quedar desprotegidos por la ley.

OCTAVA.- Al convertir la carta de renuncia mediante un procedimiento especial en un documento público, se lograra proteger los derechos que deben tener los trabajadores,

NOVENA.- El procedimiento idóneo para convertir la carta de renuncia en un documento publico, es que le ley establezca una serie de requisitos y formalidades para la suscripción de la misma, los cuales deberán realizarse ante una autoridad de trabajo como lo son las juntas de Conciliación y arbitraje.

DECIMA.-Cuando a un patrón se le presente una carta de renuncia sellada por la autoridad de trabajo, antes señalada, esté podrá evitar ser

acusado en juicio de un despido injustificado, así como podrá disponer de inmediato de un nuevo empleado, evitando una merma económica en su producción o patrimonio.

ONCEAVA .- Con la adición de un artículo al capítulo V de la ley federal del trabajo que regule la separación voluntaria; proporcionaría una agilización en los trámites ante las juntas de conciliación y arbitraje, evitándose así juicios largos, costosos e innecesarios.

BIBLIOGRAFIA

BARAJAS, Santiago Montes de Oca, Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo, Pomúa, México, 1980

BARAJAS, Santiago Montes de Oca, Manual de Derecho Administrativo del Trabajo, Pomúa, México 1985

BERMÚDEZ, Cisneros Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México, 1994

BERMÚDEZ, Cisneros Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México, 1991

BERMÚDEZ, Cisneros Miguel, Las obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas, México, 1993

BRICEÑO, Ruiz Alberto, Derecho individual del trabajo, Harla, México, 1985

CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano, Tomol, Pomúa, México, 1980

CAVASOS, Flores Baltasar, et Al., Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Segunda edición, Trillas, México, 1994

DAVALOS, José, Derecho del trabajo I, Tercera edición, Pomúa, México 1990

DAVALOS, José Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Pomúa, México, 1988

DÁVALOS, José, Temas Laborales, Segunda Edición, Pomúa, México, 1998

DE PINA, Vara Rafael, Diccionario de Derecho, Vigésima segunda edición, Porrúa, México, 1996

DE BUEN, Néstor, El Derecho Administrativo Laboral y la Administración Pública del trabajo en México, Porrúa, México, 1994

EUQUERIO Guerrero, Manual del Derecho del Trabajo, Decimocuarta edición, México, 1984

FERRARI, Francisco de, Derecho del Trabajo, Vol.II, 2ª edición, Depalma, Argentina, 1977.

GALLART, Folch Alejandro, Derecho Español del Trabajo, Labor, España, 1936

GARCIA, Alonso Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Quinta edición, Ariel, España 1975

MOTO, Salazar Efrain, Elementos de derecho, Porrúa, México, 1952

MOZART, Rossomano Victor, El Empleado y el Empleador, CED, México, 1982

MELENDO, Sentis Santiago, Estudios de Derecho Procesal I, EJE, Argentina, 1967

OVALLE, Favela José, Teoría general del proceso, Harla, México, 1994

RANGEL, Couto Hugo, La Teoría Económica del Derecho, Tercera edición, Porrúa, México, 1980

RAMÍREZ, Fonseca Francisco, Obligaciones y Derecho de Patronos y Trabajadores, Porrúa, México, 1985

RAMÍREZ, Fonseca Francisco, El Despido, PAC, 9ª Edición México, 1989

RAMOS, Eusebio, Presupuestos Procesales en el Derecho del Trabajo, CCD, México, 1982

STAFFORINI, R. Eduardo, Derecho Procesal Social, T.E.A., Argentina, 1955

SÁNCHEZ Alvarado Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Vol.I, México, 1967

LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 87ª edición, Porrúa, 1999

Ley Federal de trabajo, 56ª edición actualizada, Porrúa, México, 1987
P.929