



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN

REGLAMENTACION DE LA RENUNCIA EN EL DERECHO MEXICANO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

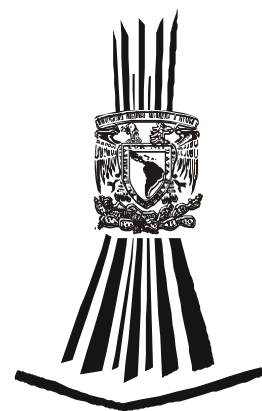
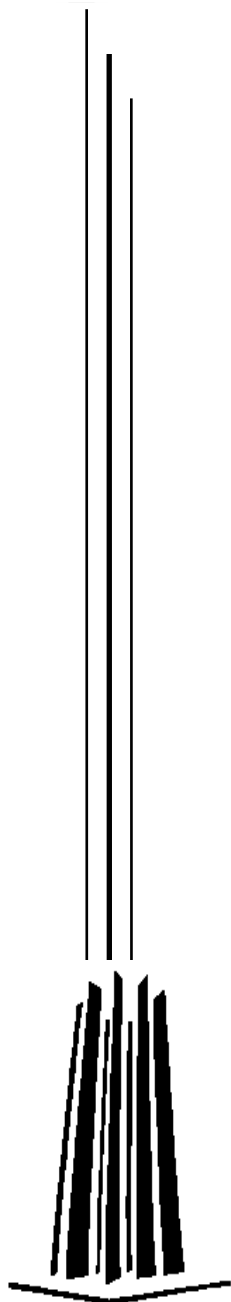
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

CLAUDIA OLAINÉ ARZATE HERNÁNDEZ

ASESOR:

LIC. JOSÉ MANUEL CERVANTES BRAVO



FES Aragón

MÉXICO, 2008.



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 la memoria de mis abuelas María y Francisca quienes hubiesen deseado estar conmigo en estos momentos pero sé que se sienten inmensamente orgullosas de mi.

A mis padres Antonio y Reyna por sus grandes sacrificios que han logrado ser lo que soy ahora.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por entrar en mi corazón y ser mi mayor fortaleza.

A mis padres, Antonio y María Reyna, por alentarme a superarme, por todos sus esfuerzos, desvelos y cariños mostrados a lo largo de mi vida, ya que sin su compañía no hubiera podido lograrlo, por ayudarme a cumplir mi mayor sueño en la vida ser una Licenciada en Derecho, pues son mí aliento, mi todo.

A mi hermana Georgina, por ser la mejor hermana, por su compañía y sus impulsos, que me hacen mejorar día a día.

A mi hermano Geovanni, por que se que siempre desea lo mejor para mi.

A mi abuela Francisca, por todas las oraciones que me brindó, por cuidarme y bendecirme todos los días, que ahora culminan con este primer sueño.

A mi abuela María, pues su recuerdo fue el que me empujo a salir adelante y superar las adversidades, y superarme para ser alguien en la vida.

A mi tío Jesús, por todo el apoyo que me dio cuando más lo necesite y aportó un granito de arena para que culminara una carrera profesional.

A mis amigos, Carlos, Carmen, Fernando, Lupita, y a la Lic. Belem por su amistad, por el tiempo que pasamos juntos, todas las experiencias adquiridas, y por el apoyo que me dieron a lo largo de todo este tiempo, pues su compañía y consejos me sirvieron para llegar a este punto.

A mi asesor el Lic. José Manuel Cervantes Bravo, por su tiempo, consejos y haberme ayudado a plantear mi tema y su desarrollo.

A mi UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, por ser la mejor Universidad de México.

INDICE

REGLAMENTACION DE LA RENUNCIA EN EL DERECHO MEXICANO

Introducción. I

CAPITULO 1

Antecedentes del Derecho del Trabajo

1 Roma	1
1.1 Edad Media.	4
1.2 Edad Moderna.	7
1.3 México.	11
1.3.1 Del Periodo Azteca hasta la Independencia.	11
1.3.2 México hacia el siglo XX.	15
1.3.3 Ley Federal del Trabajo y sus reformas.	19

CAPITULO 2

Marco Conceptual del derecho del Trabajo Individual

2.1. Relación Individual de Trabajo.	27
2.2. Terminación o Extinción de las relaciones de Trabajo.	33
2.3 Clasificación de las formas de terminación de la relación individual de Trabajo.	34
2.4 Mutuo consentimiento de las partes.	38
2.5 La muerte del trabajador.	40
2.6 La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.	41
2.7 La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.	44
2.8 Concepto de Renuncia y su naturaleza jurídica.	46
2.9 Vicios del consentimiento en la Renuncia.	54
2.9.1 Renuncia bajo coacción.	63
2.9.1.1 Concepto de coacción.	64
2.9.1.2 Coacción física y moral.	65
2.9.1.3 Efectos jurídicos.	69
2.9.1. 4 Renuncia condicionada.	70
2.9.1.5 Condiciones en la subsistencia o inicio de la relación de trabajo.	73

CAPITULO 3

La Legislación mexicana frente a la Renuncia

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	76
3.2 Ley Federal del Trabajo.	88
3.3 Criterios jurisprudenciales.	100
3.4 Otras legislaciones.	123

CAPITULO 4

Renuncia voluntaria como forma de terminación del vínculo laboral

4.1 La Renuncia y la problemática social en México.	125
---	-----

4.2 Necesidad de regular la figura de la renuncia voluntaria hecha por el trabajador como una forma de extinguir la relación de trabajo.	131
4.3 Propuesta para establecer requisitos y formalidades para la validez de la Renuncia.	136
Conclusiones.	148
Bibliografía.	152

INTRODUCCIÓN

Desde fines del siglo XIX las relaciones laborales contaron con un marco jurídico que se iría desprendiendo del derecho común para ir dando lugar a una nueva rama del derecho, el derecho del trabajo. Dentro de este nuevo campo jurídico la manera como jurídicamente se relacionaría el trabajador con el empleador ocupó un lugar trascendente, ya que de ahí partiría la delimitación de las obligaciones y derechos de las partes: buscando en el marco del derecho civil cual sería la modalidad contractual más adecuada para regir las nuevas relaciones de producción; en esta etapa de la evolución, la doctrina jurídica muestra como la autonomía de la nueva rama jurídica busca instituciones propias y adecuadas a la nueva realidad que se pretendía regular.

El derecho del Trabajo, como parte del Derecho Social, está conformado por todos aquellos principios e instituciones jurídicas destinadas a la regulación de las relaciones de trabajo, derecho que tiene el carácter de proteccionista a favor del trabajador y cuya legislación regula a nivel federal dichas relaciones.

El nacimiento de la relación o contrato de trabajo, figuras con características propias, el legislador las ha vinculado y ha concluido que producen los mismos efectos; por lo que dentro de este trabajo de investigación analizamos a la relación de trabajo, sus elementos: prestación de un servicio, que éste sea personal y subordinado y la remuneración; las similitudes existentes con el contrato de trabajo el cual requiere de una determinada formalidad según lo establecido por el artículo 25 de la Ley laboral vigente, figuras que crean derechos y obligaciones entre Patrón y trabajador, y que de acuerdo al artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo se presume la existencia de un contrato o relación de trabajo cuando se presta un trabajo personal y otro lo recibe.

Aunado a lo anterior, si bien ya sea relación de trabajo o contrato de trabajo se forman por determinadas formalidades, para su extinción o terminación sucedo lo

mismo, esto es, cuando se produce una causa que pone fin a la relación individual de trabajo existente entre trabajador y patrono; causales señaladas en el numeral 53 de la referida Ley Federal del Trabajo, formas que dependen ya sea de la voluntad de las partes o bien de hechos que son ajenas a ésta; el mutuo consentimiento entra dentro de la primera, mientras que la muerte del trabajador, terminación de la obra o vencimiento del termino o inversión de capital y la incapacidad física o mental del trabajador, que haga imposible la prestación del servicio dentro de las segunda; causales de las que se desprende nuestro trabajo de investigación, ya que la renuncia a ser un acto propio del trabajador (como sujeto activo de la relación de trabajo) bajo la tutela de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 5 infiere que el éste puede disolver el vinculo laboral en cualquier tiempo, pues nunca podrá ejercerse coacción sobre su persona, una expresión solemne de las ideas de libertad y dignidad humana; en base a ello y al no configurarse dentro de las causales de terminación de las relaciones individuales de trabajo, analizamos dicha figura, su naturaleza jurídica y los efectos que produce; a fin de determinar que es una practica continua que la mayoría de los casos no se trata de una renuncia lisa y llana en la que el trabajador expresa su voluntad de poner fin a la relación contractual, sino por el contrario al no estar regulada por la ley laboral, se cometen violaciones que dejan en total estado de indefensión al trabajador ya que su consentimiento no se ha externado voluntariamente, vicios tales como el error, dolo, violencia o bien al ser coaccionado nulifican dicha renuncia.

Por lo que en nuestro trabajado de investigación utilizamos como métodos de investigación el deductivo, el positivismo jurídico y analítico, ello en razón a fin de determinar como el acto de renuncia nace a la vida jurídica, los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y su valoración jurídica por los tribunales del trabajo; así como la técnica de investigación lo fue la documental ya que con ella se realizó un análisis de los diversas opiniones de los doctrinarios, legislación extranjera, y sobre todo de las ya mencionadas tesis de jurisprudencia.

La falta de regulación de nuestra figura en estudio, trae consecuencias que afectan a la sociedad en general con la falta de empleos como un grave mal que hay que combatir a toda costa; mas allá de los trágicos efectos que sufre quien carece de trabajo, el desempleado se convierte en una carga improductiva que la sociedad debe mantener y soportar; problemática social que es necesario frenar y que posiblemente con la regulación de ésta figura extintiva se arranque el problema de raíz, pero se comenzaría con una nueva cultura laboral a fin de brindarle protección y seguridad jurídica al trabajador en el momento en que se pretenda viciar su consentimiento que reflejan en la actualidad despidos injustificados.

Capítulo 1

Antecedentes Históricos del Derecho del Trabajo

El derecho del Trabajo, nace propiamente en el siglo pasado, sin embargo en otras épocas, como las que analizaremos mas adelante, las relaciones de trabajo surgieron en el momento en que desapareció la esclavitud, por lo que de ahí se parte a la idea de una verdadera relación de trabajo libre, comenzando con la prestación del servicio, regulándose mediante diversas figuras y entre la mas importante como un contrato ya sea de arrendamiento o de obra encuadrándose a estas relaciones dentro del derecho civil, y que con tales motivos fueron originándose las bases con las que se daría origen a un nuevo derecho del trabajo, meramente proteccionista de la clase trabajadora y que se vería reflejado en nuestro país con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, por lo que el derecho del trabajo se transformo a través de diversas épocas:

1.1 Roma

En Roma el trabajo dentro del derecho del trabajo, fue considerado como una actividad indigna del ciudadano, que debía quedar solo del esclavo, quien prestaba sus servicios sin remuneración alguna y en la que a este le era negada la calidad de persona, por considerársele como una *res*, es decir, una cosa de la que disponía libremente el "*Paterfamilias*", ya que formaba parte de su patrimonio.

A pesar de ello se formaron los colegios denominados "*collegia epificum*", estaban integrados por artesanos de un mismo oficios, tenían fines mutualistas y religiosos y daban asistencia a socios y familiares, pero carecían de una orientación laboral, los oficios cobran una importancia sin guiar por razón de que se desprecio su ejercicio y que muchos de ellos eran considerados para mantener al ejército bien equipado. Roma contó siempre con una población

industrial, constituida por los artesanos, lo cual explica la antigüedad de los colegios u asociaciones de artesanos de un mismo oficio.

La primera interpretación oficial en la vida de los colegios nos la proporciono Servio Tulio, al hablarnos sobre la concesión de ciertos privilegios a las asociaciones de artesanos que fabricaba ropa y armas para el ejército. Estos colegios tuvieron una apariencia de asociación profesional, pero sin ninguna trascendencia en el mundo jurídico laboral, como posteriormente se dio en la Etapa del Medioevo, que mas adelante detallare, ya que su ingreso era voluntario e inclusive los esclavos podían formar parte de ellos, tenían libertad para dictar sus estatutos, con la condición de que estaban bajo la vigilancia del Estado y no podían constituirse ni disolverse sin autorización del mismo.

De lo que se desprende que Roma no ofrece una legislación de conjunto sobre la organización del trabajo libre, sin embargo, se estableció la distinción entre la *locatio conductio operaris*, lo que se conoce como Contrato de Obra, y la *locatio conductio operarum*, o contrato de servicio, que influyeron en buena forma para la construcción moderna del Derecho del Trabajo.

Estas dos figuras jurídicas en ambas subsiste de alguna forma la estructura esclavista pero en la "*Locatio Conductio Operarum*" el vínculo personal estaba más acentuado si bien dicha acentuación se desvía más a razones sociales que a razones jurídicas pues el trabajador pasaba a vivir con la familia del patrono durante el contrato de servicio y se integra dentro del círculo de su patria potestad. Asimismo se asemeja al contrato de servicio en el que la obligación es la prestación de un trabajo. Puede afirmarse que esta figura es el primer antecedente del actual contrato de trabajo por cuenta ajena ya que su esquema coincide con el actual contrato de trabajo, ya que el trabajador denominado "*Locator*" se comprometía a realizar personalmente un trabajo por cuenta de un patrono "*Conductor*" a cambio de una retribución. El Locator disponía de una acción para exigir su retribución cuando prestaba ese trabajo, era la llamada "*Actio Locati*". El empresario o patrón disponía de otra acción "*Actio Conducti*"

para que el trabajo se realizara diligentemente y de acuerdo con las instrucciones recibidas por el empresario.

Mientras que la "*Locatio Conducio Operaris*" equivale al actual contrato de obra que lo que se debe es el resultado del trabajo, un cosa determinada, una obra ya realizada. Fue precisamente la falta de distinción entre un tipo y otro de contrato unido a la libertad de pactos de los contratantes en la Legislación civil, lo que origino el nacimiento de las primeras normas sobre el trabajo asalariado y a la postre de Derecho del Trabajo.

De lo anterior se puede considerar al Derecho Romano como un punto de partida para la conformación del Derecho del Trabajo, pero que se dirigió hacia otro extremo, ya que la regulación de las dos figuras mas importantes en Roma en cuanto a prestación de servicios la *Locatio Conducio Operarum* y *Locatio Conducio Operaris*, se originaron en una sociedad esclavista, en donde la prestación del servicio jamás fue en forma libre ni de común acuerdo, pero que sin duda, fue la primera y mas antigua reglamentación sobre la prestación de servicios. Asimismo, se desprende que en esta época si bien fue el punto de salida para la creación de un derecho del trabajo, también lo es que se enfocó sólo en el nacimiento de la relación de trabajo, dejando fuera aquellas situaciones imprevisibles que pudieran haber dado por terminada la relación de trabajo, es por tanto, un claro antecedente de que no existió disposición alguna sobre las formas de terminación de las relaciones de trabajo, y mas en especifico hablar de la manifestación unilateral del trabajador a ya no continuar con la prestación del servicio, en virtud de que este era considerado como un esclavo y que debía seguir bajo el yugo del *paterfamilias* o hasta en tanto éste no le decidiera otorgar la libertad, dejándose de lado la igualdad humana, ya que al trabajador al ser considerado esclavo no gozaba de las mismas condiciones del hombre libre, y consecuentemente de un trabajo en el que él pudiera decidir sobre su permanencia.

1.2 Edad Media

Dentro de la Época medieval, surgieron dos actividades laborales: la agrícola y la manufacturera.

“En la explotación agrícola, es la servidumbre de la gleba la figura dominante. Una institución que si bien no priva de su personalidad jurídica, tampoco lo libera de un régimen de semiesclavitud.”¹

La gleba no era más que un servidor que no tenía el derecho de salir de su campo, del lugar donde trabajaba, sufría de la servidumbre de la tierra, obligándose a trabajarla desproporcionadamente en beneficio de los señores, aunque no era, por lo tanto, un hombre libre en toda la fuerza del término, pero, a pesar de eso, tenía innumerables derechos. Como por ejemplo, tenía el derecho de formar un patrimonio, de integrar una familia o comparecer a juicio, de lo que se desprende que en comparación del periodo Romano y de su sociedad esclavista, en el medievo, si bien no, el hombre no era libre del todo, comenzó a tener algunos derechos, que posteriormente, formarían a un nuevo derecho del trabajo, protector del trabajador, con dignidad e igualdad humana.

Por lo que respecta a la actividad manufacturera en las aldeas comenzó en los talleres, que se estructuraron en tres niveles jerárquicos:

- a) los maestros o dueños de los talleres;
- b) los compañeros u oficiales, que eran los asalariados, y por tanto trabajaban al servicio del maestro mediante la percepción de un pago o retribución por sus servicios; y
- c) los aprendices, que integrados a la familia del maestro, recibían educación y adiestramiento en el oficio a cambio de pagar su aprendizaje mediante un contrato llamado *tirocinio*.

¹ AZUELA SANTOS, Héctor, Derecho del Trabajo, MacGraw-Hill, México, 1998, p. 24

Así por tanto los maestros, oficiales y aprendices pertenecían al mismo estrato social que el papa, emperador, rey, nobleza, ejercito, clero, agriculturas, productores y comerciantes, hasta descender a la propia servidumbre humana, y de lo que claramente se desprende que el maestro o dueño del taller no es mas que ubicándolo en la actualidad, el Patrón o empresa, los compañeros oficiales a los trabajadores, y los aprendices siguen vigentes.

“Con el desarrollo y explosión demográfica de las ciudades, los talleres de las diferentes profesiones, artes u oficios (laneros, zapateros, carpinteros, herreros, albañiles, etc.) se agruparon en corporaciones por ramos de actividades para defender sus intereses y lograr mantener el equilibrio en el mercado. De esta suerte, se formaron diversas asociaciones gremiales que llegaron a adquirir enorme poder político y económico, inclusive potestades de carácter jurisdiccional”²

Las Corporaciones reunían a plebeyos libres, con derechos enormes. Ellas mismas eran las que constituían su propia legislación del trabajo. Más aún, algunas de ellas tenían jurisdicción sobre el barrio adonde aquel oficio se ejercía. En un barrio de tejedores, de joyeros, etc., la Corporación tenía el ejercicio de una especie de policía, y había ciudades donde el gobierno municipal era ejercido, por las Corporaciones, era por lo tanto, un gobierno de plebeyos. Las atribuciones asignadas a los gremios pasaron por 2 épocas diferenciadas:

1.- Entre los siglos XI y XIV. Tenían como misión principal la defensa de los intereses de los consumidores garantizando la calidad de los productos tras la elaboración de una minuciosa reglamentación.

² Ibidem, p. 25

2.- Entre los finales de los siglos XIV y finales del XVIII, se caracterizaba por una obsesiva preocupación de los gremios por mantener y conservar los privilegios de sus integrantes de los propios maestros.

Hay autores que consideran a los gremios como un sistema democrático de artesanía popular, sin embargo, la doctrina más moderna consideran que fueron, los gremios un instrumento en manos de una aristocracia mercantil y precapitalista, cuya finalidad principal fue controlar el mercado de los consumidores y el del trabajo, a través de la ley de la oferta y la demanda. De lo que no cabe la menor duda, es de que los gremios constituyen un antecedente del Derecho del Trabajo, y de ahí la importancia que ésta institución tiene para los estudiosos de esta rama del derecho, sobre todo, para aquellas coaliciones de trabajadores, cuya función fue el mejoramiento de las condiciones de trabajo, institución que poco a poca ha ido perdiendo el sentido y funcionalidad para la cual se creó.

Por lo que gracias al desarrollo del comercio, mas allá de las aldeas, trajo como consecuencia que las corporaciones se confederaran en *Universitas mercatorum*; fue el monopolio y la falta de retribuciones hacia los integrantes del mismo, que los llevo a agruparse en este nuevo tipo de organizaciones denominadas asociaciones de compañeros o *compagnonnages*.

Debido a la monopolización y crecimiento de los mercados interoceánicos, así como el surgimiento del Estado absolutista, a partir del siglo XVI, el sistema de gremios padece una crisis en 2 aspectos:

a) Crisis de la autonomía del gremio, ya que éste pierde su carácter de autorregulación, el gremio no podía dictar normas para su propia regulación, ya que dichas normas estaban sujetas, en un principio, a la homologación por la corona, y más tarde, eran dictadas directamente por el poder real;

Y b) Crisis de la propia organización gremial, ya que estando esta institución destinada a la tutela de los intereses de los maestros incorporados, estos fueron cada vez más exigentes, en perjuicio de los trabajadores del gremio, de los consumidores y del sistema económico en su conjunto. Fue tal la situación que se llegaron a destruir inventos que suponían innovaciones que amenazaban con competir ventajosamente los procedimientos artesanales, dándose por concluido dicho periodo.

Dicho periodo que trajo algunos cambios a la sociedad, en cuanto a la forma de gobierno, también en las relaciones de trabajo aunque no trajo mayor significado al derecho del trabajo, pues las organizaciones gremiales fue lo mas destacado en este periodo, todos aquellos actos dirigidos a las mejores de las condiciones de trabajo y al mantenimiento de la relación contractual, pues fue un punto de presión para tener mayores derechos sobre el capital, aunque no basto, pero que de nueva cuenta en este periodo no se hablo ni se encontró reglamentación alguna sobre la forma de terminación de la relación de trabajo, y menos aun del acto unilateral del trabajador para dejar de prestar el servicio, limitante que pudo verse en el aprendiz, ya que este era el que tenia que dar remuneración a aquél que le enseñara algún oficio, plasmado a través de un contrato.

1.3 Edad Moderna

La época Moderna no logro ver el nacimiento del Derecho del Trabajo: a partir del siglo XVI, y en la que se consolido primordialmente en Inglaterra y en algunas ciudades Italianas, principió el movimiento ascendente de las burguesía que habría de culminar con el implantamiento del sistema capitalista. Las transformaciones económicas que se utilizaron en las industrias medievales dieron nacimiento a un nuevo pensamiento económico, que se conoce con el nombre de mercantilismo, teoría económica basada en el principio medular de que el crecimiento económico y político de un Estado depende de la medida en que se obtengan y atesoren metales preciosos a cambio de la colocación en el

mercado internacional de su producción nacional, es decir, y siendo su rasgo mas general la necesidad de cambiar mercancías por oro y demás metales preciosos a fin de fortalecer y aumentar la riqueza nacional, en consecuencia los mercantilistas buscaban el apoyo del Estado para su propia prosperidad, ya que estos compararon la ganancia de los comerciantes con el bien nacional, o sea con el fortalecimiento del poderío del reino, practica a la que se le conoció con el nombre de balanza comercial activa.

De lo anterior y con el ataque a la posibilidad de un ordenamiento que regulara las relaciones entre el capital y el trabajo procede de la escuela fisiocrática, que se consolido hacia el siglo XVII, cuya naturaleza era la defensa de las leyes económicas, propagando el respeto absoluto a la ley de la oferta y la demanda en lo que hace al mercado de trabajo. De esta escuela se derivó el principio dejar hacer, dejar pasar, que habría de constituir el contenido del Estado liberal y de su política exigiendo la total abstención en la vida económica, así también como en la contratación de las relaciones, que debían fijarse según la libre voluntad del trabajador y del patrón. Pero esta situación fue mas allá de solo imponer al Estado el no intervencionismo, sino que lo obligo a dictar leyes que prohibieron la congregación de las fuerza humanas y que pudieran desviar del camino al liberalismo económico, ya que su principal fuente se veía basada en el capitalismo, al ser una fuerza económica y en la que imponía su voluntad y dominio, como el derecho del mas fuerte, ya que su fin fue el crecimiento económico de la nación a base de la producción y crecimiento industrial, sin que en ello se considerara a la parte productiva del trabajo, en la que no dio ningún trato digno, subordinando los intereses humanos, sobre el capital.

Es con la industrialización, en la que vasallos, campesinos, mujeres e incluso los artesanos, que se integraron en los centro urbanos para acudir al mercado de trabajo, por lo que la regulación de las relaciones de trabajo, se dispersaron durante la Revolución Francesa y en la primera parte del siglo XVIII tres ordenamientos jurídicos que propusieron al Estado un nuevo régimen siendo la

Ley *Le Chapelier*, promulgada en Francia de 14 y 17 de junio de 1791, prohibiendo la formación de asociaciones profesionales o económicas, como los sindicatos, exponiendo que los intereses legítimos eran los de cada individuo y a los nacionales le correspondían al Estado. El segundo de los ordenamientos emitidos por dicho país, fue el Código Penal sancionando con penas corporales la coalición y la huelga, ya que según la represión de las agrupaciones políticas estas pudieran conspirara contra el Imperio; y finalmente el Código Civil o mejor conocido como Napoleónico, en el que se consideraron los antiguos contratos romanos, ya que el hombre libre acudió al mercado de trabajo, a ofrecerse en arrendamiento, cuya figura carecía de normas protectoras para quienes ofrecían su fuerza de trabajo, las jornadas eran inhumana, salaros miserables, no existía la estabilidad en el empleo, y el patrón de manera unilateral fijaba las condiciones de trabajo.

El monopolio de la industrialización y la desigualdad social producida entre el poseedor del capital y la parte trabajadora, trajo como consecuencia la lucha de clases y con ello el producto de la Revolución Francesa que persiguió un doble objetivo, denominados fines inmediato y mediato del sindicalismo, cuya corriente se preocupo de los problemas político-económicos que integraron, la cuestión social, el fin mediato se refiere a que el trabajador pedía la mejoría en las condiciones de trabajo y la elevación del salario, a efecto de que se situara en un nivel de vida decorosa tanto él como su familia, pedimentos traducidos en la creación de un derecho del trabajo que garantice a los hombre el mínimo de justicia social para su protección y bienestar. La finalidad mediata dirigida a la transformación del sistema capitalista de producción, aunque a interpretación de diversos pensadores del siglo XIX y XX, creen que este sistema es injusto ya que propicia la explotación del hombre por el hombre.

La indignidad de las condiciones de trabajo precipitaron la fuerza de la resistencia proletaria, que estallo violentamente en las mas diversificadas movilizaciones impulsadas por Roberto Owen, reclamando libertades que

pertenecen a todo hombre, movimiento al que se le conoce como Guerra del Cartismo, en 1824, en el que se logró reconocer la existencia de los sindicatos, libertades de coalición y asociaciones profesionales.

Poco después y vencidas las revoluciones de mediados del siglo XIX en pasases como Francia, Prusia y Austria, los trabajadores continuaron luchando por a favor de la libertad sindical y el derecho del trabajo y en la que se dieron dos tendencias para la formación de un nuevo derecho, la *corriente liberal* formado por el derecho privado y con mas tendencias del derecho civil, sus resultados fueron el reconocimiento de la libertad sindical, supresión del delito de coalición y huelga, dando inicio a la época de tolerancia del derecho del trabajo, reconociendo al contrato colectivo como institución de derecho privado, movimiento que lograron un incremento en el nivel de vida de los trabajadores, y que el nuevo derecho inicio con los contratos colectivos, al establecerse la jornada de trabajo, así como los tabuladores de salario. Fue esta estado Francés el que inspirado en la doctrina y jurisprudencia del derecho alemán, regula con una ley de 1898 la teoría del riesgo profesional; la segunda tendencia obedece igualmente al gobierno alemán quien tuvo como promotor al canciller Bismark y cuya misión buscaba la regulación equitativa de las relaciones de trabajo.

La industria dentro de los mercados mundiales, dio inicio a la *Era de la política social*, en la que se establece el intervencionismo del Estado, y en la que se tiende a la protección de la salud y vida de los trabajadores. Es igualmente en Alemania que con la promulgación de la denominada ley del trabajo del mundo contemporáneo en el año de 1869 y con la que se pone fin a la Época moderna dando paso a un nuevo derecho del trabajo, en el que se busca la protección del hombre como trabajador, y en cuanto a las condiciones de trabajo.³

³ Vid. Panorama del Derecho Mexicano [en línea], Instituto de Investigaciones Jurídicas serie A: fuentes b), textos y estudios legislativos num. 4, México, 1965.
<http://www.bibliojuridica.org/libros/2/590/pl590.htm>

1.4 México

Para un mejor análisis del estudio de los antecedentes del Derecho Obrero Mexicano lo dividiremos en épocas, las que se analizarán a continuación:

1.4.1 Del Periodo Azteca hasta la Independencia

En la civilización azteca el derecho reglamenta la contratación de los servicios, basada en la libertad de trabajo y la justa retribución, la misma suerte la tuvo la función pública ejercida por sacerdotes, guerreros y los principales gremios. Y en cuanto al trabajo forzoso, entraron en este grupo: los esclavos, los siervos o *mayeques*, y el de los cargadores o *tatemés*.

Dentro del periodo azteca impero un sistema muy diverso al establecido en la época romana, en cuanto a la esclavitud, ya que esta condición era adquirida por la guerra o por sanciones impuestas que implicaban la pérdida de la libertad en razón de la comisión de ciertos hechos sancionables, como el robo, la traición, etc., y en el caso de tener mujer e hijos, estos no adquirirían tal condición, ya que el esclavo entre los aztecas tenía personalidad propia, jurídicamente se le regulaba como persona, podía adquirir y enajenar bienes e inclusive alcanzar la libertad.

En cuanto a la forma de adquirir la libertad también se simplificaba, el esclavo que era puesto a la venta, adquiriría su libertad por el solo hecho de refugiarse en el Palacio Real o el Templo, sin que nadie pudiera impedirselo, la evasión también era otra forma de liberación, así como el perdón y en casos mayores la muerte.

Los siervos o *mayeques*, carecían de bienes ya que estos trabajaban la tierra al servicio de sus dueños, como lo hacían los siervos en la Edad Media, es decir, la prestación del servicio personal iba en beneficio únicamente hacia el propietario de las tierras.

Los cargadores o *támenes*, dedicados exclusivamente a la carga, esta actividad se realizaba por hombres a falta de animales de carga; eran considerados como una clase social diferente a las demás, y en la que su actividad se limitaba a la carga y en algunas ocasiones al transporte.

Las relaciones de trabajo se vieron visualizadas en este periodo, desde la prestación del servicio a la remuneración y con los sujetos que intervienen en ella, por lo que puede considerarse como un claro antecedente del derecho del trabajo en México, ya que sea que haya sido un trabajo impuesto (a los esclavos) o de manera voluntaria (función publica), a pesar de que no haya existido un ordenamiento jurídico que las reconociera como tal, pero que en efectos dentro de la sociedad azteca eran consideradas y cumplidas, pero que también se dio en base a estatus social y del cual se podría conocer el trabajo a desempeñar. Razón por la que en este periodo tampoco se reguló algún aspecto encaminado a la terminación de la relación de trabajo, pues en la mayoría de los casos ya sea para los esclavos, siervos o *mayeques* y los *támenes*, dicha relación no inicio por mutuo acuerdo y en la que al estar supeditados al Patrón de las tierras, éste nunca vio la posibilidad de por propia manifestación extinguir la relación de trabajo.

Posteriormente y tras la llegada de Hernán Cortes, se hizo de inmediato el reparto de tierras, y una vez formada la Nueva España, el derecho español se inmerso en América reglando tres tipos de trabajos siendo la esclavitud; la servidumbre de la tierra y la encomienda.

Esta ultima se considero originalmente como una merced real a favor de los conquistadores para cobrar los tributos de los indios que se le encomendaba por su vida y la de un heredero, y que aparentemente tuvo por objeto librar de la esclavitud a los indígenas, pero produjo un resultado contrario ya que se convirtió en el peor sistema de explotación y desigualdad, actividad que fue prohibida en el año de 1524. A gestión de Fray Bartolomé de las Casas se

dictan las Leyes Nuevas en el año de 1542, aunque en 1945 dichas leyes fueron revocadas.

Posteriormente fueron promulgadas la celebres "Leyes de Indias cuyo contenido constituye un verdadero Código del Trabajo, con sentido social tutelando el trabajo en las encomiendas, minas y campos; aunque no se les dio una aplicación real dentro de la sociedad de la Nueva España, conocidas únicamente por su antecedente histórico trascendente mas no practico, pero que destaco entre otras cosas: la libertad de trabajo, reglamentación respecto de las relaciones colectivas de trabajo, gremios artesanales, y en el que se dictaron diversas Ordenanzas, que eran confirmadas por el Virrey, lo que es indudable que estas ordenanzas influyeron en forma determinada en la mayoría de los oficios que se ejecutaban, gremios que iban mas allá de la autodefensa y promoción profesional, funcionando también como un aparato de control político de la población trabajadora. Aunque también se formaron las denominadas Cofradías, se constituían formando un cierto tipo de sociedad, unidas a través de una fe a algún culto religioso, por lo que cada oficio tenia su cofradía, formaban parte de estas todos los que intervenían en la producción, fuesen maestros, compañeros o aprendices con una finalidad religiosa y mutualista; situación comparada a semejanza con los gremios suscitados en la Edad Media en Europa, aunque las cofradías daban poca importancia a las condiciones laborales a las que estaban sujetos"⁴.

El Periodo independiente comenzó dando paso a un nuevo orden, hubo poca reglamentación laboral, destacando solamente del bando de Don Miguel Hidalgo y Costilla el 6 de diciembre de 1810, que abolió la esclavitud, seguida de la Constitución de Apatzingan promulgada el 22 de octubre de 1814 y en que se consagro la libertad de trabajo, industria y comercio, reglamentándose en

⁴ SAENZ ARROYO, Enrique, Derecho Procesal del Trabajo. "Doctrina, Legislación y Jurisprudencia", B&A editores, México, 1990, p. 22.

diversas leyes de carácter civil, administrativo y mercantiles, como la Nueva Ley y Novísima Recopilación, las Leyes de Toro o las Partidas.

Con el triunfo de la Revolución de Ayutla y la convocación del Congreso Constituyente de 1857, configurándose el contenido de la Carta Magna del mismo año y en la que junto al régimen republicano y federal del gobierno, se reconocieron los derechos universales del hombre; asimismo se adoptaron principios del derecho laboral naciente, ya que en sus artículos 4 y 5 de dicho ordenamiento, se hace el reconocimiento expreso de la libertad de trabajo, es decir, las condiciones en que se debe prestar el servicio, de acuerdo con la ley de la oferta y la demanda; surgiendo así algunas leyes protectoras como es el caso del Estatuto Provisional del Imperio del 10 de noviembre de 1865 expedida por Maximiliano, durante la guerra de invasión francesa, reconociéndose algunos principios tutelares de las relaciones de trabajo, así como la Ley del Trabajo del Imperio de 1º de noviembre de ese mismo año, que constituyó la primera legislación de este tipo en el país. Posteriormente y restaurada la República, se promulgó el Código Civil de 1870, y en que se dejó de considerar el contrato de arrendamiento de servicios, ya que se consideró al hombre como cosa, regulándose también aspectos sobre la prestación de servicios profesionales y el mandato.⁵

A lo que abundándose a lo anterior se puede considerar que el contrato de servicios por jornal, es de los seis contratos el más parecido al de trabajo, según el artículo 2458 del Código Civil de 1870, el que presta cualquier individuos a otro, día a día, mediante cierta retribución diaria. De lo que se desprende que si bien se desechó el contrato de arrendamiento de servicios, el contrato de servicios por jornal desprotegió al trabajador ya que cada día las partes tenían que renovar la relación de trabajo, por lo que el derecho civil no reguló el contrato de trabajo ni las relaciones que este provenían. Así mismo, si bien se reguló el nacimiento de la relación de trabajo contenido en el Derecho

⁵ Vid. AZUELA SANTOS, Héctor, Derecho del Trabajo, McGraw-Hill, México, 1998, p. 36-37

Civil, así también es que no hay punto alguno del cual se desprenda reglamentación a la terminación de la relación de trabajo, situación que es un tanto incongruente ya que existen antecedentes en cuanto al nacimiento de la relación de trabajo mas no así de las formas en las que se puede extinguir la misma.

1.4.2 México hacia el siglo XX

A principios del siglo XX, ya como presidente Porfirio Díaz, se citaron dos ordenamientos sobre previsión social cuyo mayor antecedente fue el derecho alemán con Bismark, siendo la Ley sobre Accidente de Trabajo del Estado de México, promulgada el 30 de abril de 1904. Asimismo la Ley de Riesgos Profesionales, de José Vicente Villada promulgada en el año de 1904; del Estado de México que estableció entre otras cosas:

1. La presunción del trabajador de que todo accidente debería presumirse de trabajo entre tanto no se probara que había tenido otro origen;
2. En caso de fallecimiento el Patrón tenía que cubrir el importe de quince días de salario y los gastos de sepelio, tal y como ahora se asienta en el artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo.
3. Se adoptó el principio de irrenunciabilidad de los Derechos del Trabajador.

La ley de Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León elaborada por el general Bernardo Reyes, promulgada el 9 de Noviembre de 1906, también adoptó la presunción de que los accidentes que sufren los trabajadores son de trabajo; liberaba al patrón en los casos de fuerza mayor, negligencia inexcusable y culpa grave de la víctima; regulándose asimismo, las incapacidades, temporal, parcial permanente y total con sus debidas indemnizaciones.

Dicho año en el que se suscitaron dos acontecimientos que marcaron el punto de lucha del movimiento obrero para culminar con el reconocimiento de los derechos de los trabajadores abriendo paso a un nuevo derecho del Trabajo, las huelgas de Cananea y Río Blanco.

Los trabajadores de la mina de Cananea solicitaron a la empresa un aumento salarial, ya que se había aumentado el trabajo y existía una desigualdad en las condiciones de trabajadores mexicanos respecto de los americanos, en virtud de que dicha compañía minera era americana, por lo que designaron una comisión que se presentó a las oficinas de la compañía formulando sus peticiones de manera formal, momento en el cual la policía estuvo presente atacando a las representantes de los trabajadores, según se mencione dicho ataque trajo la muerte de un menor. Por lo que los trabajadores suspendieron sus labores en la mina, trasladándose a las oficinas de la empresa en Cananea, donde no solo fueron recibidos por la policía, sino también por los empleados extranjeros de la empresa de forma violenta, convirtiéndose en un campo de batalla, en donde la tranquilidad se hizo efectiva mediante la fuerza al encarcelarse a varios representantes de los trabajadores mineros. A esta huelga le siguieron las de Velardeña, Petriceña, Nogales, Santa Rosa y Río Blanco.⁶

Esta última el motivo de la huelga lo fue la solidaridad de un grupo de trabajadores textiles de Puebla, Veracruz y de Orizaba, pidiendo una mejora en las condiciones de trabajo, a lo que los patrones respondieron con un paro patronal para someter al hambre a los trabajadores y aceptaran las condiciones impuestas por estos. Ante esta situación los trabajadores pidieron la intervención del arbitraje del Presidente de la República Porfirio Díaz, el cual a modo contrario vino a consolidar la posición de los empresarios imponiendo una jornada de 12 horas, salarios insignificantes y con condiciones de trabajo que dejaban a los trabajadores en estado de indefensión ante las exigencias

⁶ Vid. SAENZ ARROYO, Enrique, Op. Cit., p. 24

patronales. Estallando una gran revuelta con un resultado predecido: un gran número de trabajadores victimados por la fuerza, revuelta que trajo consigo la gestación de un nuevo derecho del trabajo y diversos ordenamientos jurídicos y que dieron auge a una nueva Constitución.

Pero antes de la promulgación de la Constitución de 1917, con el gobierno Maderista, se suscitaron movimientos trascendentes en cuanto al derecho del trabajo en nuestro país, a partir de los últimos meses de 1910; la publicación el 18 de diciembre de 1911, de la Ley que creó el Departamento del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento; la fundación de la Casa del Obrero Mundial el 24 de agosto de 1912 y la expedición del Plan de Guadalupe de 26 de enero de 1913, en el cual Venustiano Carranza se comprometió a promulgar las legislaciones agrarias y del trabajo.

En Veracruz, Candido Aguilar, por decreto de 26 de agosto de 1914, estableció las Juntas de Administración Civil, en sustitución de las autoridades políticas del antiguo régimen para conocer y dirigir las quejas entre los patrones y obreros, oyendo a los representantes de los gremios, sociedades y al inspector del gobierno, pero sin características de Tribunales Laborales.

Manuel M. Diéguez, en Jalisco, el 2 de septiembre de 1914, estableció el descanso dominical y la jornada de 9 horas. Posteriormente Manuel Aguirre Berlanga expide los decretos del 7 de octubre del mismo año, sobre jornal mínimo y protección al salario, así como prescripción de deudas de trabajadores del campo, inembargabilidad del salario y después por decreto del 28 de diciembre de 1915, se crean las Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e Industriales para resolver conflictos entre propietarios y obreros.

Es importante mencionar a Salvador Alvarado, quien expidió la Ley del Trabajo el 14 de mayo de 1915 y la de Consejos de Conciliación y Tribunal de Arbitraje, el 11 de diciembre de 1915, las cuales crearon por primera vez en el país

Tribunales de trabajo de típica estructura social que rompieron la tradición civilista.

Esta nueva Constitución promulgada el 5 de Febrero de 1917, siendo su principal artículo el 123 recogió los principios medulares del derecho del Trabajo, y en el que se institucionalizaron los derechos individuales así como los colectivos: sindicalismo y huelga. También se reguló la administración laboral denominados Juntas de Conciliación y Arbitraje que mas adelante se transformarían sin cambiar de nombre ni forma a lo que conocemos actualmente como Tribunales del Trabajo.

En cuanto a derecho colectivo y a la par al derecho de huelga, se reglamenta la figura del paro, ejercida por el Patrón a efecto de suspender las labores en la empresa, ya sea por la sobreproducción o el exceso de productos en el mercado. Figuras protectoras de previsión social también se regularon en esta Constitución, sin llegar a configurarse como tal la Seguridad Social, como lo son normas tutelares contra riegos de trabajo, medidas de higiene y seguridad en los centros de trabajo, el derecho habitacional y el servicio de colocación.

Esta Constitución es considerada como la primera en el mundo en reconocer los derechos de los trabajadores, sirviendo como modelo de las constituciones político-sociales.

El cuestionamiento que surge hacia la parte social de la Carta Magna fue una suma jurídico-formal que se constituyo en un aparato de control político al servicio del presidencialismo, (el gobierno carrancista), así como de los que le sucedieron. Esto es, que este ordenamiento solo sirvió para promover los intereses de una oligarquía de ricos, viejos caciques y burocracia, al existir una contradicción entre lo establecido en la Constitución y lo hecho por el gobierno de aquel entonces.⁷

⁷ AZUELA SANTOS, Héctor, Op. Cit., pp. 38-41

En lo principal esta Constitución reconoció por primera vez en el mundo los derechos de los trabajadores, establecerse como garantía individual el derecho al trabajo consignado en el artículo 4 y 5; pero también otorgó la facultad al Congreso para legislar en toda la República sobre materia de trabajo; se establece un apartado específico para los trabajadores, dentro del cual se implanta como jornada máxima 8 horas, que los conflictos de trabajo fueran resueltos por comités de mediación, conciliación y arbitraje; prohibición al trabajo nocturno en las industrias para niños menores de catorce años y la mujer; a trabajo igual corresponde salario igual; indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, entre otros derechos reconocidos a la clase trabajadora y que marcaron el punto de salida hacia la creación de una legislación laboral, cuyo único fin fue la protección y derecho al trabajo digno, y que la política ha desviado en perjuicio de dicho grupo social.

Por lo que respecta al artículo 123 Constitucional y el más importante de la materia, en sus orígenes éste artículo constaba de treinta fracciones, pero posteriormente se le adiciona una más, separándose en dos apartados; el “A” que está compuesto de treinta y una fracciones y el apartado “B” compuesto de quince fracciones.

1.4.3 Ley Federal del Trabajo y sus reformas

Lo primero que debemos resaltar es que de ninguna manera se puede considerar a la Ley Federal del Trabajo como una panacea. Producto del régimen surgido de la revolución mexicana, se trata de una ley enmarcada en el régimen de explotación del trabajo asalariado instituido en México sobre la base de la existencia de la propiedad privada de los medios de producción y de consumo, que garantiza la reproducción ampliada de dicho régimen en función de la valorización del capital y de la creación de nuevo valor por la fuerza de trabajo y que, por medio del mercado, va a parar a las manos privadas de los capitalistas nacionales, estatales y extranjeros.

La Ley Federal del Trabajo es una ley secundaria que reglamenta el artículo 123 constitucional y que supuestamente no debe estar por debajo de los preceptos constitucionales, aunque en la práctica sus cláusulas y disposiciones siempre han sido violadas tanto por el Estado como por la clase patronal en las relaciones individuales y colectivas de trabajo.

Con el gobierno de Pascual Ortiz Rubio se promulgo la Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931, con la aparente convicción de concordar las contradicciones de las leyes locales del trabajo y la Constitución Política, pero también la cristalización de una estrategia para deslindar un marco de manipulación de las organizaciones profesionales para conseguir someter, junto al Partido Comunista Mexicano, a la Confederación Sindical Unitaria de México.

Esta ley reglamentó dentro de las disposiciones generales a los sujetos del derecho individual, las fuentes de esta disciplina y la libertad de trabajo. En cuanto al nacimiento de la relación de trabajo, se ocupó del contrato de trabajo (en lo individual y el colectivo); las condiciones generales del trabajo; el reglamento interior de trabajo; el régimen laboral de las mujeres y de los menores; las obligaciones de los trabajadores y los patrones; las figuras de la suspensión, modificación y terminación del contrato de trabajo, así como los llamados trabajos especiales como el ferrocarrilero. En cuanto al derecho colectivo se reglamentaron la formación y registro de sindicatos, federaciones y confederación, así como el régimen estricto sobre la huelga.

En cuanto al movimiento sindical, esta Ley Federal del Trabajo instauró el arbitraje obligatorio, la neutralización y calificación de la huelga, el registro sindical, así como incluir la cláusula de exclusión, con la cual se garantiza el monopolio del sindicato reconocido.

Posteriormente en 1960 se adiciono el apartado B del articulo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, regulando las relaciones de los trabajadores al servicio del Estado; por lo que en 1962 se promulgo la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que de manera débil vendría a tutelar a los empleados de las entidades federativas del país.

En 1970 y bajo la influencia del maestro Mario de la Cueva, se reformo nuevamente la Ley Federal del Trabajo, en el que se hace el reconocimiento del principio de estabilidad el empleo, entro en vigor el 1° de mayo de 1970, se determina de manera clara y concreta los derechos de los trabajadores, forma de resolver conflictos. Se establecen "comisiones", organismos (trabajador, patrón, gobierno) que determina el aumento en el salario mínimo, capacitación y adiestramiento, participación de las utilidades.

En este año surge una "nueva" Ley Federal del Trabajo, cuya elaboración quedó a cargo de una comisión redactora designada por la Secretaría del Trabajo y que fue presentada al Congreso como iniciativa presidencial, pero que mantuvo las características básicas de la ley de 1931. Se incluyó, por ejemplo, la reglamentación del derecho constitucional a la vivienda, que daría forma a la creación del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit); eliminación de algunas normas restrictivas del derecho de huelga, introducidas en 1941; cambios en el registro de asociaciones y una reforma de aspectos procesales, que se volverían a modificar en 1980.

En abril de 1978, la Ley Federal del Trabajo tuvo diversas modificaciones, entre otras, la reforma al artículo 538, que determina la creación de un órgano desconcentrado dependiente de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social denominado Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento. En enero de 1980 se reforma la Ley Federal del Trabajo en sus títulos 14, 15 y 16, a fin de simplificar y agilizar el procedimiento jurídico laboral, Al inicio del

periodo presidencial 1982-1988 se reestructuraron de manera significativa las atribuciones del Sector Público Laboral y en 1984 se crea la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y con motivo de la firma del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, se creó en julio de 1994 la Oficina Administrativa Nacional para el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte

Fue primero de mayo de ese año, en que se modifica nuevamente la Ley Federal del Trabajo, en la que entre otras figuras importantes con la estabilidad en el empleo, al legitimar la reversión de la carga de la prueba cuando se niega el despido y se ofrece, como muestra de buena voluntad, el regreso al puesto de trabajo, situación que obedece a un cambio en cuanto al procedimiento laboral y en que se flexibilizó el mismo con la tramitación del aviso. La Ley Federal del Trabajo, al ser reformada por el legislador, introduce en su artículo 685 del capítulo I "principios procesales", la innovación de la **supletoriedad de la queja**, y así vemos en el párrafo segundo lo siguiente: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley.

Esta ultima reforma mas importante ha nuestra Ley Federal del Trabajo realizada el 1° de mayo de 1980, transformó el procedimiento de la huelga en un procedimiento jurisdiccional, que en un principio dio resultado la resolución de los conflictos colectivos, pero que en la actualidad este procedimiento es un acto en el que interviene la política y el gobierno mismo, ya que la calificación y existencia de la huelga hacen que el procedimiento se retrase y con ello en algunos casos se de favor a lo aludido por el Patrón, entre otras cosas, ya que la carga de trabajo dejada a los tribunales del trabajo van mas allá de las

capacidades y que en ocasiones el procedimiento es decadente y urge una nueva reforma tanto en lo adjetivo como en lo procedimental.

También se reforma la Ley Federal del Trabajo suprimiendo la huelga por coalición, es decir, limitando el derecho de sindicalización y huelga constitucionales que aparecen sin condicionamiento alguno. Además, para controlar al sindicalismo universitario, se pretende adicionar un apartado "C" al artículo 123 constitucional, apartado que no prospera, pero sí se establece un capítulo especial en la Ley Federal del Trabajo que impide a los trabajadores universitarios constituir un sindicato nacional. Y más adelante se les despoja de la exclusividad en la contratación del personal académico.

La reforma de 1980 cumplió su función pero las autoridades laborales aprovecharon el viaje para introducir una de las reglas más corporativas que, por supuesto, sigue en vigor: el artículo 923, que impide dar trámite a un emplazamiento a huelga para la firma de un contrato colectivo de trabajo si ya existe uno depositado ante una Junta de Conciliación y Arbitraje. Se trata, sin duda, de la confirmación plena de la institución tradicional de la firma de convenios colectivos sin conocimiento de los trabajadores, mejor conocidos como contratos de protección.

Es evidente que el derecho individual del trabajo requiere ajustes importantes, en 1970 el avance se manifestó sobre todo en la precisión de la naturaleza laboral de algunas relaciones que se habían puesto en duda, por supuesto, sin razón alguna. Es el caso, *v.gr.*, de los agentes de comercio, de los deportistas profesionales y de los actores y músicos, entre otros, lo que no impidió que hasta la fecha sigan siendo frecuentes los contratos civiles que pretenden esconder la naturaleza laboral de esas relaciones.

Sin embargo, la reforma de 1970 incorporó a la Ley algunas prestaciones nuevas o la mejora de algunas antiguas. Es el caso de las vacaciones, cuya extensión aumentó, aunque no mucho; de la prima de antigüedad, que se creó

con cierto sentido de generosidad pero cuya eficacia ha sido escasa dada su pobre cuantía. Incluso, la comisión encargada de preparar el proyecto de Ley consideró que se trataba, simplemente, de abrir un espacio cuya amplitud estaría determinada por los contratos colectivos de trabajo. Por supuesto, sólo de manera excepcional se ha logrado ese propósito.

La valoración de la Ley vigente ,explica por que hay que cambiarla, la Ley Federal del Trabajo es obra de la Revolución Mexicana y en particular de las luchas del movimiento obrero en sus etapas de 1906 a 1943; por lo tanto, antes que derechos legales son históricos, y constituyen una expresión de la lucha de clases. Esta legislación se forjó con la participación e impulso de los trabajadores. Esas leyes fueron modelo para otros países, en el tiempo de su formulación fue la legislación mas avanzada entre los principios mas importantes se encuentran: El carácter protector de la ley a favor del trabajo, que parte de reconocer en la realidad la desigualdad entre los factores de la producción: capital y trabajo, por lo que, para que haya igualdad y justicia social, la ley debe favorecer a la parte mas débil, que es el trabajador. Aunque actualmente las reformas si bien han protegido sustancialmente a la clase obrera, también lo es que no se establecen las bases a través de las cuales el trabajador podrá ejercer dichos derechos de forma concreta ante las autoridades laborales, es decir, aun falta un gran avance social y así es como debe evolucionar nuestro derecho del trabajo en México, aunque dicho modificación no solo va dirigida a la Ley Federal del Trabajo, sino también es necesaria una estructura dentro de las autoridades del trabajo.

La reforma laboral tiene que ser expresión en primer lugar del México democrático que estamos esperando construir. Debería ser quizá la primera reforma para la transición democrática. Pero lo que está en el aire es un deseo de profundizar el autoritarismo y la arbitrariedad en el mundo del trabajo. Un deseo de abaratar aún más a nuestra castigada clase trabajadora, un deseo por hacer oficiales las prácticas que han dejado más de 20 años de políticas "neoliberales". Porque lo que algunos poderosos empresarios y gobernantes

quieren es que se pueda hacer permanente lo que se suponía, según los adalides del libre mercado, era el costo del "ajuste": empleo informal creciente, salarios mediocres que impiden un mercado interno que cubra a todos los ciudadanos, deshacerse de responsabilidades de solidaridad social como la formación y la capacitación productiva de los trabajadores, desaparecer el costo del despido -poner en la calle al trabajador sin su debió pago, en los casos de renuncias fabricadas, cuya demanda y juicio es mucho mas costoso para el propio trabajador-, ampliar las jornadas de trabajo sin aumento de salario, en fin, construir sindicatos a modo para un mejor control político y social de los trabajadores. A pesar de lo que se afirme, poco interesa la productividad en este enfoque. Lo que importa es someter a los trabajadores al arbitrio de quien los emplea y abaratar hasta límites inconcebibles la fuerza de trabajo.

De lo anterior, y en base a los antecedentes señalados, si bien se desprenden todos aquellos actos que dieron origen y que transformarían al derecho del trabajo, regulando la relación de trabajo ya no tomándose como un contrato o al hombre como una cosa, estableciéndose los derechos mínimos en nuestra Constitución, así como la facultad de formar coaliciones para la mejoría y transformación de las condiciones de trabajo, a través de los sindicatos, entre otros mas, pero también es de hacerse notar que si bien existe regulación para el inicio de una relación de trabajo, también debió haberse reglamentado en cuanto a la terminación, aunque fue hasta la época moderna en donde comienza a determinarse ese hecho, pero como falta al cumplimiento a lo establecido en el contrato y no por otras causas q no generen responsabilidad para ninguna de las partes, es decir, la manifestación unilateral del trabajador para dar por terminada la relación de trabajo no ha sido considerada por el legislador sea porque en algunos casos nos encontrábamos ante sistemas esclavistas, en proceso de abolición, etc., es entonces, que la libertad de trabajo no se ha respetado del todo a la igualdad y dignidad ya que al no regularse esta situación se deja al trabajador en un estado de indefensión al no poder decidir libremente cuando desea dejar de prestar sus servicios al

empleador, y por ende, no ser acreedor a ninguna de las prestaciones que en derecho le corresponden.

Capítulo 2

Marco Conceptual del Derecho del Trabajo Individual

2.1 Relación Individual de Trabajo

En cuanto al concepto de relación individual de trabajo este resulta variable para algunos autores ya que se asemeja al contrato de trabajo, en el que ciertamente se concatenan elementos como trabajo, los sujetos que en ella intervienen, esto es, trabajador y Patrón, prestación de un servicio y el pago de un salario, pero su naturaleza es distinta, aunque surtan los mismo efectos; confusión originada con ideas en cuanto a que la relación de trabajo era un contrato de compra venta, ya que se comparaba la fuerza o energía de los trabajadores con el contrato de suministro de energía, idea que resulta errónea, ya que la energía de trabajo pertenece al hombre mismo y no puede desprenderse de ella, por tanto es la capacidad física o intelectual la que cuenta en la formación de la relación de trabajo.

Por lo que hablar de relación de trabajo trae consigo también explicar los elementos que la conforman; de acuerdo con el Diccionario Jurídico del Derecho del Trabajo, este define a la relación de Trabajo como:

“Al tratamiento jurídico de la prestación de servicio por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral”⁸

Concepto del cual se desprende que dicha relación nace en el momento en que una persona presta un servicio personal a otra a cambio del pago de un salario, sea cual fuese el acto que le haya dado origen al vínculo de trabajo y del cual nuestra Ley Federal del Trabajo ha establecido:

⁸ LASTRA LASTRA, José Manuel, et. Al., Diccionario de Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 2001, p. 230-231

“Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”

Nuestra legislación tomo como base para definir así a la relación de trabajo a la teoría relacionista, tesis que nació en Alemania en el primer cuarto del siglo pasado y en la que poco después se promulgaron las primeras leyes sobre contrato de trabajo. Esta teoría alemana asignaba al hecho objetivo de la prestación del trabajo y no al acuerdo de voluntades, la génesis del vinculo que iba a establecerse entre el empleador y empleado; dicha tesis paso a otros países, en Francia *George Scelle* explico que la libertad de trabajo depende únicamente de la voluntad del trabajo, es decir, se tendrá como base la libertad del trabajo y como fin o propósito la producción del trabajo, mediante estatutos y leyes que se redacten en cuanto a derechos sociales corresponda.

Es así que en América Latina el Maestro Mario de la Cueva contempla a la relación de trabajo como:

“Una situación jurídica objetiva que se crea entre un Trabajador y un Patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de normas supletorias”⁹

De la anterior definición, que como el propio Mario de la Cueva dice que es mas bien una descripción, a bien decir que el trabajador al prestar el servicio personal subordinado al Patrón, éste es sujeto de derechos contemplados en

⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. “Historia, principios fundamentales y derecho individual y trabajos especiales”, decimoquinta edición, Tomo I, Porrúa, México, 1998, p. 87

los diversos ordenamientos jurídicos encargados de su protección, y en la que el mismo Don Santiago Montes de Oca confirma al decir:

“Relación de trabajo, es en cambio, la prestación del servicio en si mismo, independientemente de la existencia de un contrato de trabajo regulado por la ley, ya que si bien es cierto tiene lugar al amparo del acuerdo habido entre trabajador y patrono, en dicho acuerdo no se establecen, por lo general, las condiciones bajo las cuales se realizará la actividad. Por ese motivo, es en la ley donde se consignan tales condiciones, a efecto de que el trabajador se encuentre protegido, de maneta que en cualquier momento pueda ejercitar los derechos que le corresponda, aun cuando no exista pacto expreso o escrito...”¹⁰

En virtud de lo anterior, podemos entender a la relación de trabajo como a la situación jurídica que nace en el acto mismo en que una persona denominada trabajador presta un servicio personal a otra persona física o moral llamada Patrón mediante la justa retribución, cuya relación puede surgir por la concordancia de voluntades pero también engendrarse de modo tácito de ahí que se establezca que cualquiera que sea el acto que le de origen y que mediante la aplicación de las normas de trabajo se proteja a la persona del trabajador dependiente de la actividad a realizar.

Por lo que la relación de trabajo trae consigo la denominada presunción laboral, establecida en el artículo 21 de la citada Ley Federal del Trabajo, y en la que se simplifica a la prestación del servicio entre el que lo da y el que lo recibe, presunción que puede originarse a través de cualquier acto, es decir, de forma tácita o expresa; por lo que nuestra Ley laboral contemplo a la presunción de trabajo al hecho de la prestación de servicio personal de una persona a otra, nuestra nueva Ley laboral, lanza la presunción *juris tantum*, estos es, que toda prestación personal de servicios sea cual fuese el acto que la origino, es una

¹⁰ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Panorama del Derecho Mexicano. “Derecho del Trabajo”, McGraw-Hill-UNAM, México, 1997, p. 7

relación de trabajo y que por tanto se regula por el ordenamiento jurídico que obliga al Patrón a probar lo contrario, otorgándole la carga de la prueba, ya que la falta de formalidad por escrito, será responsabilidad del Patrón, de conformidad con lo establecido en el artículo 26 del Código laboral.

Por lo que la relación de trabajo para surgir necesita de la existencia de ciertos elementos, señalados por el propio artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo y del que se desprenden los siguientes: Elementos subjetivo 1) Trabajador, 2) Patrón y Elementos objetivos: 1) Prestación de un trabajo personal subordinado, 2) Pago de un salario, 3) El elemento “subordinación” subsiste en la jurisprudencia como la nota característica de la relación laboral.

Dichos elementos que conforman a la relación de trabajo son fundamentalmente inherentes a la misma (aunque también al contrato de trabajo) y sin los cuales no podría existir y que de acuerdo a la definición planteada en el referido artículo 20, se desglosan cuatro elementos:

- a) Los sujetos: una de las cuales tiene el carácter de trabajador, entendiéndose a este como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, y la otra, Patrón o bien denominado Patrono, empleador e inclusive para algunos la empresa tiene tal carácter, cuyas funciones son diversas pero enlazadas entre si, por lo que se podría decir que Patrono o empleador son los términos mas empleados universalmente para designar a aquellas personas físicas o morales que otorgan, generan o dan trabajo, aun cuando su denominación arcaica de patrón o patrono ha sufrido modificaciones con el paso del tiempo.
- b) Al tener a los sujetos, hace falta que exista una prestación de servicios personal y voluntaria por parte del trabajador, sea física o intelectual y esa prestación debe hacerse por cuanta ajena, o lo que es igual, para otro u otros;

- c) En tercer lugar se requiere que las obras o servicios de que se trate se efectúan en una relación de dependencia y subordinación con respecto al empleador y;
- d) por último que medie una remuneración o salario.

Para algunos doctrinarios en nuestra Ley Federal del Trabajo el elemento subordinación prevalece como el fundamento para darle un rumbo a la relación de trabajo, y que ésta es mas bien de tipo jurídico, al representar un poder de mando funcional que corresponde a la naturaleza de la empresa moderna, y en la que el Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito ha dictado jurisprudencia al respecto:

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Cuarta Parte, página 289. RELACIÓN LABORAL. LA SUBORDINACIÓN ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA.- El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a un persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud del cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 77/90. Justo Aguilar Martínez. 16 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Amparo directo 820/93. Oscar Muñoz Jiménez. 12 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: José Garza Muñiz.

Amparo directo 453/94. Marcelino Pérez Rivas. 29 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

Amparo directo 825/94. Dolores Martínez Alanís y coag. 23 de noviembre de

1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Manuel Rodríguez Gámez.

Amparo directo 96/95. Zeferino Martínez Rivera. 15 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

La prestación del servicio, es una prestación a desempeñar de forma personal, siendo esta actividad subordinada sin importar si sea física o intelectual, del cual es el trabajador quien realizara dicha actividad. Y en cuanto a la remuneración se puede decir:

“La remuneración económica por lo general es denominada salario, el que se integra con las cantidades que son enteradas al trabajador en retribución por los servicios prestados en forma periódica y regular, no así las cantidades consignadas a un trabajador para el desempeño de su trabajo y no para su personal disposición o de manera eventual y extraordinaria”¹¹

Por lo que este elemento final y de la consideración anterior, no importa la denominación que se le de por el Patrón, sea salario, honorario, comisión, etc., y de la forma de integración de este, así como de las prestaciones a formar parte del salario, son el elemento si no fundamental, pero importante en la relación de trabajo, ya que a través de esta retribución, es que el trabajador costea su vida familiar y que obtiene a cambio de la prestación del servicio, por lo que la vida económica es justamente la que mueve las relaciones de trabajo en nuestro país.

Haciendo alusión respecto de relación de trabajo y contrato de trabajo, sería un poco reducido hablar únicamente de contrato de trabajo ya que como en alguna obra lo refirió el Maestro Dávalos puede que exista contrato de trabajo pero no relación de trabajo, a lo que opuestamente se establece que al concurrir una relación de trabajo se presume la existencia de contrato de trabajo.

¹¹ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, et. al, Estudios Jurídicos en homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano, UNAM, México, 2003, p. 74

Supuesto que también considera Rafael Caldera con respecto a los términos utilizados y su problemática ya que afirma que debe hablarse de terminación de la relación de trabajo y no de contrato de trabajo, ya que los efectos jurídicos operan cuando la situación de hecho existe, es decir, cuando se deja de prestar el servicio personal, hecho que también es el que da origen a la relación de trabajo.

2.2. Extinción o terminación de las relaciones de trabajo

Hablar de extinción o terminación de la relación de trabajo trae consigo un problema terminológico que puede extenderse a términos como *rescisión*, *disolución*, *cesación*, *revocación*, *despido*, pero también en cuanto a la relación de trabajo y contrato de trabajo, aunque en este último caso coincidimos que ambas figuras producen los mismos efectos. Dicha confusión doctrinal o jurídica es la que envuelve a estos términos, y que como sirve establece Cabanellas “se confunden los términos y a veces se contraponen algunos que en realidad podrían ser agrupados dentro de un concepto genérico cual sería el de terminación del contrato de trabajo”.

En razón de los términos señalados, en concordancia con algunos doctrinarios la extinción o terminación son los mas utilizados; por lo que respecta en nuestro país la legislación laboral federal minimiza esa problemática al establecer las causas de terminación de las relaciones de trabajo establecidas en el artículo 53.

Por lo que la terminación o extinción se podría definir como la disolución de la relación de trabajo por voluntad de los sujetos, o como consecuencia de un hecho natural o económico. En ese mismo sentido concordamos con lo establecido por el Doctor Miguel Borrel Navarro al establecer que “...la terminación se refiere a causas ajenas al incumplimiento de alguna de las

partes de la relación laboral por lo que sus consecuencias tienen que ser diversas a los casos de rescisión. La terminación es una forma normal de concluir una relación de trabajo”¹²

En consecuencia y al no existir una diferencia entre los términos extinción y terminación, procederemos a utilizarlos indistintamente, ya que ambas acepciones surten los mismos efectos, por lo que esta se produce cuando una causa que jurídicamente pone fin al vínculo existente entre trabajador y patrono haciendo cesar sus efectos, sin que ello sea responsabilidades de alguno de los sujetos; ya que son causas en las que interviene la voluntad o que no son previsibles, a lo que algunos autores aluden como causas normales.

2.3 Clasificación de las formas de terminación de la relación individual de trabajo

Podemos decir que la extinción de sea de la relación o contrato de trabajo trae como consecuencia el fin de la relación laboral. Aunque en ocasiones esa terminación esta decidida desde el comienzo de la relación al suscribirse un contrato por tiempo u obra determinada, por lo tanto algunos autores han propuesto clasificaciones respecto a las diversas formas en que puede darse la terminación de la relación laboral, cuyos criterios para algunos podrían versar en cuanto a los hechos jurídicos, dando a la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo un papel preponderante. Así, una primera distinción separaría precisamente a las causas en las que interviene la voluntad de las partes de aquellas que le son ajenas.

¹² Esto es porque la terminación tiene causas específicas sin que implique responsabilidad de alguna de las partes, como ocurre con la rescisión, sin que tenga que ver el incumplimiento del contrato. BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis, practica y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo, quinta edición, Sista, México, 1996, p. 172

Asimismo y en tomando en cuenta a la voluntad de las partes Rafael Caldera concluyo al clasificar los casos de terminación en tres grupos:

“.. a) Terminación por voluntad de ambas partes; b) terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes; c) terminación por voluntad del patrono o trabajador...”¹³

A partir de esta división se irían determinando otros criterios como la unilateralidad o bilateralidad en las causas voluntarias o la presencia o carencia de relación con alguna de las partes, entre las causa ajenas a la voluntad, continuando con los diferentes escalones de la clasificación hasta agotar los diversos supuestos extintivos de la relación laboral.

Otra clasificación más es la propuesta por Fernando Suárez González y que el propio Néstor de Buen cataloga como “la más técnica y apegada a una terminología rigurosamente científica”¹⁴ y que determina en el siguiente cuadro:

1. Realización del contrato extinción por cumplimiento.

I. Decadencia del término.

a) Directamente determinado.

b) Indirectamente determinado.

II. Realización de la condición.

a) No potestativa.

b) Potestativa: desistimiento y dimisión.

2. Defecto funcional del contrato: ineficacia sobrevenida

I. Disolución por mutuo disenso.

II. Resolución por hecho sobrevenido.

¹³ DE BUEN LOZANO, Néstor, et. al., Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 537

¹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. “Derecho Individual, Derecho Colectivo”, Tomo II, decimoquinta edición actualizada, Porrúa, México, 2001, p. 137

- a) Incumplimiento: despido directo e indirecto.
- b) Imposibilidad.
- c) Excesiva onerosidad.

Dicha clasificación si bien maneja una “terminología científica”, también anexa algunos otros términos que son conocidos y utilizados en Hispanoamérica, que no son aplicables en nuestro derecho mexicano como causas de terminación de las relaciones de trabajo; por lo que en cuanto a la clasificación señalada en la legislación mexicana, ésta resulta simple en cierta forma; pero en la cual debería hacerse una separación a terminación y rescisión todo ello en relación al problema terminológico, aunque también a las referencias de las formas de terminación de la relación de trabajo individual con las colectivas.

Derivado de lo anterior, si bien es cierto los distintos criterios doctrinarios y legislativos llevan a una discordancia en la clasificación de las formas de terminación de las relaciones laborales; también lo es que la mayoría de ellas hace referencia a la voluntad de las partes como la mas importante y sobresale de entre las demás, uniformidad que se ve sustentada que como bien marca la doctrina de la materia, el vinculo laboral entre trabajador y empleador no necesariamente surge de un acto contractual y que basta con que se preste el servicio para que se presuma la existencia de la relación de trabajo, pero no hay que dejar fuera que esa voluntad de las partes que puede dar inicio a dicha relación y asimismo puede ponerle fin.

Partiendo desde ese punto de vista y en forma más amplia trató a la voluntad de las partes el jurista Carlos de Buen Unna en su obra La Extinción de la Relación de trabajo, al clasificar las causas a partir de la siguiente línea:

“...la clasificación de las formas extintivas de las relaciones de trabajo a partir de la presencia o ausencia de la voluntad, distinguimos entre las causas derivadas de la voluntad y las causas derivadas de la imposibilidad. Las primeras a su

vez, pueden subdividirse en cuatro, según el origen de esa voluntad, ya sea que provenga de las dos partes de la relación solo del trabajador, solo del empleador o de terceros; las segundas pueden referirse a la imposibilidad del trabajador o a la imposibilidad o inconveniencia de la empresa”.¹⁵

Por lo tanto, y haciendo referencia a lo establecido en nuestra legislación, dicha clasificación también tiene como máximo la voluntad de las partes, es decir, en la que interviene la voluntad de ambas partes, traduciéndose en los supuestos de mutuo consentimiento y en la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, surtiendo efectos desde la cesación de la prestación del servicio; asimismo considera a las que son ajenas a la voluntad, esto es, aquellos hechos que no son previsibles y que por tanto no dependen de la voluntad de las partes como lo es la muerte del trabajador o la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador causas que hacen imposible la prestación del trabajo.

Dicha clasificación únicamente aprecia a aquellos actos en que interviene la voluntad de ambas partes y las causas ajenas a ésta, aunque diversos autores sirven señalar a la voluntad de una de las partes, como forma de terminar la relación de trabajo, nuestra legislación no ha aceptado tal criterio ya que se podría tratar de rescisión, despido injustificado, retiro o renuncia según el caso que corresponda, lo que nos lleva nuevamente a lo mencionado en cuanto a la problemática terminológica ya que esta manifestación unilateral se da por una causa que si bien es ajena a la voluntad proviene de un conflicto entre las partes y no ingresa entre las formas “normales” de extinguir la relación de trabajo, por lo que la clasificación puede variar pero atendiendo a la voluntad y a aquellas causas que sean hechos que no sean previsibles, asimismo atendiendo a las causas estipuladas en la ley será la forma en que se podrán clasificar.

¹⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, et. al., op. cit. p. 509

Por lo tanto, en base a nuestra investigación tomaremos como clasificación la señalada por la Ley Federal del Trabajo en su Capítulo V de la Terminación de las Relaciones de Trabajo, causas enumeradas en su artículo 53.

Estas diversas causas comprendidas en nuestra Ley Federal del Trabajo que van desde la voluntad de las partes hasta causas ajenas a la voluntad de estos y que sin la prestación del servicio por parte del trabajador hacen imposible la continuidad del vínculo laboral, dichas causas restringen el derecho del trabajador a desligarse de dicha relación pues en ninguna de las causas se enuncia la voluntad del trabajador, por lo que procederemos a analizar dichas causas con las que se concluye el vínculo surgido entre el Patrón y el trabajador.

2.4 Mutuo consentimiento de las partes.

De acuerdo a lo establecido en la fracción I del referido artículo 53 de la ley de la materia, la relación de trabajo termina por:

“I. El mutuo consentimiento de las partes...”

Esta forma de extinguir la relación de trabajo también llamada mutuo acuerdo, mutuo disenso o disentimiento, es la forma más común y que podría decirse ideal de terminar la relación y en la que las partes han convenido la extinción, así como las condiciones de ésta en la que supone que no es probable que surja algún problema o bien, que con dicho convenio se haya puesto fin al conflicto.

En una de sus obras señala De la Cueva respecto a esta causal:

“La Comisión comprendió que no era posible la supresión de la causal, porque, si se autoriza al trabajador para separarse del trabajo en cualquier tiempo, no

se encontraron argumentos para prohibirle que conviniera con el patrono la terminación y obtuviera algunos beneficios. No ignoro la Comisión que en la vida real se obliga a los trabajadores a que firmen un documento, pero es igualmente real que suscriben otros en los que declaran que se separaron del trabajo por decisión libre...”¹⁶

Esta posibilidad de suprimir tal causal se consideró en virtud de que muchas veces se disfraza de “terminación por mutuo consentimiento” lo que constituye un verdadero despido, ya que para que esta causal pueda surtir efectos es necesario que realmente se exprese la voluntad de forma libre y espontánea de ambas partes, sin que dicho consentimiento se encuentre viciado por dolo, mala fe, error o violencia.

Al respecto el Dr. Miguel Borrel señala: “Generalmente es la forma que utilizan las empresas para liquidar o despedir a sus trabajadores cuando no tienen una causa legal justificada en que apoyar para rescindir legalmente el contrato o relación de trabajo existente, la que se realiza previa negociación que se lleva a cabo con el trabajador. En estos casos se hace un convenio o finiquito firmado por ambas partes y dos testigos en el que se consigna que el trabajador renuncia a su trabajo, cargo o puesto, por así convenir a sus intereses, renuncia que acepta la empresa la que debe pagar todo lo que le corresponde de acuerdo a su contrato individual de trabajo, la Ley, y en su caso, con lo dicho en el contrato colectivo o el contrato-ley”¹⁷

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo. “Historia, principios fundamentales y derecho individual y trabajos especiales”, decimoquinta edición, Tomo I, Porrúa, México, 1998. p. 250

¹⁷ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo, quinta edición, Sista, México, 1996 p. 172-173

Respecto a lo anterior y en base a la denominada “renuncia”, la misma es procedente ya que su fundamento legal lo encontramos en el artículo 5 Constitucional, así como en la Declaración Universal de los Derechos Humanos cuyo principio es la libertad de trabajo y la libre elección de la ocupación u oficio, por lo que tanto nadie puede prestar un servicio sin su pleno consentimiento, por consiguiente dicha renuncia al trabajo no implica la conocida figura de renuncia de derechos pues existe una gran diferencia entre ambas, ya que en todo caso sería cuestión de analizar a los denominados finiquitos y si en ellos existe renuncia de algún derecho adquirido, pero cuya cuestión trae consigo la nulidad del convenio pactado en atención a lo dispuesto en el inciso h) de la fracción XXVII del apartado A del 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el artículo 33 de la Ley de la materia.

En este caso hablamos de la renuncia en virtud de que es un acto que se regula mediante el mutuo consentimiento, al ser la dicha causa regulada por la ley de la materia, ya que posterior a este acto se efectúa convenio entre las partes; sin que implique que la renuncia al empleo se configura con el mutuo consentimiento de las partes, ya que éste es un acuerdo de voluntades interviniendo luego entonces, el Patrón y el trabajador a efecto de que ambos concilien para que la relación contractual llegue a su fin.

2.5 La Muerte del Trabajador

La relación de trabajo requiere la prestación de un servicio personal del trabajador, por tanto y al ser éste el sujeto activo de la relación de trabajo, a su muerte es obvio que trae consigo la extinción de la relación laboral, ya que al tener el carácter de “personal”, dicho trabajador no puede ser sustituido por otro dentro de la misma relación, ya que si esto sucede, surge una relación distinta. Como consecuencia de lo anterior, en nuestro país y en algunos de América Latina como Ecuador, Panamá, Venezuela y Argentina, se establecen ciertas

compensaciones por tiempo de servicios como derechos adquiridos que no se pierden con el evento de su muerte, aunque en la practica cabe considerar un hecho diverso; en México dichas prestaciones serán otorgadas a los parientes señalados en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo que tienen derecho a recibir la indemnización correspondiente y en todo caso así la prima de antigüedad (art. 162 fracción V de Ley Federal del Trabajo).

2.6 Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital (art. 36, 37 y 38)

Es claro que en estos casos de terminación de las relaciones de trabajo, debe existir un Contrato de trabajo, donde conste la obra a ejecutar o el tiempo determinado por el que se presta el servicio con las debidas formalidades establecidas en la ley; por lo tanto en el contrato de obra o tiempo determinado se esta acordando desde el inicio la fecha de extinción del mismo, una vez llegado el termino establecido o la obra sea concluida se constituye la extinción de la relación por voluntad de ambas partes, dejándose a salvo los derechos adquiridos de los trabajadores.

Respecto a la terminación de la obra el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo refiere:

“Artículo 36.- El señalamiento de un obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza”

Dicho precepto establece que el pacto que sujete la duración del Contrato a un termino solo será valido cuando así lo permita la naturaleza de la obra; esto es, que dicha obra debe ser identificable en cuanto al periodo necesario para su conclusión, siendo éste su objeto temporal, por ejemplo, la contratación de un determinado numero de trabajadores para la construcción de un puente, en este

caso, el objeto lo es la construcción del puente siendo éste la obra a realizar, estando determinada física y materialmente, así como en un periodo de tiempo.

En cuanto al vencimiento del termino, hablamos de Contratos por tiempo determinado que están sujetos a un plazo o condición que sería la realización de una actividad pero en un determinado periodo; como lo establece el artículo 37 de la ley de la materia que este contrato puede pactarse en determinados casos: 1) solo cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, es decir, tratándose de trabajos eventuales o temporales cuya función será prestar el servicio solo por el tiempo en el que la demanda de producción crece, o para una cierta época del año; 2) cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; en este caso cuando éste regresa a sus actividades cesa la relación de trabajo con el trabajador sustituto, esta forma se da cuando un trabajador se encuentra incapacitado o bien, cuando se encuentra gozando de una licencia cuya forma precaria de contratación se ve reflejada en el denominado contrato por interinato; y 3) en los demás casos que establece la ley, hecho que nos remite a los considerados “trabajos especiales”, tales como los trabajadores de los buques (art. 193, 195 fracción IV), deportistas profesionales (art. 293) y músicos o actores (art. 305 de la Ley Federal del Trabajo).

Así también en estos casos, si vencido el término establecido en el contrato y la materia del trabajo subsiste, dicha relación deberá ser prorrogada por todo el tiempo que dure dicha circunstancia, según lo establece el artículo 39 del Código Obrero y apoyado en la tesis de jurisprudencia siguiente:

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena época, página: 629. SUBSISTENCIA DE LA MATERIA DE TRABAJO. CONCEPTO DE. TRATANDOSE DE CONTRATOS TEMPORALES.

Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado; tratándose de las primeras, del artículo 39 de la Ley

Federal del Trabajo se advierte que debe prorrogarse el contrato del obrero siempre que subsista la materia del trabajo, ahora bien, respecto de las segundas la subsistencia de la materia de trabajo debe entenderse en el sentido de que la prórroga se otorgará siempre que persistan las causas que dieron origen a la contratación temporal, pues no debe confundirse el derecho que tienen los obreros a la continuidad de la relación laboral mientras dure la materia de trabajo, con la subsistencia de las condiciones especiales que originaron la contratación.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 64/95. Apolonio Vázquez Pimienta. 29 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Terrazas Salgado. Secretario: Rubén González Zamora.

Finalmente el contrato para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado, señalado en el artículo 38 de la multicitada Ley Federal del Trabajo.

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

Además puede legalmente hacerse contratos individuales de trabajo pues la restauración de minas abandonadas o paralizadas señalándose concretamente las obras a realizar y el tiempo en que deberán hacerse y también pueden hacerse los contratos individuales de trabajo para la inversión de un capital determinado cuyo monto deberá precisarse en el mismo, y una vez agotada la

cantidad de dinero señalada, se producirá la terminación de la relación de trabajo...”¹⁸

El propio artículo 38 es en realidad una variable más de la contratación por obra determinada pues el objeto de este contrato lo es una actividad específica, sea la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o la restauración de las mismas y que estas se encuentren abandonadas o la inversión de un capital determinado, en base a ello, es que al estar determinado el trabajo a desarrollar es evidente que nos encontramos ante un contrato de obra determinado.

2.7 Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.

Al ser el trabajador aquella persona que presta a otra un servicio personal, es por tanto indispensable en la relación individual de trabajo y que al sobrevenirle una incapacidad física o mental, es obvio que al encontrarse impedido por las afecciones, enfermedades o accidentes le será imposible continuar con la prestación del servicio, por lo que estamos frente a una incapacidad permanente.

Esta incapacidad física o mental puede provenir de una enfermedad o accidente que produzca la pérdida de facultades o aptitudes al trabajador que lo imposibilitan para desempeñar cualquier trabajo en forma absoluta y permanente; y en la que no le genera responsabilidad puesto que no existe incumplimiento doloso de sus obligaciones. En todo caso si esta incapacidad no deriva de un riesgo profesional, el trabajador tendrá derecho a reclamar que se le proporcione un trabajo compatible con sus aptitudes, o bien a su elección, se le indemnice con el importe de un mes de salario y 12 días por cada año de servicios a título de prima de antigüedad tal y como lo dispone el artículo 54.

¹⁸ *Íbidem*, p. 174

En estos casos el sistema jubilatorio juega un papel fundamental en el aspecto económico y que en todo caso es el empleador el que desde el inicio de la relación debe otorgar y garantizar la seguridad social a sus trabajadores para que en estos casos en los que se extingue la relación de trabajo sea través de la seguridad social que se proteja al trabajador ya que al estar incapacitado física o mentalmente este no podrá generar entradas económicas a su hogar cuyo detrimento patrimonial se vería seriamente afectado.

En cuanto a la “inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del servicio”, ésta constituye una causal de terminación de características muy especiales y en la que podría entenderse que el trabajador debe ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados.

A lo que el Doctor Néstor de Buen precisa que esta puede tener su origen en circunstancias naturales como la vejez que esta trae como consecuencia lógica el detrimento en las facultades; asimismo sirve señalar otros factores como en algunos convenios relativos a trabajos que requieren alta responsabilidad y técnica en la prestación del servicio, como el caso de pilotos de aeronaves y es ahí donde la inhabilidad manifiesta concurre cuando el trabajador deja de cumplir con requisitos muy precisos y que a pesar del adiestramiento no logra superar dichas deficiencias; otra causal mas ocurre en la inhabilidad de los contratos celebrados para el efecto de adiestrar al trabajador, y pese a ello, éste no logra aprobar los exámenes aplicados por lo que es innecesario se continúe con la relación de trabajo.¹⁹

En el caso de la inhabilidad manifiesta, esta resulta un tanto compleja por los motivos en que procede la misma y en el caso de trabajo de tripulaciones aeronáuticas, se exige que los trabajadores que hayan dejado de laborar por un

¹⁹ VID. DE BUEN LOZANO, Néstor, et. al., Instituciones de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 550.

tiempo determinado, durante 21 días o mas, se sometan a pruebas de adiestramiento correspondientes a su categoría y de no pasar los exámenes se puede llegar, inclusive, a la terminación del contrato de trabajo, que en estos casos, se podría dar la terminación a consideración del Patrón.

2.8 Concepto de Renuncia y su naturaleza jurídica

El Diccionario de Derecho del Trabajo define a la Renuncia como la facultad concedida al trabajador para dar por terminada voluntariamente la relación de trabajo, por convenir así sus intereses particulares, sin responsabilidad de su parte, excepción hecha de cualquier compromiso económico que hubiese contraído con anterioridad, y sin perjuicio de los derechos y prestaciones que le correspondan por disposición legal.

Para la doctrina extranjera la renuncia al trabajo es solo la forma de disolución del contrato individual de trabajo, a la cual se acoge el trabajador, mediante el aviso anticipado que debe dar al patrón o a la empresa a quien preste servicios. El mutuo consentimiento hace innecesario dicho aviso en los casos de terminación unilateral del contrato por el trabajador.

Es necesario saber que en nuestra legislación la Renuncia como tal no se encuentra regulada, pero del artículo 5 Constitucional se desprende que dicha aptitud del trabajador es un acto unilateral para dar por terminada la relación contractual, hecho que se deriva de lo establecido en su tercer párrafo y que por tanto es la voluntad del trabajador sin que sea necesaria la motivación de la misma.

Para De la Cueva, la renuncia al trabajo, aun cuando voluntaria, no debe impedir al trabajador algunos beneficios, por lo que no existen argumentos para prohibirle convenir con el patrono la terminación de su contrato individual.

Por lo tanto el termino *renuncia* se conceptualiza como una manifestación unilateral de voluntad del trabajador a través de la cual éste decide concluir el vinculo contractual con el patrón, en base a lo anterior comencemos por mencionar que esa declaración unilateral manifestada, no es mas que el libre ejercicio de una garantía constitucional pero también de un derecho humano, siendo la libertad de trabajo, la que no solo se esgrime a establecer que el trabajador es libre de escoger la profesión u oficio que desee, sino también de desligarse en cualquier momento de dicho empleo, mismo que se encuentra contemplado en el mencionado artículo 5 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el que menciona en su tercer párrafo lo siguiente:

“Artículo 5.-

...

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

Por lo tanto, siendo el consentimiento el hecho generador que da inicio a la relación de trabajo, ya sea del trabajador o bien de ambas partes, pues aplicándolo bien a *contrario sensu* este precepto, es una facultad que puede ejercerse en caso de que el trabajador desee no continuar prestando sus servicios al empleador, es decir, manifestando su consentimiento de manera personal, unilateral, y además que esa voluntad sea libre y espontánea. Esto es, para la fractura de dicha relación no es indispensable la concurrencia de ambas voluntades, pues cada una en todo momento mantiene intacto su poder derogatorio, para lo cual no necesitan el acuerdo expreso o tácito de la contraparte, y que por tanto no encuadra en ninguno de los supuestos establecidos en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, y en la que el

mutuo consentimiento se ve muy lejano a dicho acto unilateral expuesto por el trabajador.

Para hablar de la naturaleza jurídica de la Renuncia, es necesario hacer una separación con la referente a la renuncia de derechos, contemplada en los incisos g) y h) de la fracción XXVII del apartado A artículo 123 de nuestra Carta Magna que a la letra dice:

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

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

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

...

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

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra;

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

De la anterior transcripción como bien servimos mencionar no regula la figura jurídica de la renuncia al empleo propiamente, pero si prohíbe la renuncia de derechos, contemplados en el numeral 123 de nuestra constitución y en la Ley

Federal del Trabajo en su artículo 33 al establecer que es nula la renuncia de derechos hecha por los trabajadores referente a salarios devengados, indemnizaciones y demás prestaciones derivadas de servicio prestado; hecho que se corrobora con la tesis de jurisprudencia emitida por nuestro mas alto tribunal cuyo rubro especifica:

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Octava Época, Sección Vigésima, Página: 257. RENUNCIA AL TRABAJO Y RENUNCIA DE LOS DERECHOS LABORALES. SON CONCEPTOS DISTINTOS LA. Es inexacto que sea improcedente la renuncia voluntaria al cargo que desempeñaba como suboficial de la Coordinación General de Policía, por implicar renuncia a sus derechos laborales, en razón de que son cuestiones distintas, en tanto que la renuncia a su trabajo constituye una facultad que puede ejercer el trabajador en cualquier época, y, la renuncia a los derechos que en beneficio del trabajador señala el artículo 123 constitucional, es nula.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.

Amparo directo 863/94. María Guadalupe González Santos. 13 de enero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Mariano Hernández Torres. Secretario: Luis Armando Mijangos Robles.

Ahora bien, podemos comenzar por decir que la naturaleza jurídica de la renuncia se compone de diversos elementos; siendo en primer lugar que es un acto meramente unilateral, es decir, como ya mencionamos, se trata de un acto manifestado por una de las partes, la voluntad que interviene es solo del trabajador a efecto de que se de por extinta la relación de trabajo, por tanto es innecesaria la aceptación de la otra parte para concluir dicho vinculo, ya que en todo caso si fuese necesaria no estaríamos hablando de un acto unilateral, sino mas bien bilateral. En razón a la unilateralidad de esta figura Enrique Herrera comenta lo siguiente:

“La dimisión, aunque acto esencialmente unilateral, deroga los efectos futuros del negocio bilateral contractual, por que al establecer este ultimo, las partes se han reservado implícitamente el derecho de derogarlo mediante una simple expresión de la voluntad...”²⁰

En atención a lo anterior, la dimisión del trabajador ha sido considerada en algunos países (incluyendo México), como una ruptura por mutuo consentimiento, pero por el contrario es lo que podría llamarse *strictu sensu* en aplicación a la legislación vigente en nuestro país, aunque ya en algunos países de América Latina se ha considerado como un acto unilateral expresado mediante la voluntad del trabajador, aunque dicho consentimiento debe expresarse de determinada forma a efecto de que no exista duda de que fue expresado sin ningún vicio, aunque dicho punto lo trataremos mas adelante.

Si bien la unilateralidad se caracteriza por ser un acto expresado por una de las partes, que en este caso lo es el trabajador, sujeto primordial para que nazca a la vida jurídica la renuncia, por lo tanto, dicho acto debe ser emitido por el trabajador, ya que la prestación de servicios que efectuó, fue estrictamente de carácter *personal*, por lo tanto, dicho acto personalísimo es la segunda de las características que forma a la Renuncia como acto jurídico, por lo que la manifestación no puede ser sustituida por otro trabajador o cualquier otra persona, ya que es solo éste, quien puede ejercer dicha facultad y que es necesaria su presencia para que el acto de renuncia se materialice.

Por lo tanto, la expresión unilateral debe ser expresada por el trabajador en forma libre y espontánea, y no inferirse con base a presunciones, cuyo deseo es la terminación del vinculo que lo unía al empleador sin responsabilidad de su parte, y que en ningún momento podrá aceptarse renuncia por tercera persona,

²⁰ HERRERA, Enrique, Extinción de la Relación de Trabajo, Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, Buenos Aires, 1987.

ya que es un acto que trasciende a la vida jurídica, cuyo efecto es concluir el vínculo de trabajo.

Como ya tratamos con antelación, la renuncia es el ejercicio de un derecho o garantía constitucional motivada en el artículo 5, pero así también de una libertad, reconocida en varias constituciones latinoamericanas, misma que se traduce no solo en la libertad de escoger empleo u oficio que desee, sino también, en el poder de decisión de separarse de esa relación contractual de trabajo. Aunque en muchas ocasiones dicha libertad se ve constreñida, en el hecho de que aunque no exista el deseo del trabajador de terminar la relación laboral, es forzado por el empleador violentándose con ello una garantía constitucional, y que por ende trae consecuencias al quejoso-trabajador, una afectación en su esfera jurídica y en lo específico en su situación económica, ya que el empleo es una fuente de ingreso y sustento para miles de familias mexicanas, y que como lo establece la Suprema Corte de Justicia de la Nación, esta libertad de trabajo no es absoluta, mediante tesis de jurisprudencia que a la letra dice:

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, página: 260. LIBERTAD DE TRABAJO. NO ES ABSOLUTA DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES QUE LA RIGEN (ARTÍCULO 5o., PÁRRAFO PRIMERO, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS). La garantía individual de libertad de trabajo que consagra el artículo 5o., primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no es absoluta, irrestricta e ilimitada, sino que, con base en los principios fundamentales que deben atenderse, su ejercicio se condiciona a la satisfacción de los siguientes presupuestos: a) que no se trate de una actividad ilícita; b) que no se afecten derechos de terceros; y, c) que no se afecten derechos de la sociedad en general. En lo referente al primer presupuesto, la garantía constitucional cobra vigencia en la medida que se refiera a una actividad lícita, esto es, que esté permitida por la ley. El

segundo presupuesto normativo implica que la garantía no podrá ser exigida si la actividad a la que pretende dedicarse la persona conlleva a su vez la afectación de un derecho preferente tutelado por la ley en favor de otro. Finalmente, el tercer presupuesto implica que la garantía será exigible siempre y cuando la actividad, aunque lícita, no afecte el derecho de la sociedad, esto es, existe un imperativo que subyace frente al derecho de los gobernados en lo individual, en tanto que existe un valor que se pondera y asegura, que se traduce en la convivencia y bienestar social, lo que significa que se protege el interés de la sociedad por encima del particular y, en aras de ese interés mayor se limita o condiciona el individual cuando con éste puede afectarse aquél en una proporción mayor del beneficio que obtendría el gobernado. (No. Registro: 194,152. Jurisprudencia. Materia(s): Constitucional. Novena Época. Instancia: Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IX, abril de 1999. Tesis: P./J. 28/99. Página: 260. Acción de inconstitucionalidad 10/98. Minoría parlamentaria de la LXVIII Legislatura del Congreso del Estado de Nuevo León. 25 de febrero de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Osmar Armando Cruz Quiroz.)

Por otra parte si bien no es necesario que el Patrón acepte la renuncia o dimisión hecha por el trabajador, esta tendrá eficacia desde el momento en que entra en conocimiento de la otra parte, es decir, el acto de renuncia es de carácter esencialmente recepticio, desde el momento en que se hace del conocimiento al Patrón de tal decisión, por lo que a partir de este hecho comienzan a surtir los efectos jurídicos referentes a la extinción de los derechos y obligaciones resultantes de la relación de trabajo, ya que con o sin la aceptación del empleador se extinguirá, aún así la manifestación unilateral del trabajador quedo expresada de forma propia y sin tomar en cuenta la decisión del propio Patrón.

También dentro de la formación de la renuncia como acto jurídico encontramos, que ésta al ser un acto facultativo del trabajador, no requiere motivar la misma por alguna causa ya que lo único válido es la voluntad lisa y llana del trabajador para destruir la relación laboral.

“Las personales motivaciones del trabajador para decidir su alejamiento del empleo en principio son completamente ajenas al negocio jurídico que se establece con la dimisión. La causa de esta, por lo tanto queda configurada por la voluntad pura y simple de dimitir y no por las otras razones de oportunidad y conveniencia que se hayan tenido para tomar la decisión”.²¹

El establecer causales a efecto de que la procedencia de la renuncia carece de toda irrelevancia, ya que es la voluntad misma del trabajador con la cual se complementa dicho acto, sin que sea necesaria expresar la causa o motivo por el cual se desea terminara la relación, pues en todo caso, si el trabajador no quiere continuar con la misma ya sea por que el empleador no le ha pagado el salario correspondiente, esta ya no sería una causa para renunciar, sino una causa para rescindir el contrato sin responsabilidad para el trabajador, de conformidad con lo establecido en el artículo 51 fracción V de la Ley Federal del Trabajo.

Por último, como se menciona para que el acto de renuncia se perfeccione es necesaria se comunique al empleador la manifestación de quebrantar el vínculo contractual del trabajo, por lo que una vez recibida dicha información, la renuncia surtirá sus efectos desde el momento en que se deje de prestar los servicios al patrón, por ende su efecto es meramente extintivo, la ruptura del vínculo laboral surgido entre Patrón-trabajador, que por lo tanto, el primero debe entregar al segundo las partes proporcionales de las prestaciones a que tubo derecho durante el último año de servicios prestados, es decir, la extinción trae consigo el pago de las prestaciones que en derecho corresponde al trabajador,

²¹ Íbidem, pp. 262, 263.

a través del documento denominado Finiquito y que conforme al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo debe ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a efecto de verificar que no exista renuncia de derechos contemplados en la misma Ley Federal del Trabajo.

La naturaleza jurídica de la renuncia como acabamos de ver, es simple y cuyo efecto es extinguir la relación de trabajo, por voluntad propia del trabajador sin su responsabilidad y sin perjuicio de las prestaciones que en derecho le correspondan, pues bien esto es cuando la voluntad ha sido expresada en forma libre y espontánea, es decir, sin ningún vicio, que sería el fin deseado de esta figura y sobre todo uno de los del derecho del trabajo, que como derecho fundamental y garantía constitucional no debe ser restringido bajo ningún medio, voluntad que debe ser respetada por el Patrón, mas sin en cambio la naturaleza jurídica nunca llega a formarse del todo, pues siempre algunos de sus elementos no se originan.

2.9 Vicios del consentimiento en la Renuncia

Como hemos mencionado anteriormente, la Renuncia se caracteriza por ser un acto unilateral de la voluntad del trabajador a efecto de que se rompa la relación surgida por la prestación de un servicio que lo unía con el empleador, pues bien, es la voluntad el elemento fundamental de este acto jurídico, mismo que debe ser cierta y libre, esto es, que debe ser el resultado de una determinación espontánea y decidida. Pero si tal decisión carece de determinados elementos, bien que ésta provenga de una creencia equivocada, que haya sido obtenida por engaños o arrancada por amenazas, o bajo condiciones, entonces tal voluntad se encuentra viciada, misma que debe ponerse atención, ya que es en este caso, el elemento a través del cual se da nacimiento a la vida jurídica de la renuncia, vicios que pueden ocasionar la nulidad del acto jurídico y que deben tomarse en consideración y regularse conforme lo hace el Código Civil de aplicación supletoria a la Ley Federal del Trabajo.

Por ende la sola actividad voluntaria del sujeto no siempre suele ser suficiente para dar plena eficacia al acto jurídico. La expresión de la voluntad del trabajador es el objeto del acto jurídico, que ha sido motivo de una protección por la legislación laboral (aunque en nuestro país no es el caso), con la única finalidad de garantizar la autenticidad de la declaración extintiva, ante la frecuencia con la que se discrimina al trabajador y la inferioridad que representa para el capitalista; por lo que la libre manifestación del empleado debe estar sujeta a una vigilancia legislativa a efecto de que el acto de renuncia quede inequívocadamente configurado de manera que sea indudablemente libre la voluntad que se expresa.

En virtud de lo anterior se puede decir que:

“La mera decisión interna sabemos que no es suficiente por si sola para conformar un acto voluntario, menos aun cuando tiene por objeto la extinción de un derecho. El acto jurídico requiere necesariamente, es decir, como condición de su existencia, que se traduzca al exterior mediante un hecho perceptible para el destinatario de tal manifestación...”²²

Tal manifestación del consentimiento para que produzca efectos al exterior, es decir, que se materialice puede expresarse de forma expresa o tacita, aplicándose en virtud de ser un acto jurídico con trascendencia en el derecho, de conformidad a lo establecido en el numeral 1803 del Código Civil que a la letra dice:

“Artículo 1803.- El consentimiento puede ser expreso o tácito. Es expreso cuando se manifiesta verbalmente, por escrito o por signos inequívocos. El tácito resultara de hechos o actos que lo presupongan o que autoricen a

²² VID. Íbidem, p. 270

presumirlo, excepto en los casos en que por ley o convenio la voluntad deba manifestarse expresamente”

Consecuentemente no habrá renuncia sin una inequívoca manifestación de voluntad del trabajador tendiente a la extinción de la relación laboral. En los casos de renuncia voluntaria el consentimiento expreso, como lo dice el artículo antes transcrito de forma verbal o escrito, aunque para mayor formalidad esta debería expresarse por escrito ya que con esta se configuraría lo *ad probationem*, es decir, su mera finalidad sería acreditar en forma fehaciente la existencia y alcances en la declaración de voluntad y en consecuencia la comunicación de tal hecho al Patrón, situación que cabe mencionar que representa en la práctica una incertidumbre e inseguridad jurídica llevar a cabo esta forma escrita, ya que tal situación disfraza un despido injustificado, por lo que con tal formalidad partiremos a efecto de pedir la nulidad del acto ante la autoridad laboral competente en caso de lo mencionado anteriormente, el despido injustificado. La forma escrita además podría proteger aun más al trabajador, esta lleva inmersa más requisitos a cumplir, situación que en la práctica no se hace, ya que si bien es cierto se formula el escrito de renuncia suscrito supuestamente por el trabajador, renunciando a su empleo, su voluntad se exterioriza en el momento mismo en que se hace saber tal decisión al Patrón, también lo es que en muchos de los casos es él quien realiza el escrito por así convenir a sus intereses, por lo que la firma plasmada en tal escrito no siempre es de forma voluntaria, es ahí la necesidad de establecer requisitos y formalidades para la validez de tal acto jurídico de gran trascendencia en el derecho del trabajo, y que como mencionamos forman al acto jurídico como tal tendiente a la protección y otorgamiento de seguridad jurídica, a que los actos que realicen serán conforme a las leyes del trabajo, sin contravenir disposición alguna, y cuya voluntad expresa es la más utilizada para la regulación de esta figura en América Latina.

Lo es el caso, por ejemplo, de Argentina o España, que al presentar la renuncia o dimisión por escrito enviada mediante telegrama al Patrón o bien ratificado ante autoridad administrativa; en México se ha dictado jurisprudencia al respecto y ya que la Renuncia no constituye un convenio o liquidación, no es susceptible de ratificación ante autoridad alguna ni su aprobación, que a mas entendimiento se transcriben a la letra:

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Séptima Época, Quinta Parte, página: 45. RENUNCIA AL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ NO SE REQUIERE DE APROBACION DE LA JUNTA. Si bien es cierto que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, y su correlativo 33 de la ley actualmente en vigor, todo acto de liquidación o convenio celebrado entre el obrero y el patrón, para tener validez, debe ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, no es menos cierto, sin embargo, que la renuncia al trabajo presentada por el trabajador no constituye un convenio o algún otro acto de aquellos que conforme a la Ley Federal del Trabajo requieren para su validez hacerse ante la Junta y ser aprobados por ésta, sino que dicha renuncia constituye un acto unilateral del trabajador, que de ese modo decide poner fin a la relación de trabajo que lo ligaba con la empresa.

Aunque con la formalidad de que la voluntad expresa se plasme por escrito es mas que obvio en estos casos, con la que se pretende que mediante la exteriorización que se determine en la ley, el resguardar la voluntad del trabajador para lo cual impone que su manifestación se realice como dijimos, por escrito, ya que el no hacerlo de este modo, se podría configurar un abandono de trabajo por parte del trabajador, y que en todo caso estaría un nulas condiciones de acreditar que la relación de trabajo continua y por ende recibir las prestaciones que le corresponden conforme a derecho. Así también, esta forma de materializar el acto de renuncia podría considerarse como la prueba a través de la cual de forma fehaciente se ha expresado la voluntad

extintiva del trabajador, bajo los demás requisitos que deba cumplir como su firma y huella digital, así como otorgado ante dos testigos. Ya que a falta de esto acarrea un acto simulado que encubre como renuncia expresa, una disolución por común acuerdo, de conformidad con el artículo 53 fracción I, renuncia que debe formalizarse para mayor validez.

En esta figura el consentimiento tácito, resulta de hechos o actos que lo presupongan, algunos autores han mencionado respecto de esta forma de exteriorizar la voluntad que dichas presunciones se pueden derivar del silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco, es decir, se configura con el comportamiento del trabajador a renunciar a su empleo, conducta que consiste en el alejamiento de su actividad habitual.

Dicha situación podría confundirse con la figura ya mencionada de abandono de trabajo, ya que esta se refiere a la manifestación unilateral del trabajador de dejar de asistir a su empleo, por lo que ambas figuras son confusas y por tanto en la práctica es el abandono de trabajo el que predomina. Por lo que respecta a las presunciones que conduzcan a sostener la renuncia, carecen de mayor validez en virtud de que al tratarse de la clase trabajadora, la clase desprotegida, una simple presunción dejaría en total estado de indefensión, y que como se desprende de los actos que se suscitan en la vida diaria, esta simple presunción se confundiría con el abandono de trabajo, por lo que siempre prevalecerá la interpretación mas favorable al trabajador, de conformidad con lo establecido en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo que encierra uno de los principios laborales: el de paridad.

Por lo tanto el consentimiento expreso en la renuncia se ve afectado por vicios que afectan la validez de cualquier acto jurídico, atacan al consentimiento mismo, esto es al acto unilateral expresado por el trabajador, como lo es el error, violencia o dolo, según la doctrina y el referido Código Civil.

Por lo que se puede considerar al error como:

“Una creencia falsa de la realidad; es decir, un estado subjetivo que esta en desacuerdo con la realidad o con la exactitud que nos aporta el conocimiento científico. En el derecho, el error en la manifestación de la voluntad vicia a ésta o al consentimiento, por cuanto que el sujeto se obliga a partiendo de una creencia falsa, o bien, pretende crear, transmitir, modificar o extinguir derechos y obligaciones”.²³

En base a lo anterior, se entiende que el error es una apreciación falsa de la realidad, creer algo que no es de esa forma, aunque no todo error es relevante, es decir, no tiene trascendencia para el derecho, al no poder invalidar de forma absoluta el acto. De acuerdo a la doctrina mexicana, el error se puede clasificar por sus efectos o también denominados grados de error en: error indiferente, error nulidad y error obstáculo. Respecto a los vicios del consentimiento, nuestro más Alto Tribunal ha emitido la siguiente tesis de jurisprudencia.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Séptima Época, Cuarta Parte, página: 25. VICIOS DE CONSENTIMIENTO. El error, el dolo, la intimidación o la violencia, son instituciones del derecho que pueden viciar el consentimiento, o más ampliamente, la voluntad. En todos estos casos el consentimiento existe, sólo que se encuentra viciado, por no haberse emitido inteligentemente. El error es una creencia no conforme con la verdad, y el dolo, en rigor, es tan sólo el error que sufre un contratante, por artes del otro o de un tercero, en connivencia con este, quienes pueden concretarse, además a mantenerlo en el que aquél por sí mismo incurrió.

Amparo directo 3969/70. Florentino Hernández Villalobos. 28 de septiembre de

²³ ROJINA VILLEGAS, Rafael, Compendio de Derecho Civil, Introducción, Personas y Familia, Tomo I, decimoséptima edición, Porrúa, México, 1980. pp. 139-140

1973. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Mariano Ramírez Vázquez.

Este vicio de la voluntad que puede versar sobre motivos personales, recae sobre el motivo determinante de la voluntad del sujeto o bien impedir la formación de la voluntad de las partes, produciendo en los dos primeros casos la nulidad relativa del acto y en el ultimo de los casos la inexistencia del mismo; por tanto el error en la renuncia no produciría efectos en todos los casos mencionados, ya que es necesaria que la voluntad de ambas parte se manifieste, solo cuando se trate de la voluntad de una de las partes, este vicio podría presentarse cuando la voluntad se llega a manifestar por el trabajador, de tal manera que el acto existe, pero su autor sufre un error respecto al motivo determinante de su voluntad, siendo este error de tal naturaleza que de haber sido conocido, no se hubiera celebrado el acto; por ejemplo, el trabajador que se desempeña dentro de una empresa textilera, en dos años anteriores no ha recibido el pago de las utilidades correspondientes, por lo que se encuentra en la creencia de que la empresa se encuentra en números rojos y por tal razón decide renunciar a su empleo, por lo que tiempo después algunos de sus compañeros le comentan que han comenzado a recibir las prestaciones correspondientes y entre ellas el reparto de utilidades, siendo que su voluntad fue desviada por el error, pues de haber conocido la verdad no habría renunciado a su empleo.

Otro vicio de la voluntad lo es el dolo que de conformidad con el artículo 1815 del citado Código Civil para el Distrito Federal lo define:

“Se entiende por dolo en los contratos cualquiera sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o mantener en él a algunos de los contratantes; y, por mala fe, la disimulación del error de uno de los contratantes, una vez conocido”

Podemos decir entonces que el dolo es el engaño que utiliza alguna de las partes o un tercero para provocar o mantener deliberadamente en el error a la

otra parte, siempre y cuando dicho error recaiga sobre el motivo determinante del acto jurídico, es decir, la voluntad extintiva del trabajador. Dentro del artículo antes transcrito se habla también de la mala fe y esta más bien se refiere a que una vez que uno de los contratantes o un tercero conocen del error, se abstienen de hacerlo del conocimiento de la otra parte, su actitud es más bien pasiva, es decir, la omisión de un hacer; mientras que el dolo proviene de una conducta activa, estas figuras van destinadas a afectar la voluntad misma, no en sí al consentimiento, por lo que es el error la consecuencia de dichas conductas ocasionando la nulidad relativa del acto, siempre cuando el error sea el motivo determinante del acto jurídico; en estas dos conductas (activa y pasiva) es el empleador el que bien provoca o mantiene en el error al trabajador, utilizando artificios, maquinaciones y engaños para tal hecho, o bien mantiene en el error, cuya consecuencia lo será la extinción de la relación de trabajo, con ello logrando obtener una renuncia viciada, y por tanto eximiéndose de toda responsabilidad con él.

En consecuencia, el dolo aplicado por el patrón (parte contratante), es un dolo malo, ya que su fin o motivo son el error en el trabajador para que en base a éste se obtenga la renuncia voluntaria, y por ende evitar pagar al trabajador más prestaciones que las partes proporcionales al último año de trabajo.

Pero es la violencia el vicio más constante en los escritos de renunciaciones "voluntarias"; dicha violencia puede ser física o moral, existe violencia física cuando:

"...por medio del dolor, de la fuerza física o de la privación de la libertad, se coacciona la voluntad a efecto de que se exteriorice en la celebración de un acto jurídico. También existirá cuando por la fuerza se priva a otro de sus bienes, o se les hace daño para lograr el mismo objetivo; o bien, cuando

merced a la misma fuerza se pone en peligro la vida, la honra, la libertad o una parte considerable de los bienes...”²⁴

Por lo que la violencia física comúnmente aparece en las renunciaciones, ya que es la coacción física, intimidación con causarles algún daño físico o privarlos de su libertad, este último hecho es la causa más utilizada, ya que el empleador presiona al trabajador para renuncie a su empleo, o en caso contrario lo acusara de robarse determinados artículos de la empresa, es decir, la presión a privarlo de la libertad imputándole un delito que no cometió, pero que de esta forma obligan al trabajador a firmar el escrito de renuncia, poniendo en peligro su vida y su libertad, viciando consecuentemente dicho escrito, y que en este caso son muy pocos los medios probatorios para probar tal hecho, ya que al negar el trabajador el contenido y firma de la renuncia, se invierte la carga de la prueba, obligándolo entonces a probar dicha coacción o violencia física.

A este vicio se suma la violencia moral, no es más que aquellas amenazas que importen perder la vida, la honra, la libertad, la salud o el patrimonio del trabajador sujeto activo en la relación de trabajo, o bien su cónyuge, ascendientes, descendientes o parientes colaterales hasta el segundo grado, actos que se mencionan en el artículo 1819 del Código Civil para el Distrito Federal pero sin distinción alguna sobre si se trata de violencia física o moral, violencia que se configura con las presiones o amenazas, que solo quedan en eso sin producir una conducta en contra de alguno de los sujetos mencionados en el citado artículo 1819, aunque ambas violencias producen temor, que es el punto determinante para que la conducta se exteriorice.

En base a la violencia moral, ataques a la libertad personal son en realidad la que la constituye, aunque es de mencionar también, que las personas citadas en el mencionado artículo 1819 son innecesarias, ya que alguna amenaza que pongan en peligro la seguridad o la vida de un ascendiente o descendiente o

²⁴ Íbidem, p. 147.

parientes colaterales hasta el segundo grado, no basta ya que bien puede amenazársele con atacar a un amigo, pareja o compañero de trabajo y que por tanto, se esta cuadrando dicha conducta por parte del Patrón, es por lo tanto, la violencia física o moral al engendrar el temor en el sujeto activo de la relación de trabajo, conforman un ataque a la libertad en la decisión unilateral, produciéndose la nulidad del acto jurídico, ya que esta es determinante al inducir al sujeto a la celebración de dicho acto.

2.9.1 Renuncia bajo coacción

La coacción constituye un elemento de la violencia física o moral, vicio que afecta la voluntad del trabajador al momento de otorgar la renuncia, máxime no solo la voluntad misma, sino trae efectos en la vida social y económica del trabajador, esfera jurídica que se reprime, violentándose con ello una garantía individual, la libertad de trabajo que manifiesta en forma unilateral, por lo que en consecuencia provoca la nulidad del acto, aunque dicha situación es desfavorable para la clase trabajadora, ya que los medios de prueba son en muchas de las veces insuficientes y que al estar frente al capital (parte patronal) se ven en gran desventaja económica; por lo que es la coacción el medio idóneo para así obtener una renuncia fabricada por el propio patrón ante una alteración física y emocional llevándolo a firmar el escrito de renuncia, provocando el temor del trabajador a sufrir algún daño sobre todo físico sea propio o de alguien cercano a él. Por lo que es de mayor importancia esta forma de vicio del consentimiento, aunque las amenazas que entran dentro de la coacción moral, traen la misma consecuencia: la extinción de la relación de trabajo mediante renuncia y cuyas prestaciones no serán las mismas, en el caso en que el trabajador hubiese demandado un despido injustificado, es ahí en donde en realidad se esta dando la afectación económica a la trabajadora y que resulta difícil obtener la nulidad de dicho acto jurídico, es entonces la forma tan precaria en que se utiliza este medio para evadir responsabilidad la

patronal, por lo que entraremos al estudio de dicha figura elemento importante en la extinción de la relación de trabajo vía renuncia.

2.9.1.1 Concepto de coacción

En términos generales podemos decir que la coacción no es mas aquella violencia que se hace a una persona para obligarla a decir o hacer algo. Aunque para el derecho no cambia si son necesarios determinados elementos para su formación, es decir, los sujetos, violencia física o una amenaza y el hecho concluido, respecto a lo anterior en el derecho penal se considera que hay coacción cuando:

“La libertad personal, como la libertad de decisión, es perjudicada por la coacción, esta se caracteriza por el hecho de que si bien de parte del coaccionado existe aun una “acción” (coacción positiva u omisión o consenso) que reposa en su resolución, sin embargo esa resolución deriva de una presión físicamente ejecutada por otro y sin ella no se habría producido (quebrantamiento de la voluntad, *coactus voluit*). El medio coactivo puede solo ser la expectativa de un mal (igual a amenaza) para el caso de no tomar la resolución, ya que sea suscitando temor por medios violentos, ya por lo que aun puede esperarse sea para amenaza en el sentido estricto de la palabra”²⁵

Y por lo hace el Derecho civil la coacción supone un vicio del consentimiento, que por lo general se establece la nulidad de pleno derecho o la inexistencia de todos los actos realizados bajo coacción.

Pero podemos decir en términos generales que para el derecho la coacción constituye una limitación a un hacer o no hacer en la conducta de un individuo, es decir, es el acto con que un agente libre (Patrón) dificulta, impide o impone

²⁵ BELING, Ernestvon, Esquema de Derecho Penal. La doctrina del tipo penal, Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, México, 2003 <http://www.biblijuridica.org/libros/libro.htm?l=1385>.

el ejercicio de la actividad ajena (suscribir una renuncia para extinguir el nexo laboral), a base de presión dirigida a dañar físicamente al trabajador o a alguna persona cercana a él, traducida en el uso de la fuerza (física y material, esta última señalada por algunos autores), o bien, nace en el momento en que se da el temor o miedo en el agente activo (trabajador) de sufrir un daño, traducido en amenazas que si bien no han surgido son susceptibles de su realización, es por ello que el trabajador accede a someterse ante el empleador, bajo la presión psíquica de sufrir algún daño él o personas a su cercanía.

2.9.1.2. Coacción física y moral

El establecer un concepto de coacción física resultaría un poco limitado, ya que esta figura como parte fundamental de un vicio del consentimiento (violencia), también lo es como una conducta ilícita que afecta la esfera jurídica de otro particular, por lo tanto es la violencia ejercida a través de una fuerza física o material o *vis* las que constituyen a la coacción física que se ejerce sobre una persona; actúa externamente y de un modo directo sobre un sujeto (trabajador), obligándole a asentir físicamente —aún no queriendo— porque esta *vis absoluta resisti non potest*, no puede en absoluto ser impedida. Es decir, para que exista coacción física sobre un sujeto debe entonces proceder de una violencia que sea la causa fundamental que impela a otorgar la voluntad, como dijimos que sea determinante, aunque se requiere además que el mal que se pretenda causar sea grave y provoque lesiones en el sujeto pasivo.

Dentro de la renuncia la coacción física comienza con aquel temor provocado por una amenaza grave y que culmina con una privación de la libertad del trabajador o de alguien cercano a él, esta coacción es la presión a ejercer la voluntad de modo involuntario, disfrazando un despido a todas luces injustificado, aunque también en este caso, hay que tomar en consideración aquellos factores externos que giran alrededor de la relación de trabajo como lo son la condición social y cultural de los trabajadores (que en la mayoría de los

casos obreros son las víctimas de estos abusos por parte de empleador) desconocimiento de sus derechos son obvios elementos que dan pauta a continuar con estas violaciones, y que como alguna vez dijo el Maestro Mario de la Cueva para que esta situación termine es necesario que por medio de la educación o a través del apoyo e intervención sindical, es como pueden evitarse estas irregularidades y que con frecuencia son lesivas de derechos laborales, aunque también la regulación de la figura modernista de la renuncia podrá mediar aquellas amplísimas facultades que el capital tiene sobre la clase obrera.

Por lo que con la coacción física se suprime la libertad de decisión del individuo, ya que aunque proviene de una facultad o derecho reconocido por el derecho, este no proviene de la voluntad, ni remotamente, y, además, no es querido por la voluntad, por ende vicia a la voluntad misma, ya que éste ha sido otorgado bajo presión de algún suceso que puede afectar físicamente al agente o a un tercero.

En el caso de la renuncia obtenida bajo coacción física, esta es arrancada bajo violencia y una fuerza ejercida al trabajador en la que se pretende provocar un daño físico al efecto de que se llegue al fin del acto jurídico, sin ninguna formalidad en específico, ni causa motivada, renuncia que en algunos casos es liberatoria al empleador, es decir, que lo libera de responsabilidad y del pago de ciertas prestaciones, a través del denominado finiquito, aunque con dicho documento no se pruebe la renuncia ni mucho menos el salario o jornada que venía desempeñando, pero sí que le han sido cubiertas las prestaciones en el documento constan.

La coacción moral se traduce en la imputabilidad del acto, la misma influencia que el miedo o el temor; cuya coacción se inicia con una serie de amenazas, en la que constituyen una conducta ilícita de un hacer por parte del empleador, siendo éste el sujeto activo de dicho ilícito, al amenazarle con causarle un mal

en su persona, bienes, honor o derechos, o en la persona, honor, bienes o derechos de alguien con quien este ligado por algún vínculo, conducta que fue considerada como delito en nuestro país; en este caso podremos poner de ejemplo la situación en que el empleador trata de que el trabajador renuncie “voluntariamente” sin lograrlo, por lo que utiliza la violencia como medio de presión causando un temor en el sujeto, como privarlo de la libertad o iniciar denuncia de robo en su contra o en todo caso presentarlo a declarar ante el Ministerio Público, con la cual claramente se observa la coacción moral sobre el prestador de servicios, al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido la siguiente tesis jurisprudencia:

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Octava Época, Octava Parte, página: 291. RENUNCIA. CUANDO EL TRABAJADOR LA FORMULA ESTANDO PRIVADO DE LA LIBERTAD, SE PRESUME QUE OBRO BAJO COACCION. Si de las constancias de autos se advierte que el trabajador se encontraba privado de su libertad cuando formuló la renuncia al contrato laboral, de ello se colige válidamente que lo hizo mediante coacción moral, y por ende la relación contractual debe continuar y el empleado en sus derechos y obligaciones.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3765/91. María de los Angeles Castillo Marmolejo. 15 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretario: Sergio García Méndez.

La coacción moral tiene en la imputabilidad del acto, la misma influencia que el miedo o la pasión, es decir, afecta emocionalmente al sujeto ingresado con el temor de que con la omisión de su conducta se provoque algún daño físico a él o a alguien cercano a éste, en este caso el temor es el efecto causado por la violencia en el ánimo del perjudicado, aunque muchos autores lo desligan de la

violencia y lo consideran como un capítulo autónomo. El temor o *metus* es una aportación del derecho romano, pero tuvo poca relevancia en el ámbito jurídico, pues cuando se daba en los negocios jurídicos, no los anulaba, por la consideración de que la voluntad, aún coaccionada, permanecía con un margen de libertad de acuerdo al aforismo, por lo que podemos decir que es un elemento perturbador del consentimiento y que conlleva a una coacción moral, el hacer algo que en realidad no se desea, concluyendo con la extinción del vínculo laboral, siendo un vicio del consentimiento provocando la nulidad relativa del acto ya que afecta el objeto determinante: la voluntad del trabajador de expresar de forma libre y espontánea la decisión de concluir la relación de trabajo sin necesidad de expresar motivo alguno de tal causa.

Por lo que a diferencia de ésta, la coacción física quita la imputabilidad del acto externo, pero no la del interno, pues los actos internos no pueden ser coaccionados. Así, puede ser el brazo forzado o coaccionado a dar una puñalada, pero no la voluntad, que puede consentir o no libremente, vicios que son manejados al antojo de las empresas y que se ha vuelto un círculo vicioso, ya que al dejar de un lado la estabilidad en el empleo, sin considerar si se trata de un contrato por tiempo u obra determinado o indeterminado, ya que finalmente es el empleador el que la otorga, y esta se vera manifestada al prestar el servicio por el tiempo fijado o bien por el que el empleador lo requiera, obviamente con la contraprestación correspondiente, pero en estos casos, también vemos aquellas modalidades de contratación precaria que acarrearán esta situación y que lógicamente en un país de poca cultura y educación es común el abuso de los derechos laborales, pues es el juicio la única forma de determinar la validez de dicha renuncia sin que pueda existir una regulación para poder partir de ese entendido, y que hace perder dinero al trabajador.

2.9.1.3. Efectos jurídicos

Los problemas que conlleva la coacción física o moral en la renuncia son muchos y ya han sido mencionado anteriormente, aunque está claro que el efecto jurídico que trae consigo es la extinción del vínculo de trabajo, pero también es cierto que de dicha terminación se desprenderán otros efectos como lo es el detrimento patrimonial del trabajador y su familia, hechos que aunque en la vida jurídica no tienen mayor trascendencia si afectan económicamente la vida y estabilidad en la que se encontraban, dejándolos en total estado de indefensión al ser víctima de un despido injustificado pero convalidado a través de un escrito de renuncia, (voluntad que supuestamente se ve exteriorizada al firmar la renuncia) en la que cuyo derecho de libertad al trabajo o garantía al trabajo (artículo 5 constitucional) se viola y la restitución a sus derechos se ve muy lejana, efectos que más bien jurídicos serían sociales, ocasionando desempleo, pobreza y delincuencia a falta de oportunidades.

Asimismo, las prestaciones que haya recibido por la supuesta renuncia al empleo, no es susceptible de comparación en razón de que aquellas que le corresponderían por el despido injustificado, economía que conviene a la mayoría de las empresas al no pagar todas las prestaciones que en derecho corresponden o bien por ahorrarse el pago de un juicio que le resultaría mucho más oneroso, recurriendo a la vía más fácil, por lo que la falta de regulación de esta figura no lleva a la nulidad del acto que ese sería el efecto inmediato al estar viciada en el consentimiento, hecho que no sucede al no estar regulado por nuestra Ley Federal del Trabajo omisión que afecta gravemente los intereses jurídicos y económicos de la clase trabajadora, olvidándose el legislador que ese es el fin supremo del derecho del trabajo, y que aunque este hecho se repite cada vez más se ha suprimido a otorgarle la facultad de acudir a juicio, sin tomar en consideración la situación económica del trabajador ya que por lo general se trate de trabajadores que perciben un el salario mínimo, y que es obvio que aun más se les vera afectados.

Las organizaciones sindicales han tenido que ver con esta situación, ya que primero al excluir a trabajadores que no formen parte de su sindicato los deja fuera de su proteccionismo y como consecuencia lejos de la estabilidad “financiera” que gozan los integrantes, esto es, ni el propio gobierno ni los legisladores ni mucho menos los sindicatos han logrado terminar con esta forma tan despreciable de obligar a una persona a renunciar a su empleo, dejándolo en total abandono, que como dijimos es una renuncia fabricada a favor de los intereses patronales, o bien de un abandono de trabajo que en este ultimo de los casos, si deja en total desamparo al trabajador al no poder otorgarle ninguna prestación que le correspondió por todo el tiempo de la prestación del empleo, mínimas condiciones son las consideradas que son pocas a comparación de las necesidades actuales para una familia.

2.9.1.4. Renuncia condicionada

En primer término, debes entender a la condición como:

“un acontecimiento futuro de realización incierta que suspende el nacimiento de un acto jurídico, de un derecho o de una obligación, o bien que lo extingue...”²⁶

Esta al ser una modalidad de las obligaciones en el Derecho Civil, y en la que se le considera que la obligación esta sujeta a condición cuando para su existencia o resolución depende de un acto futuro e incierto, de conformidad con el artículo 1938 del Código Civil para el Distrito Federal.

La renuncia o dimisión no puede someterse a alguna modalidad ya que su propia naturaleza lo impide al ser un acto libre y espontáneo de una de las partes, es decir, ser un acto unilateral del trabajador, por lo que para extinguir la relación no es necesario que este quede sujeto a algún plazo o condición; pues la expresión de otorgar renuncia no dependen de la realización de un acto

²⁶ ROJINA VILLEGAS, Rafael. op. cit. p. 151

futuro o bien conocido y que con dicha condición se afecta al acto mismo, ya que entonces no fue expresado en forma libre ni unilateral sino más bien a petición de una condicionante. En este caso la condición se pone unilateralmente por una de las partes, como en el caso de que la renuncia se somete a la entrega de una suma de dinero o al acceso de un determinado beneficio provisional a favor del trabajador, o que le sigan abonando al afore o mantenga la seguridad social, lo que en este caso, si bien dicha renuncia con tal o tales condiciones es aceptada por el trabajador, la misma pierde su naturaleza al dejar de ser un acto unilateral propio del trabajador y por ende al transigir acerca de las prestaciones o beneficios recibidos se convierte en un acto de común acuerdo de las partes en las que la negociación se da al efecto de finalizar la relación contractual de trabajo.

La condición es entonces, una modalidad de las obligaciones para cumplir con el acto jurídico o bien extinguirlo, pero en la renuncia como se ha expresado esta no depende de ningún acto, ya que no se requiere motivo alguno ni la aceptación de la otra parte (patronal), por lo que aquella condición no puede ser resolutoria ni suspensiva.

Aunque hay que entender que la condición suspensiva y resolutoria se refieren a lo siguiente:

“La condición será suspensiva, cuando tratándose de un acontecimiento futuro e incierto, suspende el nacimiento del acto jurídico, del derecho o de la obligación. Como estos dependen de un acto futuro que podrá realizarse o no, y este acontecimiento es esencial a la vida del acto, del derecho o de la obligación, entre tanto no se cumpla, no podemos decir que el acto jurídico exista, que el derecho ha nacido o que la obligación se ha constituido. Hay solo una expectativa de acto, de derecho o de obligación.

En cambio en la condición resolutoria el acto, el derecho o la obligación nacen, surten sus efectos como si fueran puros y simples, pero su vida misma depende de que un acontecimiento futuro e incierto se realice...”²⁷

Respecto a lo anterior ambas condiciones dependen de un acontecimiento futuro e incierto para que surja o bien para que se extinga el acto, derecho u obligación, por ende tal acontecimiento no es conocido pero que sucederá a futuro y que es pactado por las partes; en el caso de renuncia bajo condición no opera en virtud de que si bien es un acto futuro e incierto, pues no se sabe en que momento el empleador utilizara este medio para desligarse de responsabilidad en caso de despido injustificado, también es cierto que para que se de este acto (ósea la renuncia) no es necesario que surja un derecho o un acto (ya que para que se de la conclusión del enlace laboral es necesario que exista una relación de trabajo) ya que resultaría ilógico que alguien preste un servicio bajo la condición de que después de un determinado tiempo por cierta causa o motivo deberá renunciar a su cargo.

Muchas son las argucias utilizadas por los empleadores cuya finalidad es evadir la norma jurídica pero la única realidad es que ciertas condiciones impuestas al trabajador son una serie de engaños o medios a través de los cuales se evitan el pago de responsabilidades al constituirse un despido injustificado y por medio de la renuncia se ven protegidos sus intereses económicos, es decir, la condición lleva una carga, es decir un hacer de parte del trabajador y que aunque este acto es conocido por él ha sido concedido por una presión para obtener el empleo o continuar en su cargo, esa forma de obligar a suscribir una “renuncia liberatoria” sin formalidad alguna es el arma defensora de los empleadores mexicanos y que por ende al no existir regulación alguna cada vez es mas viciada dejando en estado inamovible a la clase trabajadora. Hay que mencionar también no existe regulación alguna respecto a las formas de condicionantes que aparecen en la renuncia, y que como se dijo, en muchas

²⁷ Íbidem, pp. 151- 152

ocasiones dichas condiciones son impuestas por alguna de las partes, negociando así el acto o la terminación de la relación contractual de trabajo, por lo que no se configura en la condición regulada por nuestro Código Civil para el Distrito Federal.

2.9.1.5. Condiciones en la subsistencia o inicio de la relación de trabajo.

Actos como firma de renuncia en blanco, firma de renuncia para que se otorgue el empleo o la renuncia de un cargo para conceder otro, son situaciones comunes que afectan la estabilidad en el empleo y con ello la economía individual y social de los trabajadores; condiciones tales que no dependen para la creación o subsistencia del vínculo laboral, ya que su naturaleza jurídica es diversa y por las consideraciones en el punto anterior planteadas, ya que para iniciara la relación de trabajo se requiere la presencia de tres elementos: la prestación de un servicio personal, la subordinación y el pago de un salario, por lo tanto no especifica la firma de una renuncia anticipada para que dicho vinculo nazca o bien que una vez que exista la relación laboral y que se haya vencido el termino del contrato que se hubiese fijado, subsiste la materia de trabajo ésta quedara prorrogada por todo el tiempo que dure la circunstancia por lo que se prorrogo.

En base a lo anterior son los artificios utilizados por el empleador y que constituyen condiciones en la unión laboral, en la que carece de validez la renuncia obtenida bajo presiones, o cuando se aprovecha de la ignorancia, necesidad o inexperiencia de la persona que la suscribió, o cuando es exigida por el empleador como condición para abonarle créditos salariales que se le adeudaban, o cuando se obtenía bajo intimidación de dar informes desfavorables del trabajador.²⁸

²⁸ VID. HERREA, Enrique. Extinción de la Relación de Trabajo. Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, Buenos Aires, 1987, p. 267.

Respecto a las condiciones impuestas por el empleador al momento de iniciar la relación de trabajo obligan al trabajador a someterse a tales condiciones, y que finalmente es una protección al capital para evadir una futura responsabilidad.

“En cuanto a la renuncia liberadora, el trabajador al manifestar su deseo de romper el contrato de trabajo, esta ejerciendo su derecho de rescisión unilateral; además el no esta obligado o motivarla. Esta forma de ruptura ha sido utilizada comúnmente de una forma fraudulenta por parte de los empleadores latinoamericanos, a veces obligando a los trabajadores a firmar desde su contratación hojas en blanco que mas tarde podrían ser presentadas como renuncia firmada...”²⁹

Normalmente cuando un trabajador tiene la necesidad de un empleo, acepta las condiciones establecidas por el patrón desde el inicio de la relación de trabajo. Es aquí cuando el patrón le pide al trabajador que firme varias hojas en blanco con la condición de que le dará el empleo. Al firmar el trabajador estos documentos en blanco, esta aceptando anticipadamente que le burlen sus derechos no solamente laborales, sino de otra índole. Estas hojas en blanco firmadas por el trabajador, pueden ser utilizadas en su perjuicio por el patrón de muchas maneras.

Es una practica patronal de antaño; estos documentos son utilizados de muchas maneras; las hay desde aquellos que son llenados por el patrón para simular que el trabajador tiene una deuda económica con él, hasta aquella que es la más clásica, cuando el patrón despide injustificadamente de su empleo al trabajador y este lo demanda ante las autoridades laborales reclamándole el cumplimiento de sus derechos, como son la reinstalación o la indemnización. Es

²⁹ REYNOSO CASTILLO, Carlos. El despido en América Latina, UNAM, México, 1990, p. 82.

aquí cuando el patrón llena esas hojas en blanco que firmo el trabajador cuando ingreso a laborar; indicando en dichos documentos que el trabajador recibió su liquidación y además renunció voluntariamente a su empleo; para que de esta manera acredite dicho patrón en algún juicio laboral, situándose en una posición ventajosa; que nunca despidió al trabajador de su empleo, o que le pago todas sus prestaciones; cuando que en realidad sucedió lo contrario.

Aunque la ley es muy clara al decir que toda renuncia de derechos debe estar ratificada por el trabajador ante las autoridades laborales para que tenga validez; pero lejos de proteger al trabajador con dicho principio las autoridades del trabajo apartándose del sistema proteccionista de la ley federal del trabajo, han adoptado un criterio de derecho privado y le dan plena validez a una renuncia de derechos, renunciar al derecho de trabajo, a esa "libertad" que queda suprimida ; sin que se encuentre ratificado por el propio trabajador ante las autoridades competentes, ya que los derechos se defienden ejerciéndolos, aunque también hay que mencionar que para ejercerlos hay que encontrar disposición que regule tal situación, caso que en nuestra Ley Federal del Trabajo no sucede, es por ello que debería comenzar por regularse a la Renuncia como forma de terminación de las relaciones de trabajo requisitos para su validez y existencia y así posteriormente una posible ratificación ante autoridad laboral competente.

Por lo que respecta a las condiciones impuestas a los trabajadores en los casos de exigir una renuncia a un puesto para que posteriormente se le contrate para otro puesto de mayor categoría, violentándose en este caso un derecho laboral muy importante para la clase trabajadora el derecho de escalafón, esta practica es común al efecto de que el empleador no pague la antigüedad correspondiente si es que en algún momento despide en forma injustificada a esa empleador, por lo que ese medio de obligar acarrea que se origine una nueva relación de trabajo, pues aunque se trata de los mismos sujetos, estamos en el entendido de que las actividades a realizar son distintas.

Capítulo 3

La legislación Mexicana frente a la Renuncia.

En nuestro país a principios del siglo pasado comenzaron grandes movimientos político-sociales que motivaron el movimiento revolucionario, lucha de la clase trabajadora frente a un gobierno autoritario en el que se consolidó “el poder de los poderosos” y favoreció que los trabajadores asalariados fueran sometidos a una férrea disciplina que canceló toda posibilidad de formular reivindicaciones laborales; se luchó por el reconocimiento de que el trabajo no es una mercancía sino una fuerza activa al servicio de la sociedad que requiere ser tratada con dignidad y respeto, con el fin de que se garantizaran las condiciones mínimas de justicia social.

Con el movimiento revolucionario comenzaron a promulgarse las primeras leyes del trabajo elaboradas en los estados de Jalisco (la del 7 de octubre de 1914), Veracruz (19 de octubre de 1914) y Yucatán (11 de diciembre de 1915); aunque ninguna de ellas contenía en forma precisa los derechos y condiciones a que quedaban sujetos los trabajadores. Por lo que es de nuestro estudio la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos promulgada en el año de 1917 consecuencia de la lucha social que dio pauta a que fueran reconocidos los derechos laborales pero también en cuanto a seguridad social y condiciones de trabajo, que posteriormente culminó con la Ley Federal del Trabajo de 1931 y con ello las diversas modificaciones a estas legislaciones que en materia del trabajo es tan variada, pero que en la actualidad ya no son suficientes para frenar el desequilibrio económico y social que afecta a dicha clase desprotegida.

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Nuestra Constitución promulgada por el Constituyente en 1917, ha sufrido diversas reformas en materia del trabajo sobre todo en su artículo 123 en el cual

se contemplan los derechos mínimos del trabajador y que son la base a partir de la cual se pueden mejorar las condiciones de trabajo tanto a nivel individual como colectiva de trabajo, por lo que al ser en nuestro país la Constitución la Ley Suprema al contemplar las garantías individuales de toda persona, es por lo tanto una legislación muy importante para el presente trabajo de investigación, ya que a través de sus artículos 5 y 123 se establecen las bases y derechos fundamentales mínimos a que tiene derecho los trabajadores en México, y en base al presente tema de que forma esta tutelado el derecho a la libre elección de trabajo o en su caso a la renuncia al empleo.

Por lo tanto para analizar la figura de la renuncia como una forma de extinguir la relación de trabajo, no es necesario que determinemos los antecedentes sino lo que actualmente se encuentra vigente, por lo que comenzaremos por referirnos al artículo 5 Constitucional que a la letra dice:

“Artículo 5.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinara en cada Estado, cuales son las profesiones que necesitan titulo para su ejercicio, las condiciones para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustara a la dispuesto en las fracciones I y II del articulo 123.

En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y de los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente, en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

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

El contrato de trabajo, solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la **renuncia** pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

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

Del artículo anterior se desprende en primer lugar más que de una garantía individual se trate de un derecho social, siendo primordialmente derecho al trabajo el principio fundamental que se configura como una Declaración de derechos sociales y que en forma general es el fin de la Constitución en cuanto a protección laboral por medio de este artículo (así como del 123) el crear un

ambiente propicio para que las garantías individuales tengan la efectividad y la positividad que les corresponda, por medio de las autoridades competentes a efecto de proteger al trabajador al otorgarle, respetarle y reconocerle los derechos que se generaron con la prestación del servicio. Por lo que al respecto Mario de la Cueva hace la distinción entre derechos humanos de los derechos sociales:

“Los derechos del hombre cumplieron una doble misión, en primer lugar sirvieron para determinar como única función del Estado el aseguramiento de los derechos de libertad; en segundo lugar, que dichos derechos individuales del hombre no son mas que derechos de los gobernados contra del Estado, al efecto de poner limitaciones a la actuar de los gobernantes, ya que dichos derechos individuales son derechos públicos subjetivos que imponían al Estado un no hacer. Por lo que los derechos sociales poseen una naturaleza distinta ya que su deber esencial es que los hombres dentro de la sociedad realicen una actividad útil, pero a su vez éstos tienen derecho a exigir que la sociedad les asegure a cambio de la prestación de un servicio, la existencia socialmente digna como persona humana, por lo que los derechos sociales le impone al Estado una conducta de hacer en forma doble, por una parte cuidar que el trabajo cualquiera que sea el lugar y la forma en que se preste sea tratado con dignidad y por otra, de organizar las instituciones que brinden la protección legal al trabajador y de la seguridad social”³⁰.

Aunado a lo anterior es de mencionar que no solo se trata de un derecho social sino de un derecho humano, siendo la libertad de trabajo, contemplado en el primer párrafo del mencionado artículo 5 Constitucional, garantía de libertad en la que el Estado le otorga los medios al gobernado a través de los cuales puede llegar a ejercer la actividad que mas le agrada siendo licita y que en todo caso

³⁰ VID. PATIÑO CAMARENA, E. Javier. Instituciones de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, Oxford University Press, México, 1999, p. 13

solo existen determinados casos en los que dicha libertad puede restringirse; por lo que vemos que el trabajo y la libertad de elegirlo es un derecho de cada individuo.

Siguiendo con el mismo artículo constitucional, y en la parte que nos interesa, en su tercer párrafo enuncia que:

“Artículo 5.-

...

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

De este párrafo se desprende parte importante de nuestro tema de investigación ya que es el punto de partida a través del cual se protege la libertad de trabajo y a la persona misma del trabajador, es decir, que para que surja la relación de trabajo como tal debe existir un consentimiento del trabajador y una retribución, entre otros factores, ahora bien ninguna persona puede prestar un servicio sin la justa retribución, y como ya se menciona sin su pleno consentimiento, pues es éste el elemento mas importante para que se de la relación de trabajo, por tanto y que ajustándolo a nuestro tema de investigación, y aplicándose dicho precepto en sentido contrario también se trata que nadie puede ser obligado dejar de prestar un servicio sin motivo justificado y sin su consentimiento, ya que no se estaría frente a alguno de los supuestos mencionados en los artículos 47 0 51 de la Ley Federal del Trabajo, por ende dicho párrafo enuncia la garantía individual que goza en el caso específico el trabajador, y que en amplio sentido este artículo engloba un todo al proteger la totalidad del trabajo, es decir, esa dualidad de actos, que en primer

lugar establece que nadie puede obligar al trabajador a continuar prestando un servicio sin la justa retribución y sin su consentimiento, situación que queda clara y de la que ya hablamos en el capítulo anterior, pero también en segundo lugar, que nadie puede obligar al trabajador a dejar el empleo, sin que medie un motivo justificado o sin el consentimiento del mismo; por lo que comprende la libertad que tiene el trabajador sujeto activo de la relación de trabajo de elegir cuando romper dicha relación, esto es, la libertad de separarse de su empleo sin que medie motivo alguno.

De dicho precepto se desprende que la renuncia al trabajo es un acto válido y propio del trabajador, al ser reconocido como un derecho y una garantía de libertad, no simplemente a obtener un empleo y estabilizarse en él, sino también al dejar el empleo ya que no puede oponerse coacción alguna ante tal decisión del trabajador, ya que como mencionamos es un acto unilateral expresado a través de la voluntad del trabajador sin que medie motivo alguno sobre su separación, derecho social consagrado en nuestra Ley Suprema; aunque hay que considerar que si bien dicho acto de dimisión se encuentra regulado, la trascendencia jurídica hacia la ley secundaria no ha surtido ningún efecto, ya que la Ley Federal del Trabajo no incluye dentro de las causas de terminación de las relaciones de trabajo a la renuncia del trabajador como una forma de terminarla, por ende, es un acto legislado pero que no reconocido por la sociedad, a pesar de que constituye una de las formas más comunes para terminar la relación de trabajo.

Continuando con dicho artículo, en su párrafo sexto se establece lo siguiente:

“...Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que **renuncie** temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio...”

De tal forma y corroborando lo anterior, al ser el trabajo una actividad propia del hombre sea intelectual o material, ninguna persona puede convenir u obligar a que no se ejerza una determinada profesión u oficio, la renuncia no puede verse viciada en el consentimiento, ya que como se expresó provocaría la nulidad del acto, ya que tal facultad solo le compete al trabajador ya que es él quien presta el servicio.

Finalmente y en relación a nuestro tema, es el párrafo ultimo del articulo 5 en mención que señala:

“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”.

En el supuesto caso en que la relación de trabajo sea por tiempo indeterminado, el trabajador decide dar por terminada la relación laboral de forma unilateral es valido, ya que nuestra Constitución protege el consentimiento mismo, en virtud de que no tiene ninguna responsabilidad mas que civil, aunque dentro de la Ley Federal del Trabajo no se enuncia nada al respecto, ya que al ser la clase trabajadora la desprotegida no podría imputársele responsabilidad alguna ya que no cuenta con los medios para dicho sustento, esto es, aun y cuando la obligación del trabajador era prestar el servicio por tiempo indeterminado, éste decide de forma unilateral separarse de su empleo, decisión a la que el empleador no puede oponerse ni obligarlo de ninguna forma a continuar prestando el servicio.

Ahora bien y a efecto de regular las relaciones de trabajo y las condiciones de la misma, con la reunión del Constituyente de 1916, se crea el Titulo Sexto Del Trabajo y de la Previsión Social, que contiene las decisiones publicas y jurídicas fundamentales de conformidad con las cuales de debe regular las relaciones laborales y las bases para crear un sistema de seguridad social, aunque la

creación de dicho precepto fue el resultado de una revuelta social contra el gobierno porfirista a efecto de que se reconocieran derechos laborales a los trabajadores:

“El origen del artículo 123 se encuentra en el dictamen y primera discusión del artículo 5º, que adiciono este precepto con las siguientes garantías obreras: jornada máxima de 8 horas, prohibición del trabajo nocturno para niños y mujeres y descanso hebdomadario, expresándose en el cuerpo del mismo documento que otros principios de idéntica naturaleza, como igualdad de salario para igualdad de trabajo, derecho a indemnización por accidentes profesionales, etc., contenidos en la iniciativa de los diputados AGUILAR, JARA Y GÓNGORA, debían incluirse como normas del Código obrero que expidiera el Congreso de la Unión en uso de la facultad que le otorga la fracción X del artículo 73 del proyecto de la Constitución”³¹.

Por lo que esta iniciativa no tubo cabida dentro de la parte dogmática de nuestra Constitución, ya que la finalidad perseguida era otra y que iba destinada a satisfacer las aspiraciones sociales por la que el pueblo estaba luchando, al tratar de proteger al no al individuo sino a la una clase social: la trabajadora.

Por lo que como algunos autores señalan que se pueden observar grandes diferencias fundamentales en materia del trabajo entre las Constituciones de 1857 y 1917, como las siguientes:

- En la Constitución Liberal de 1857 las condiciones de trabajo, salario, duración de jornada, etc., debían regularse de conformidad con la Ley de la oferta y la demanda, mientras que la Constitución de 1917 establece que las condiciones de trabajo deben garantizar al trabajador

³¹ TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123, segunda edición, Porrúa, México, 1967, p.

condiciones de vida acordes con su naturaleza. Por lo que los principios consagrados en el artículo 123 no representan de manera alguna, todo aquello a que el trabajador tiene derecho, sino tan solo las bases fundamentales sobre las que deben regularse las relaciones de trabajo.

- La constitución de 1857 no le brindó atención al trabajador, que veía minadas sus facultades de trabajo o sus posibilidades a causa de una enfermedad o accidente de trabajo; por lo que la Constitución de 1917 dispone un régimen de previsión social y de seguridad social que protege a la persona contra los riesgos naturales y sociales susceptibles de privarla de su capacidad de trabajo o de ganancia.
- La Constitución Liberal de 1857 consideró a la empresa como un patrimonio exclusivo del empresario, mientras que nuestra Constitución vigente concibe a la empresa como una comunidad constitucional en la que el capital, el trabajo y la administración deben sumar su acción para procurar la consecución de una finalidad social comunitaria, que no es otra sino la producción y prestación de los bienes y servicios necesarios para la vida en sociedad.
- Entre otras grandes diferencias, constituyó el cambio de un régimen en el cual se establecen las bases fundamentales a partir de las cuales se podrán mejorar las condiciones de trabajo, regulación que en aquella época fueron revolucionarias al ser el primer país latinoamericano en reconocer derechos sociales a la clase trabajadora.

A partir de entonces y con el correr de los años, el artículo 123 constitucional ha experimentado diversas reformas que han tenido por objeto precisar las decisiones políticas y jurídicas fundamentales en materia laboral. Aunque ya entrando en materia de nuestro tema de investigación, la fracción XXVII en sus incisos g) y h) no han sufrido modificación alguna y que a la letra dice:

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

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

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

...

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligaran a los contratantes, aunque se exprese en el contrato:

...

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a las que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra, y

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

Respecto al primer del presente artículo 123, cuya iniciativa de reforma fue presentada en septiembre de 1978, para precisar que el derecho que tiene toda persona realizar un trabajo digno y socialmente útil, y la consecuente necesidad de promover la creación de empleos y la organización social para el trabajo. Por lo que en base a este primer párrafo se puede establecer que constituye una serie de derechos sociales cuya característica esencial es la posibilidad de extenderse, ampliarse o proyectarse en beneficio de todos

aquellos que se han identificado socialmente por la carencia y la necesidad, y que a través de estos derechos sociales nuestra Constitución dirimió en beneficio de los débiles, la pugna entre lo económico y lo social, y los erigió en instrumento permanente de integración a la vida política, económica, social y cultural del país.

Por lo que el derecho al trabajo como mencionamos no es una garantía individual sino un derecho social, con el correlativo deber que la sociedad reconoce como suyo, dicha consideración deviene a que se esta convirtiendo en un deber constitucional, ya que es el Estado el que tiene la responsabilidad de propiciar por medios legales, la organización social para el trabajo y la creación de empleos socialmente útiles.

Así entonces y adentrándonos a nuestro tema, si bien claramente no se establece en el artículo anterior la dimisión al empleo como tal, si establece en su *fracción XXVII incisos g) y h)* lo concerniente a la renuncia de algún derecho sea de las indemnizaciones a que el trabajador tenga derecho por accidente de trabajo o enfermedad profesional, en el caso de que se le ocasionen perjuicios por el incumplimiento de contrato o por despedírsele de la obra; o bien que haga de algún derecho consagrado a favor del trabajador por alguna de las leyes encargadas de brindarles protección; por lo que como ya se menciono el derecho al trabajo es un derecho social y reconocido en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ley suprema, por lo tanto la renuncia que se haga del empleo es valida siempre y cuando esta no vaya acompañada por alguno de los actos mencionados en los incisos g) y h), ya que si bien es cierto los trabajadores tienen facultad para renunciar al trabajo en cualquier época, dicho acto no implica la de ningún derecho en los términos antes mencionados, pues la ésta no presupone la de los derechos derivados de la ley o de aquellos adquiridos con motivo de la prestación del servicio, sino que constituye una simple manifestación de dar por terminada la relación laboral, de la intervención de las autoridades del trabajo, toda vez que surte efectos desde

ese momento, salvo en los casos en que se impugna el contenido de dicho documento.

A lo que también establece en su fracción XXVII, que serán condiciones nulas y por lo tanto tampoco obligan al trabajador aun cuando se expresaran en el contrato, aquellas estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a su favor en alguna de las leyes. Aunque también hay que estar en el entendido de que la renuncia al empleo es susceptible de confusión con la de algún derecho, pero que en la realidad jurídica no se trata del mismo acto, ya que la dimisión al empleo es un derecho social y una garantía de libertad que posee el trabajador a efecto de terminar la relación laboral, ahora bien la renuncia de algún derecho es nula aun y cuando se establezca en el contrato que de origen a la relación de trabajo, ya que son las bases fundamentales para que se mejoren las condiciones de trabajo, por ejemplo, el trabajador que renuncia a su empleo y en el cual tenía un año de prestar sus servicios, no puede dejar de recibir las prestaciones que en derecho le corresponden, como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, etc., todo ello en virtud de ser derechos generados a lo largo de la prestación del servicio, mientras que la renuncia al empleo, puede realizarse en cualquier momento, en virtud de que no puede ser obligado a continuar con el vínculo laboral que lo une al empleador, ya que es su consentimiento el hecho generador de la relación de trabajo y consecuentemente puede también terminarlo de forma unilateral sin expresar motivo alguno.

Por lo tanto, nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos promulgada en 1917 trajo consigo grandes cambios políticos, sociales y económicos, pero sobre todo el reconocimiento de derechos sociales para la clase trabajadora, y siendo la primer constitución que regulara las relaciones de trabajo, dando una nueva visión al derecho del trabajo en México, como lo menciono Mario de la Cueva “el Nuevo derecho del trabajo”, ya como una rama del derecho social, en la cual Estado comenzó a proteger a las clases populares

a través de normas mínimas que permitieron a sus miembros acceder al empleo, organizarse y desenvolverse con eficacia, dentro del proceso de producción nacional, y al mismo tiempo y como consecuencia de ello acceder a mejores condiciones de vida; pero esos tiempos han quedado atrás y como la sociedad, el derecho también va evolucionando de acuerdo a las necesidades de los individuos obviamente que viven en ella, por lo que el artículo 123 apartado A, fracción XXVII incisos g) y h) que acabamos de enunciar en general regulan las relaciones de trabajo y en el caso concreto nuestro tema de estudio, la renuncia al empleo, que si bien es reconocido como un derecho social no esta prohibido y por tanto es una practica común en nuestro país, que en la mayoría de los casos no es una manifestación del trabajador del todo libre, viciada en su consentimiento, coacción o condición, por lo que si es a su vez una garantía individual y como se ha estado mencionado un derecho social, cuya regulación expresa es necesaria, a pesar estar contemplada por nuestra Constitución Política, aunque si se tendría que adicionar la fracción XXVII a efecto de establecer que la renuncia es nula cuando se encuentre viciada por el consentimiento, aunque esa ya es una situación diversa al tema a tratar, lo único a analizar en nuestra Constitución lo es referente a la dimisión al empleo y en el que podemos decir que se trata de una garantía individual pero mas que eso de un derecho social y humano reconocido y que debe ejercer libremente sin coacción o presión alguna el trabajador.

3.2 Ley Federal del Trabajo

La legislación laboral no puede ser un derecho estático, sino, al contrario, para llenar su función tiene que ser un derecho dinámico que procuré, sin incurrir en exageraciones que podrían perjudicar el progreso general del país, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, esto es en razón de que el derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo.

Visto lo anterior, nuestra ley vigente se divide en las siguientes partes: la primera en las ideas y principios generales; la segunda se ocupa de las relaciones individuales de trabajo y comprende las normas que reglamentan la formación, suspensión y disolución de las relaciones de trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patronos, el trabajo de las mujeres y menores, y las reglamentaciones especiales, como el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas o el de los deportistas profesionales. La tercera parte trata de las relaciones colectivas de trabajo y se integra con los capítulos sobre coalición, sindicatos, contratación colectiva, suspensión y terminación de las actividades de las empresas y huelga. La cuarta esta dedicada a los riesgos de trabajo, reglamentación que pertenece a la seguridad social. La quinta parte se refiere a la prescripción de las acciones de trabajo. La sexta tiene como materia las autoridades del trabajo, que son los organismos estatales destinados específicamente a la vigilancia, cumplimiento y aplicación de las normas de trabajo. Finalmente la parte octava contiene los principios que determinan los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los patronos, y las sanciones aplicables, así como las acciones que puede ejercer el trabajador en caso de despido injustificado o cualquier derecho que no se le haya reconocido o prestación pagada.

La Ley Federal del Trabajo es consecuencia de la regulación de las relaciones de trabajo por nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, siendo entonces su ley reglamentaria, la primera de ellas la de 1931, a la que posteriormente le seguiría la de 1970 y ya en su última reforma de 1980; de la cual solo hablaremos de nuestra ley en vigor, puesto que sus reformas ya fueron objeto de estudio en el primer capítulo de esta investigación.

Esta ley reglamentaria del multicitado artículo 123 en su apartado A, como ya mencionamos regula en toda su extensión las relaciones individuales de trabajo, modificación, suspensión o terminación de las mismas, condiciones de

trabajo, procedimiento de huelga, riesgos de trabajo, las autoridades del trabajo y los diversos procedimientos ante las mismas, etc., pero que aun así es necesaria la reforma de ésta ya que las necesidades de la sociedad incrementa conforme esta va avanzando política y socialmente; es por ello y de acuerdo a la repetición continua de un acto propio del trabajador con el cual se rompe el vinculo laboral que tenía con el Patrón, sin responsabilidad para ambos, sin embargo, dicho acto no se encuentra expresamente señalado en nuestra Ley Federal del Trabajo de la cual procederemos a su análisis.

Por lo que empezando con el marco jurídico de esta ley reglamentaria del artículo 123 apartado A de nuestra Constitución, ésta es de orden público y de observancia para todo la Republica, regulando las relaciones tanto individuales como colectivas de trabajo.

Comenzaremos con el artículo 5 que en la parte que nos interesa dice:

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

...

XIII Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo”.

Respecto a este articulo y siguiendo la linead de la renuncia, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emite jurisprudencia en la que explica a mayor abundamiento estos actos:

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Octava Época, tesis XX.127 L, pagina: 257. RENUNCIA AL TRABAJO Y RENUNCIA DE LOS DERECHOS LABORALES. SON CONCEPTOS DISTINTOS LA. Es

inexacto que sea improcedente la renuncia voluntaria al cargo que desempeñaba como suboficial de la Coordinación General de Policía, por implicar renuncia a sus derechos laborales, en razón de que son cuestiones distintas, en tanto que la renuncia a su trabajo constituye una facultad que puede ejercer el trabajador en cualquier época, y, la renuncia a los derechos que en beneficio del trabajador señala el artículo 123 constitucional, es nula.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.

Amparo directo 863/94. María Guadalupe González Santos. 13 de enero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Mariano Hernández Torres. Secretario: Luis Armando Mijangos Robles.

Los trabajadores pueden renunciar validamente al trabajo que desempeñan, sin que esto implique renuncia de derechos en los términos de los artículos 123 apartado A, fracción XXVII, incisos g) y h) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 5 de la Ley Federal del Trabajo fracción XIII, pues al proceder en esta forma no dimiten derecho alguno derivado o de la ley o adquirido con motivo de la prestación de servicios, sino que se limitan a manifestar su voluntad de dar por terminada la relación de trabajo, y si el trabajador alega la existencia de algún vicio del consentimiento, a él le corresponde probar dicho extremo para que pueda declararse la nulidad de la renuncia; ya que ésta implica como lo hemos estado mencionado un derecho social, al no existen ningún impedimento legal para que realice el acto; mientras que la renuncia de derechos podría derivarse de esa terminación de la relación de trabajo, ya que los derechos que haya adquirido con motivo de la prestación del servicio son irrenunciables, por ende cualquier manifestación que se haga acerca de dichos derechos es nula.

De lo anterior se advierte que el citado artículo 5 de la ley en referencia, no contiene disposición alguna en la cual se prohíba o regule la dimisión al trabajo, ya que no es un acto susceptible de nulificarse, salvo en los casos en que

exista vicios en el consentimiento y para lo cual, el trabajador deberá acreditar tales aseveraciones en el juicio correspondiente, pero también lo único que nos deja claro este artículo, es una cierta protección jurídica para la clase obrera en virtud de que establece determinados actos que no producirán efecto legal alguno, siempre y cuando contravengan las disposiciones contenidas en las leyes del trabajo.

Así y corroborando lo citado en dicho precepto, el artículo 33 de la misma ley establece:

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

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

Para comprender la naturaleza de este artículo, es necesario hacer la distinción entre renuncia al empleo y la concerniente a la de derechos. La Ley Federal del Trabajo consigna una serie de situaciones especiales a las cuales el trabajador no puede dimitir, por tratarse de propio beneficio: a) no se le permite aceptar una jornada mayor de la legal sin el pago de tiempo extraordinario respectivo y dentro del límite admitido por la ley; b) tampoco puede convenir el pago de un salario inferior al mínimo legal; c) no puede obligarse a realizar trabajos incompatibles con su estado físico, o contrarios a su salud; d) está impedido de aceptar trabajos peligrosos si no es con la debida protección y seguridad para su vida, y e) no está facultado para renunciar al pago de las prestaciones a que tenga legítimo derecho, por elemental principio de seguridad sociojurídica, tanto

propia como de su familia. Por tal motivo el legislador ha impuesto lo siguiente: “...es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de la indemnización y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé...”.

Por lo tanto este artículo establece la **renuncia** de derechos, mas no al empleo, situación diversa que ya dejamos clara, por lo que en atención al segundo párrafo de este numeral, la dimisión al trabajo no es un convenio, término que para el derecho civil lo es el acuerdo de dos o mas personas para crear, modificar o extinguir obligaciones. En ese entendido, el convenio que en nuestro derecho del trabajo podríamos entenderlo como el acuerdo de voluntades entre dos o mas personas (Patrón y trabajador ó patrón y trabajadores o viceversa) a efecto de crear, modificar o extinguir obligaciones, y que en todo caso tienen una formalidad establecida, mismo que deberá ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien lo aprobará siempre y cuando no contenga renuncia de derechos, de las que ya habíamos comentado con antelación, es decir, a los derechos correspondientes de la prestación del servicio.

Respecto a los convenios y liquidaciones Baltasar Cavazos Flores en una de sus obras dice:

“...la nulidad de la renuncia no puede llevarse al extremo de prohibir los convenios y liquidaciones con los patronos, porque, si se llegara a ese extremo, resultaría que en todos los casos de divergencia sería indispensable acudir a las Junta de Conciliación y Arbitraje para que decidieran la controversia; de ahí que el segundo párrafo del artículo 33 admita la validez de los convenios y liquidaciones, pero sujetos estos actos a dos requisitos: deberá hacerse por escrito, contener una relación circunstanciada de los hechos que motivaron el convenio liquidación y de los derechos que queden comprendidos en el, y en segundo lugar, deberá ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a la

que corresponderá cuidar que el acto no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores”³².

Por ende, la renuncia al empleo no esta regulado en este articulo, que si bien es cierto habla de ésta, se trata de derechos mas no al empleo, y que tampoco es un convenio ya que no figura el acuerdo de voluntades, ya que de acuerdo a la naturaleza jurídica de esta figura, es un acto unilateral proveniente de la voluntad del trabajador y que sólo éste puede ejercer, sin que deba existir error, dolo o mala fe en su consentimiento, cuestión que toma otro rumbo de acuerdo a lo que se analiza en el presente articulo; ya que lo que la Junta estudiara es el convenio mas no así la renuncia, su regulación por tanto no se encuentra plasmada en este articulo por la consideraciones ya expuestas.

Ahora procederemos al análisis del artículo que a nuestro tema interesa acerca de la terminación de las relaciones de trabajo, Capitulo V articulo 53 que dice:

“Articulo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I El mutuo consentimiento

II La muerte del trabajador

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

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

V Los casos a que se refiere el articulo 434”.

Estas son las causas a través de las cuales se puede dar por terminada la relación laboral, ahora bien, cada una de estas causas ya quedo estudiada en

³² BREÑA GARDUÑO, Francisco, et. al., Nueva Ley Federal del Trabajo comentada y concordada, Tomo I, Confederación Patronal de la Republica Mexicana, México, 1970, p. 16

nuestro segundo capítulo, pero el objeto de estudio del presente capítulo, es analizar como nuestra Ley Federal del Trabajo vigente regula a la terminación de las relaciones de trabajo contemplada en el artículo antes transcrito, por ende si es necesaria la reglamentar a la renuncia al empleo hecha por el trabajador como una forma de terminar la relación laboral.

Del referido artículo 53, se puede apreciar que la renuncia del trabajador no se encuentra prevista en el mismo, mencionándose así, cinco fracciones a las que en ninguna de ellas podríamos encuadrar a la misma, por las siguientes razones:

- a) Por lo que respecta a la fracción I, el mutuo consentimiento de las partes, implica que la voluntad tanto del trabajador como del patrón se encuentran en el mismo sentido, es un acuerdo de voluntades, pero como hemos señalado, la renuncia al empleo es un acto unilateral ejercido por el trabajador de forma libre y espontánea, acto propio y sin delegación alguna, por lo tanto no aplica en el presente caso a la renuncia, ya que el mutuo consentimiento implica que la voluntad de ambas partes es dar por terminada la relación de trabajo, objeto diverso al de la renuncia y en el que resulta innecesaria la aceptación del empleador para que surta efectos, es el consentimiento del trabajador determinante en esta figura jurídica, ya que al igual que la relación de trabajo en la que esta nace en el momento en que el trabajador presta el servicio bajo la subordinación de otra persona, es su consentimiento, el mismo con el que puede terminar con la relación de trabajo, y que dicha renuncia surtirá sus efectos así el patrono la haya aceptado o no, ya que es un hecho irrelevante, en virtud de que el patrón la acepte ni que medie motivo que justifique la renuncia.

- b) La muerte del trabajador, causal que es propia del trabajador, ya que con la muerte de éste se extingue inmediatamente el vínculo laboral, por ello

la renuncia no podría invocarse en este caso, ya que al ser un acto unilateral de la voluntad del trabajador, debe emitirse en vida del mismo, ya que solo por este medio el decide libremente terminar el vínculo laboral, ya que no podría haber sustitución de trabajador.

- c) La fracción III del artículo 53, refiere la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, esta causal resulta fácil de identificar, en virtud de que existe un contrato en que el que se establece una fecha en la cual se vence el término o bien, se termina la obra, es decir, que el trabajador es consciente de tal hecho desde el momento en que comienza a prestar el servicio, ahora bien como la renuncia al empleo resulta ser un derecho social que únicamente puede ejercer el trabajador, puede en estos casos ejercer tal derecho, pero que resultaría inútil ya que esta determinada una fecha en la que se extinguirá la relación de trabajo, en virtud de lo anterior, la renuncia en si no encuadra dentro de dicha fracción ya que la renuncia no depende de la realización o conclusión de un acto para su validez. Y por lo que hace a la inversión de capital, también es un hecho externo a la voluntad del trabajador para concluir la relación de trabajo.
- d) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, esta causal bajo la fracción IV se refiere a que el trabajador debe encontrarse en buen estado de salud, en el que conserve capacidad física o mental, según la actividad lo requiera para que se preste el servicio, cuando estas aptitudes o capacidades se pierden de forma temporal o permanente se termina la relación laboral, ya que como mencione depende de la actividad a realizar, por ello aquí en este apartado, la renuncia no aplica ya que para poder emitir dicho acto, el trabajador debe expresar su voluntad, por tanto no debe estar bajo ningún vicio y estar física y mentalmente conciente del acto que se emite, porque si esta fuese emitida en ese

estado, carecería de toda validez al estar posiblemente viciado el consentimiento.

- e) Y por ultimo, los casos a que se refiere el articulo 434, causales que nos reservamos estudiar en virtud de tratarse de relaciones colectivas de trabajo, ya que nuestro presente trabajo de investigación esta destinado únicamente al estudio de las relación de trabajo individuales.

De lo analizado conforme al multicitado articulo 53 la terminación de las relaciones individuales de trabajo, resulta ser ya un articulo ambiguo y decadente, esto es por que como ya dijimos, el derecho laboral es un derecho dinámico, por lo que el mismo evoluciona junto con la sociedad misma, las conductas dentro del circulo deben entonces regularse por una norma jurídica a fin de evitar la alteración del orden publico y se violen los derechos de los ciudadanos; por lo que vimos en este referido numeral, si bien determina las causales por las que se terminan las relación de trabajo, también lo es que dichas causas no abarcan todas las situaciones existentes en la vida diaria, siendo entonces la renuncia al empleo una de las causas mas comunes y cuya repetición es continua, reconocida por nuestra máxima ley, pero que a su vez la legislación reglamentaria no regula, que si bien se habla de ella, no brinda la protección ni certeza jurídica de que el acto que emite el trabajador será respetado y bajo la observancia jurídica, o bien, en los casos en que dicha renuncia no existe y cuya fabricación del patrón a fin de proteger sus intereses patrimoniales encubriendo un despido injustificado dejándose en total estado de indefensión al trabajador, ya que tendrá que comprobar en el juicio correspondiente que la renuncia le fue arrancada por error, dolo o violencia, coacción u otra forma que vicio el consentimiento, pero que esa situación ya es diversa de la pretendida por este tema, ya que entonces si no existe reglamentación alguna seguirán existiendo este tipo de conductas que conducen a una violación de garantías hacia los trabajadores, una merma en situación económica de las familias de los obreros y por supuesto el incremento

en la carga de trabajo para las Junta de Conciliación y Arbitraje ya que tratándose de los casos en que la dimisión fue producida por el propio empleador lo procedente es demandar el despido injustificado del que se duele el trabajador, cargas para los tribunales laborales muchas veces justificadas, pero que no en todos los casos es así, ya que si bien como dijimos, la renuncia es un acto lícito y propio del trabajador cuyo derecho puede ejercerlo en cualquier momento, sin necesidad de que el patrono la acepte, es cierto que aun y cuando la renuncia se realizo con pleno consentimiento del obrero en ocasiones pretende obtener una mayor compensación de la recibida por la que demanda un supuesto despido injustificado, y que éste al tener la carga de la prueba resulta improcedente su acción, y cuyo tiempo es perdido dando las Junta de Conciliación y Arbitraje un seguimiento lento a los demás juicios que ante ésta se promueven.

La falta de regulación de esta figura jurídica, cuya importancia recae en el hecho de que es una de las causas con mayor índice a comparación de las otras cinco causales mencionadas en el referido numeral 53 de la Ley Federal del Trabajo, acto que se ve reflejando en los juicios promovidos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y cuya excepción del patrón al contestar la demanda lo es la renuncia del trabajador, esto cuando el trabajador alega un supuesto despido injustificado. Esta falta de regulación por esta ley reglamentaria de las relaciones de trabajo establecida en el artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, trae consecuencias que crean un desequilibrio dentro de las autoridades del trabajo, así como a los factores de producción de la empresa misma, pero este desequilibrio va mas bien dirigido a la estabilidad en el empleo, ya que este principio se ve afectado solo en los casos en que la renuncia no fue expresada por el trabajador de forma libre y espontánea, sino creada por el trabajador para proteger sus intereses económicos, cubriendo un despido injustificado, evadiendo la responsabilidad de pagar la indemnización a que tiene derecho y los salarios

caídos que haya dejado de percibir desde la fecha del despido hasta que se dicte laudo al respecto o en su caso que se le reinstale a su trabajo.

Asimismo al no existir fundamento alguno de la renuncia, ésta podrá ser cada vez más manejable por la parte patronal, perdiéndose entonces la verdadera naturaleza jurídica de esta figura, siendo que la manifestación de la voluntad del trabajador se vera opacada por la del patrón; lo que también se ira deteriorando es la estabilidad en el empleo, ya que dentro de las relaciones de trabajo, ésta se traduce en el deseo de hacer permanente, la ejecución de éste, como fuente de subsistencia de los trabajadores y de sus familias, dichas argumentaciones a favor de la protección contra la ruptura del contrato de trabajo han dado lugar a la teoría de la estabilidad en el empleo. La idea directora de esta argumentación es la de querer que la relación de trabajo sea permanente³³.

La estabilidad por tanto busca asegurar la protección contra las rupturas injustas del trabajo; pero de acuerdo con lo establecido por el autor Carlos de Buen Unna, al suscribir un contrato de por obra o tiempo determinado o algunas de las novedosas formas de contratación precaria a las que las corrientes flexibilizadoras han dado vida so pretexto de impulsar el empleo, asimismo y en virtud de que el derecho del trabajo favorece la duración indefinida de las relaciones laborales, y concibiendo como excepción a la contratación por tiempo u obra determinados; pero que en vez de concebírseles como excepción, estos nos llevan a la verdadera esencia de la estabilidad, ya que supone que cuando el empleador requiere de los servicios del trabajador por tiempo indefinido, por lo que ésta presupone que sea permanente; pero cuando esa necesidad es pasajera, aquella no esta ausente, ya que se vera reflejada al derecho del trabajador a permanecer en el empleo por todo el tiempo en que se requieran sus servicios, concluyendo que la estabilidad en el empleo, es el

³³ La idea de permanecer en el empleo ha sido considerada como uno de los elementos esenciales de la estabilidad Cf. UCEDA MAURIER, L., Estabilidad Laboral, "Análisis laboral", Lima, 1983, p. 14: Cf. PEREZ PATOB, R., Derecho de estabilidad en el empleo, La Paz, 1958.

derecho del trabajador a permanecer en el trabajo mientras su actividad le sea necesaria al patrón³⁴.

Por lo tanto, y en relación a nuestro tema de investigación resultaría aun mas protector nuestro articulo 53 al reconocerse la voluntad del trabajador para terminar la relación de trabajo, sin violentarse entonces ningún derecho social o derecho adquirido por el tiempo de prestación del servicio, sin que por lo tanto, la estabilidad en el empleo se viera afectada por actos creados por el empleador a fin de evadir la responsabilidad correspondiente, asimismo, como lo dijimos, el establecerse requisitos de validez y existencia del acto de renuncia, podrían frenar las muchas formas de viciar el consentimiento y que es poco probable en juicio que promueva el trabajador contra su empleador, situaciones que podrían cambiar y también con la información suficiente a los trabajadores, porque aun todavía hoy en día el desconocimiento de sus derechos laborales, así como la pobreza y desempleo traen como consecuencia que se den estas renunciadas inducidas, coaccionadas o bien firmadas desde el momento en que inicia la relación de trabajo, acompañada a su vez de formas de contratación precaria que se ven cubiertas con una producción creadora de empleos, sin brindar por lo tanto la estabilidad en el empleo que todo mexicano sueña.

3.3 Criterios Jurisprudenciales

Como tratamos en el punto anterior, la renuncia al empleo hecha por el trabajador no se encuentra regulado como una forma de terminación de la relación de trabajo, hecho de interés para nuestro tema de investigación, ahora bien resulta necesario analizar los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en virtud de que este alto tribunal constitucional si prevé

³⁴ Vid. DE BUEN LOZANO, Néstor, et. al., Instituciones de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, UNAM, México, 1997, pp. 504-505.

esta figura y como la trata, iniciando con el estudio de las que son de importancia.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Octava Época, Tesis aislada, página: 257. RENUNCIA AL TRABAJO Y RENUNCIA DE LOS DERECHOS LABORALES. SON CONCEPTOS DISTINTOS LA. Es inexacto que sea improcedente la renuncia voluntaria al cargo que desempeñaba como suboficial de la Coordinación General de Policía, por implicar renuncia a sus derechos laborales, en razón de que son cuestiones distintas, en tanto que la renuncia a su trabajo constituye una facultad que puede ejercer el trabajador en cualquier época, y, la renuncia a los derechos que en beneficio del trabajador señala el artículo 123 constitucional, es nula.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.

Amparo directo 863/94. María Guadalupe González Santos. 13 de enero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Mariano Hernández Torres. Secretario: Luis Armando Mijangos Robles.

De la trascrita jurisprudencia, se desprende en primer lugar el reconocimiento de la renuncia como un facultad a que tiene derecho el trabajador y que puede ejercer en cualquier momento de la relación de trabajo, caso contrario, lo es que la renuncia que haga el trabajador de las prestaciones o derechos que estén a su favor, será nula; en razón de lo dictado en esta jurisprudencia no existe contradicción alguna, ya que el derecho del trabajador resulta ser un derecho protector de la clase trabajadora y por lo tanto, no podría permitir que el trabajador renuncie a derechos consignados en la propia ley a favor de la patronal.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, RECIBO FINIQUITO. NO DEMUESTRA LA TERMINACIÓN VOLUNTARIA DE LA RELACIÓN LABORAL (INTERRUPCIÓN DE LA TESIS

DE JURISPRUDENCIA PUBLICADA CON EL NÚMERO 487 EN LA PÁGINA 400, TOMO V, MATERIA DEL TRABAJO, VOLUMEN 1, DEL APÉNDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN 1917 A 2000). Si bien la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció la tesis de jurisprudencia referida, bajo el rubro: "RECIBO FINIQUITO. PRUEBA LA TERMINACIÓN VOLUNTARIA DE LA RELACIÓN LABORAL.", en el sentido de que si un trabajador expide finiquito a favor del patrón, ello comprueba que la conclusión de dicho contrato o relación de trabajo ha sido en forma voluntaria, en uso de la facultad que le confiere a este órgano colegiado el artículo 6o. transitorio del decreto que reformó y adicionó la Ley de Amparo, publicado el cinco de enero de mil novecientos ochenta y ocho en el Diario Oficial de la Federación, se considera conveniente interrumpir la jurisprudencia de que se trata, para sostener que aun cuando la expedición del recibo finiquito implica una liquidación o saldo de una cuenta, de ello no puede deducirse la terminación voluntaria por parte del trabajador de la relación laboral, por no ser la conclusión del nexo la consecuencia única y necesaria de aquél, pues, incluso, puede realizarse con motivo de un despido.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO. Clave: II.T. Núm.: 244 L Amparo directo 479/2002. Heraclio Cruz Ruiz. 5 de septiembre de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Guzmán Barrera. Secretaria: Lidia López Villa. Tipo: Tesis Aislada

La interrupción de la tesis de jurisprudencia antes trascrita, fue un gran acierto para nuestro derecho del trabajo, sobre todo cuando este es un derecho protector de la clase trabajadora, al establecer que el finiquito no prueba que el trabajador haya renunciado a su empleo, ya que aunque el finiquito constituye una liquidación, en ningún precepto legal de nuestra Ley Federal del Trabajo se establecen los casos a los que se podrá efectuar una liquidación, ni mucho menos que la renuncia sea un antecedente para que la liquidación proceda ya que, ésta puede suscitarse por un adeudo hacia el trabajador correspondiente al pago de su salario, ya que como se determina en la presente jurisprudencia,

esa no es la única forma en que se puede terminar la relación de trabajo, ya que al igual que por renuncia, el despido puede ser un antecedente para llegar al finiquito. Aunque esta controversia solo puede resolverse en juicio que se promueva ante las autoridades del trabajo, y en el que demande despido injustificado.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Parte Segunda, Jurisprudencia, página: 1155. RENUNCIA. NO ES APTA PARA TENER POR ACREDITADO EL SALARIO O LAS PRESTACIONES PLASMADOS EN LA MISMA. Si la Junta cuantifica las prestaciones impuestas con base en el salario puntualizado en el escrito de renuncia, cuyo monto es inferior al mencionado en la demanda, dicha actitud es ilegal, porque el documento solamente es idóneo para evidenciar la separación voluntaria del trabajador, mas no el salario o las prestaciones en él plasmados, pues de otorgarle plena validez para comprobar ese extremo, sería tanto como sostener que la manifestación vertida al respecto tiene un valor análogo a la confesión formulada ante la autoridad laboral, lo cual es inaceptable, máxime cuando en la gran mayoría de los casos, el texto de aquella lo elabora el patrón, con la finalidad de proteger sus propios intereses e, incluso, se condiciona la liquidación correspondiente a la firma de la misma.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Clave: II.T. , Núm.: J/27 Amparo directo 628/2000. Maclovio Irra Noguera. 24 de agosto de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretario: Carlos Díaz Cruz.

Amparo directo 540/2001. Alejandro Rufino Hernández. 3 de diciembre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretario: Carlos Díaz Cruz.

Amparo directo 83/2002. Pinturas Zona Azul, S.A. de C.V. 7 de marzo de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Rosario Moysén Chimal.

Amparo directo 287/2002. Eduardo Gerardo Palomares Peña. 5 de julio de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Rosario Moysén Chimal.

Amparo directo 666/2002. Regioplast, S.A. de C.V. 25 de noviembre de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Rosario Moysén Chimal. Nota: Por ejecutoria de fecha 9 de noviembre de 2001, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 79/2001 en que había participado el presente criterio. Tipo: Jurisprudencia por Reiteración de Criterios

Con respecto al contenido de la renuncia, esta tesis de jurisprudencia trata de proteger al trabajador al establecer que el escrito de renuncia sólo prueba la separación voluntaria del trabajador, y que del contenido de la misma no se puede desprender el salario que percibía el trabajador, ya que no es el documento idóneo para acreditar tal hecho, ya que el mismo no es ni un talón de pago o una liquidación, tomando en consideración que la mayoría de estas renunciaciones son creadas por el patrón a efecto de proteger sus intereses económicos y al especificar en dicho documento un salario menor al percibido es obvio que los beneficios son para la patronal, dejando en un estado de indefensión al trabajador, situación que se reconoce en la presente jurisprudencia, aunque es necesario mencionar que los actos de maniobra del empleador también ya son hechos conocidos por las autoridades pero poco han hecho para frenar dichas violaciones constitucionales y laborales de los trabajadores.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiado de Circuito, XV parte, Octava Época, página: 300. RENUNCIA DEL TRABAJADOR, SON APLICABLES LAS DISPOSICIONES RELATIVAS A LA TERMINACION DE LA

RELACION LABORAL POR MUTUO CONSENTIMIENTO. Al elevar a rango de garantía constitucional la libertad de trabajo nuestra Carta Fundamental Política, en cuyo artículo 5 dispone que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento, impide que la renuncia unilateral del trabajador sea regulada, en sí misma, por nuestra legislación laboral, viniendo a subsumirse en la figura de la terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento; lo anterior es así porque en ningún caso se puede hacer coacción sobre un trabajador para que continúe laborando en contra de su voluntad, dando lugar su incumplimiento a las normas de trabajo sólo a responsabilidad civil, según disposición expresa del artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo. Por ello, al producirse una renuncia unilateral de un trabajador, los preceptos aplicables deben ser los relativos al retiro voluntario por mutuo consentimiento, en donde los derechos de la patronal quedan a salvo para hacerlos valer en la vía y forma que procedan, en caso de que el trabajador incurriera en responsabilidad.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 156/94. Sección 16 del Sindicato de Trabajadores de la Industria Cinematográfica, Similares y Conexos de la República Mexicana. 22 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Gómez Molina. Secretario: Rafael Maldonado Porras.

Respecto a la anterior tesis emitida por el Tribunal Colegiado en materia del Trabajo en la que determina que la renuncia se configura dentro de la causal de mutuo consentimiento de las partes para dar por terminada la relación de trabajo, criterio con el que se esta en desacuerdo, ya que como mencionamos con anterioridad, la renuncia es un acto unilateral de la voluntad del trabajador mediante el cual decide dar por terminada la relación laboral, sin que medie responsabilidad de su parte ni del patrón, por ende si la voluntad que interviene en dicho acto es únicamente la del trabajador, ¿porque considerarla como un

mutuo consentimiento? Según la jurisprudencia antes transcrita es por que de acuerdo al artículo 5 constitucional nadie puede ejercer coacción sobre persona alguna para que preste un servicio sin su pleno consentimiento; situación que en la que estamos totalmente de acuerdo y ahí se ve la unilateralidad del acto y autonomía de dicha figura ya que fortaleza a lo expresado ya que el empleador no puede impedir dicho acto, es entonces que resulta ilógico dicho criterio, pues esa es la esencia de la renuncia que sea propia del trabajador sin que pueda inducirse por otra persona, además de que con la manifestación expresa del trabajador se exime de responsabilidad alguna al patrón por ende y de conformidad con lo establecido en el artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo se reafirma que nadie puede hacerse coacción sobre el trabajador para que continúe prestando el servicio y en todo caso su responsabilidad es meramente civil, y que no hay relación alguna con la forma en que el patrón desee ejercer acción alguna en contra del trabajador, por esta razón es que aun no se ha legislado a la renuncia en forma a parte del mutuo consentimiento, en la que estamos en desacuerdo por los motivos ya expuestos, también en virtud de que se deja de considerar el consentimiento del trabajador y que solamente causas justificables o que sean externas a la voluntad de las partes pueden terminar con el vínculo laboral.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis Aislada, Parte XII, Octava Época, página: 307. RENUNCIA AL TRABAJO, PARA SU VALIDEZ ES INNECESARIA LA ACEPTACION DEL PATRON. La renuncia al trabajo es un acto unilateral de voluntad del trabajador, que no requiere para su validez la aceptación del patrón; requerirla sería violatorio del artículo 5o. constitucional, precepto en el que se dispone que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y su pleno consentimiento. Por tanto, si la parte obrera admite que firmó un recibo finiquito con motivo de la terminación de la relación de trabajo por renuncia, no es admisible que se condicione la validez de ésta, a la expresa aceptación del patrón.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 4306/93. Gerardo Téllez Arana. 18 de junio de 1993. Mayoría de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Oscar Castañeda Batres. Disidente: J. Refugio Gallegos Baeza.

Véase: Octava Época, Tomo VI, Segunda Parte 2, página 639, Semanario Judicial de la Federación.

Nuestro criterio ya vertido respecto a la unilateralidad en la renuncia por parte de trabajador se ve sustentado por esta tesis jurisprudencial, así también al establecer que no se requiere la aceptación del patrón para su validez, ya que si esto fuera así, sería violatorio de garantías, ya que nadie puede obligar a persona alguna a prestar sus servicios sin su pleno consentimiento como lo determina el artículo 5 Constitucional, ahora bien, la renuncia en base a esto si es considerada como una forma para dar por terminada la relación contractual de trabajo, ello es así en virtud de que no se encuentra dentro de las causas señaladas en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, y que para su validez no se puede condicionar a la aceptación del empleador, ya que no puede ejercer coacción alguna sobre el trabajador para que este continúe prestado el servicio y en todo caso contrario para que deje el empleo, salvo que exista causa que lo justifique.

Seminario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Parte VIII, Octava Época, página: 291. RENUNCIA. CUANDO EL TRABAJADOR LA FORMULA ESTANDO PRIVADO DE LA LIBERTAD, SE PRESUME QUE OBRO BAJO COACCION. Si de las constancias de autos se advierte que el trabajador se encontraba privado de su libertad cuando formuló la renuncia al contrato laboral, de ello se colige válidamente que lo hizo mediante coacción

moral, y por ende la relación contractual debe continuar y el empleado en sus derechos y obligaciones.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3765/91. María de los Ángeles Castillo Marmolejo. 15 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretario: Sergio García Méndez.

La coacción moral ejercida en la renuncia por el empleador es muy frecuente pero difícil de acreditar en virtud de que es un acto que se ejerce sobre el estado emocional del trabajador causándole en temor que se verá reflejado en amenazas, impuesta por un agente extrínseco libre, contra el querer de la voluntad del trabajador, como lo dictamina esta jurisprudencia coacción que se traduce en la denuncia que hace el empleador ante el Ministerio Público imputándole un delito al trabajador, hecho que deberá acreditarse en el procedimiento seguido ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, es por ello que la coacción como vicio del consentimiento debe ser regulado, aunque esta tesis resulta desde un punto de vista proteccionista, que da armas al patrón para que sea poco probable la coacción ejercida por él aunque también va beneficiado de la carga de la prueba, aunque solo a través de la indagatoria seguida contra el trabajador se prueba que fue presentando, prueba que será considerada a efecto de que la renuncia sea declarada nula.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis Aislada, Parte VII, página: 403. RENUNCIA, ESCRITO DE, FIRMADO EN BLANCO. CARGA DE LA PRUEBA. Si el actor reconoce la firma que calza el escrito de renuncia presentado por el demandado, pero aduce que aquélla carece de valor porque el patrón, al inicio de la relación laboral lo obligó a suscribirla en blanco; si no demuestra ese hecho, correctamente la junta otorga eficacia probatoria a tal documento.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2071/91. José Armando Maldonado Icaza . 18 de abril de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Jaime Allier Campuzano.

El acreditar que el trabajador firmo un documento en blanco que posteriormente le serviría al empleador para fabricar una renuncia, resulta un hecho conocido mas aun así difícil de probar ya que esta controversia inicia en el momento en que el trabajador desconoce el contenido del documento en el cual calza su firma, por lo que resulta nuevamente un arma para el patrón y protección de que debe ser el trabajador el que acredite que firmo el documento en blanco desconociendo su contenido, o en su caso la utilización de artificios o engaños para firmar, este acto únicamente podrá frenarse hasta que exista la demasiada información hacia la clase trabajadora para que el inicio de la relación de trabajo se vea condicionada a la firma de un documento que a futuro se convertirá en su renuncia.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis Aislada, Segunda Parte-1, página: 428. RENUNCIA. CUANDO ESTA AFECTADA DE VICIO EN EL CONSENTIMIENTO, CARECE DE VALIDEZ. Si el trabajador demuestra que lo incomunicaron y amenazaron para que signara la renuncia al trabajo, entonces tal circunstancia hace que el escrito que da por terminada la relación laboral se encuentre afectado de vicio en el consentimiento, puesto que, el subordinado, al estampar su firma estaba bajo un estado de intimidación, que se traduce en una coacción moral, por lo cual, el contenido del documento de mérito no tiene validez, ya que la firma que lo calza no fue puesta espontáneamente por el signante.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 126/90. Genaro Baltazar Alvarado. 23 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretario: Jorge Humberto Benítez Pimienta.

Con esta tesis de jurisprudencia se corrobora el criterio de la tesis anterior, en el que la coacción se convierte en un vicio del consentimiento que afecta la validez de la renuncia y en el caso específico con la intimidación que haga el empleador para obtener la firma del trabajador ya que en todo caso ni la voluntad ni el consentimiento se expresaron en forma libre, estos actos son a los que se enfrentan comúnmente los empleados cuando el patrón no tiene una causa que justifique un despido, pero que en todo caso, como dijimos debe probar el trabajador en juicio hecho que resulta difícil por los medios en que se dio tal coacción sea física o moral.

Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala, Sexta Época, Quinta Parte, CXV, Tesis Aislada, página: 17. CONTRATO DE TRABAJO, TERMINACION VOLUNTARIA DEL. Cuando unos trabajadores se limitan a manifestar su voluntad de dar por terminada la relación laboral, esa manifestación no requiere la intervención de las autoridades del trabajo, porque obviamente una renuncia al trabajo no es un acto de compensación, liquidación o transacción, o un convenio que para su validez deba ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Amparo directo 4900/66. De Anda Rodríguez Norberto y coagraviados. 9 de enero de 1967. Cinco votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio.

Sexta Época, Quinta Parte: Volumen XXIV, página 40. Amparo directo 2051/58. Jesús Hernández Reséndiz. 11 de junio de 1959. Cinco votos. Ponente: Agapito Pozo.

Volumen XXIV, página 39. Amparo directo 5512/58. Lauro Sánchez Alarcón y

coagraviados. 17 de junio de 1959. Cinco votos. Ponente: Gilberto Valenzuela. Volumen III, página 47. Amparo directo 5652/56. Sidronio Balderas y coagraviados. 5 de septiembre de 1957. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Luis Díaz Infante.

Volumen II, página 28. Amparo directo 4360/56. Arcelia Hernández y coagraviado. 23 de agosto de 1957. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

Ratificando lo ya expuesto, esta tesis jurisprudencial determina que la terminación del contrato de trabajo puede darse por renuncia del trabajador, sin que sea necesaria su ratificación ya que como bien se expresa en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo vigente solo el convenio o liquidación serán susceptibles de ser aprobados por las Junta de Conciliación y Arbitraje, además de que dicha renuncia es una manifestación propia expuesta al patrón por ello no es necesaria la intervención de las autoridades del trabajo, ya que dicho acto traería una mayor carga de trabajo y por ende mayor retraso en los asuntos que se promuevan ante ellas.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Parte primera, página: 2089. RENUNCIA BAJO COACCIÓN O ENGAÑO. CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LOS HECHOS EN QUE LA SUSTENTA. Cuando el trabajador manifiesta que firmó la renuncia al trabajo mediante coacción o engaño, bajo la promesa de que lo liquidarían al cien por ciento de las prestaciones que percibía, a él corresponde demostrar tales circunstancias, siendo insuficiente para acreditar lo aseverado las documentales en las que aparece que fue separado por reajuste de personal o reestructuración, en virtud de que con ellas no se acredita plenamente el hecho en el que se sustentó el engaño para obtener la renuncia.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Clave: I.6o.T. , Núm.: 288 L Amparo directo 11986/2005. Banco Mercantil del Norte, S.A., Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero Banorte. 26 de enero de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Claudia Gabriela Soto Calleja.

La aseveración que dentro de nuestro derecho procesal se expresa “el que afirma debe probar” es contradictoria en algunos casos, sobre todo en nuestro de derecho del trabajo a los cuales nuestros trabajadores se siguen enfrentando a violaciones en cuanto a la presión, intimidación o condiciones a que se pueden enfrentar ante la clase capitalista, la renuncia por ello como hemos estado analizado es frágil ante los artificios creados por el empleador a efecto de evitar responsabilidad en estos casos, la coacción moral que se ejerza sobre el trabajador resulta poco probable el dicho de uno contra el otro, son meros indicios que no se ven concatenados con alguna otra probanza dentro del procedimiento, por lo que este criterio y siguiendo las reglas procesales es conforme a derecho, pero que podría evitarse o mermarse estos actos al existir una reglamentación de la renuncia cuya nulidad sea mas apreciable y determinable al existir un punto de partida a través del cual las autoridades del trabajado puedan resolver dicha controversia.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Parte XII, Novena Época, Tesis Aislada, página: 806. RENUNCIA, DOCUMENTO EN EL QUE EL TRABAJADOR SE RETRACTA DE LA. Si el trabajador presentó su renuncia al puesto que desempeñaba con una fecha determinada en la que surtiría sus efectos, pero posteriormente presenta ante el demandado escrito retractándose de dicha renuncia, la Junta no podía estimar como válido el primer documento, ya que si el trabajador cambió su decisión al retractarse de la renuncia antes de que surtiera sus efectos, la consecuencia es que en tales condiciones no existe la voluntad de dar por terminada la relación laboral y, por ende, el laudo en el que se le otorga valor probatorio a este último documento,

es contrario a derecho y violatorio de las garantías individuales del trabajador quejoso.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Clave: I.1o.T. , Núm.: 124 L

Amparo directo 4521/2000. Aurora del Pilar Santos Matos. 9 de marzo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Pallares y Lara. Secretario: Sergio Darío Maldonado Soto. Nota: Sobre el tema tratado existe denuncia de contradicción de tesis número 57/2000, pendiente de resolver en la Segunda Sala. Tipo: Tesis Aislada

De la anterior jurisprudencia se desprende que es la voluntad del trabajador el motivo más importante para que se termine el vínculo laboral, es decir de forma unilateral y que puede realizarla en cualquier época en que desarrolle sus labores, esto se demuestra en el caso en concreto al determinarse que el empleado puede retractarse de la renuncia presentada siempre y cuando esta aun no haya surtido sus efectos, ya que aun no ha trascendido en la vida jurídica de ninguna de las partes, de lo anterior es de considerar que si bien es cierto no es necesaria la aceptación del empleador, también lo es que en el caso en que dicha renuncia ya haya surtido sus efectos es el consentimiento del patrón el determinante para que se pueda reanudar la relación de trabajo en virtud de que se dio fin a un vínculo laboral y de la cual fue deseo del trabajador; caso contrario en el que como se estableció en la tesis a tratar la renuncia aun no ha surtido sus efectos, ósea que no ha llegado la fecha establecida para la separación y el trabajador decide no terminar la relación de trabajo es válido ya que no media ningún motivo o causa que justifique que no pueda retractarse de tal situación o que el empleador no pueda aceptarla, salvo que éste demuestre que se trate de un despido justificado. Por Lo que resulta contrario a derecho que la renuncia sea considerada dentro de la causal de mutuo consentimiento, pues como ya vimos la renuncia es un acto personalísimo del trabajador y que no es trascendente que el empleador la acepte ya que no depende de él tal

decisión pues si el deseo del trabajador es continuar con la relación puede retractarse de ella, siempre que aun no haya surtido sus efectos legales.

Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, Novena época, segunda parte, página: 495. RENUNCIA AL TRABAJO A PARTIR DE UNA FECHA FUTURA. SI EL TRABAJADOR SE RETRACTA DE ELLA ANTES DE ESA FECHA, LA RENUNCIA NO SURTE EFECTOS. Si bien es cierto que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 217-228, Quinta Parte, página 48, de rubro: RENUNCIA AL TRABAJO. RETRACTACIÓN DE LA., estableció que si un trabajador decide retractarse de ella, es necesario que concorra el consentimiento del patrón para que se reanude la relación de trabajo, también lo es que, en tal hipótesis, el consentimiento del patrón era explicable porque ya había surtido efectos la renuncia, por lo que para reanudar el vínculo era indispensable la anuencia patronal; sin embargo no resulta necesario cuando para que surta efectos la dimisión del trabajador tiene que transcurrir un plazo, lo que lleva a considerar que antes de la fecha señalada es válida la retractación sin consentimiento del patrón, pues el arrepentimiento del trabajador pone de manifiesto que ha desistido de su anterior propósito y que desea continuar trabajando, ya que si de acuerdo con las reglas de la lógica no pueden coexistir dos propósitos contrarios entre sí, debe entonces interpretarse tal hecho, atento a la real conducta plasmada por el trabajador, en el sentido de que su verdadera intención es seguir prestando sus servicios al patrón y dejar sin efecto la renuncia anunciada, máxime que ello no acarrea perjuicio alguno en virtud de que no se ha materializado el acto concreto de la renuncia. Además, debe decirse que concurren dos elementos que justifican esta conclusión de que el plazo corre en beneficio del trabajador: 1) el derecho que tiene a la estabilidad en el empleo; y, 2) la libertad de renuncia que deriva del artículo 5o. constitucional, está en su derecho positivo.

Clave: 2a./J. , Núm.: 106/2000 Contradicción de tesis 57/2000-SS. Entre las sustentadas por el Primer y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo

del Primer Circuito. 10 de noviembre del año 2000. Mayoría de tres votos. Disidentes: Sergio Salvador Aguirre Anguiano y José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: José Francisco Cilia López. Tesis de jurisprudencia 106/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecisiete de noviembre del año dos mil. Tipo: Jurisprudencia por Contradicción.

Con la interpretación hecha por la Corte al emitir este criterio plasmado en la tesis de que se trata, es de corroborar nuevamente que la renuncia es un acto unilateral del trabajador y que no es necesaria su aceptación por parte del empleador, ello en virtud de que es una decisión del trabajador del que puede o no existir un motivo para tal separación; por lo que si su deseo es retractarse de la renuncia ya presentada y en la que aun no se llega a la fecha pactada en la renuncia puede libremente y atendiendo a como se menciona al principio de estabilidad en el empleo en relación y a la libertad de renuncia al empleo conforme lo dispuesto en el artículo 5 constitucional, derechos fundamentales de todo trabajador y al no poder privársele de ellos, es que no se requiere la aceptación de nueva cuenta del empleador de esa retractación pues resultaría ilógico que si para la renuncia no es necesaria la aceptación del empleador, que para la retractación si lo sea, ya que en ambos casos es la libre voluntad del empleado bien el de terminar la relación contractual de trabajo o bien rectificar su deseo de continuar con tal relación, hecho que en todo caso afectaría la estabilidad en el empleo al no haber causas suficientes que lo obliguen (sin su consentimiento) a separarse de su empleo.

La renuncia como establecimos es un acto por medio del cual el trabajador decide poner fin a la relación que lo unía con el empleador y que en todo caso sin que medie responsabilidad de ambas partes; ahora bien si ese es el objeto o fin de la renuncia, como se determina en el criterio jurisprudencial antes transcrito el salario que en el cuerpo de dicho documento se expresen resultan irrelevantes en virtud de que con éste solo se determina la decisión de terminar

la relación laboral, más no una liquidación ya que no es el documento correcto. Con esta tesis jurisprudencial se brinda una mayor protección y seguridad jurídica de que únicamente serviría para acreditar el rompimiento del vínculo laboral y no así demás situaciones como el salario que en el caso específico trata, pues sería manejable al antojo del patrón el establecer cifras que talvez sean inferiores a lo que en realidad percibía el trabajador o que la entrega de la liquidación correspondiente este condicionada a la firma de la renuncia, protección procesal en la que se debe observar tal hecho pues son varios los extremos a probar y no solamente el termino de la relación, pues ésta se compone de una prestación traducida en un salario que en ningún caso resulta negociable.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, XIV, Tesis Asilada, pagina: 1799. RENUNCIA. DEBE QUEDAR SIN EFECTOS LA PRESENTADA EN DETERMINADA FECHA, SI CON POSTERIORIDAD A ELLA EL TRABAJADOR CONTINUÓ LABORANDO. Si el trabajador formula su renuncia en determinada fecha, pero consta que continuó laborando para el patrón en fecha posterior, es inconcuso que, de acuerdo a las reglas de la lógica, al no poder existir dos propósitos contrarios entre sí, debe considerarse entonces, atento la real conducta plasmada fácticamente por el trabajador, que su verdadera intención era seguir prestando sus servicios al patrón y dejar de hecho sin efectos la dimisión presentada con antelación.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Clave: I.5o.T. , Núm.: 215 L Amparo directo 1125/2001. Hugo Ramón Quintero Zazueta. 16 de mayo de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Rosa María López Rodríguez. Tipo: Tesis Aislada

Nuevamente con el criterio emitido en esta jurisprudencia se expresa que aunque el trabajador haya presentado renuncia en una fecha futura y llegada la

fecha éste continua prestando el servicio presupone de manera tácita que su decisión de terminar la relación de trabajo fue abandonado y como consecuencia desea continuar laborando mas aun así cuando el empleador expresa su consentimiento de la misma manera ya que su conducta pasiva al permitir que el trabajador continúe laborando hace saber que también deseo mantener la relación, en este caso hablamos del consentimiento del patrón ya que al haber llegado la fecha en la que el trabajador dejaría de laborar es decisión de la patronal aceptar que se deje sin efectos la dimisión presentada y se continúe con la prestación del servicio; de esta jurisprudencia se desprende que depende la aceptación del patrón para que se continúe con la relación de trabajo ya que la dimisión presentada y posteriormente su deseo de no renunciar no resultan una contraposición pero si actos diversos pues dejamos en el entendido de que al surtir efectos las renuncia el vinculo inmediatamente se rompe por ende reanudarla sería como una nueva relación de trabajo.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Tesis Sexta, Tesis Aislada, pagina: 1333. RENUNCIA. SI DE SU TEXTO SE INFIERE QUE FUE INDUCIDA O SUGERIDA Y LA JUNTA OMITIÓ ANALIZAR ESA CIRCUNSTANCIA, SU PROCEDER ES VIOLATORIO DE GARANTÍAS. Si los trabajadores reconocen como suya la carta que contiene una renuncia, pero ésta no se redactó en forma lisa y llana, sino que en su texto se plasmó que el motivo de la separación del empleo se debió a que pretendieron una sindicalización que resultó infructuosa, alterando la cordialidad de las relaciones laborales y, además, se solicitó la liquidación de las prestaciones a que tuvieran derecho o que procedieran, empero, no hubo respuesta a propósito de esa liquidación, ni finiquito alguno, ni se acreditó el pago de las prestaciones que legalmente les corresponden, es obvio que de su texto se infiere que la renuncia fue inducida o sugerida, es decir, que fue arrancada dolosamente, o sea, mediante engaño, como sería la promesa de una liquidación que no se cumplió, pues esa renuncia presupone pláticas previas o un convenio que debe reputarse nulo. En tales condiciones, si la Junta

responsable no analizó esas circunstancias, ni el texto de ese documento en su integridad, su proceder es violatorio de garantías.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEXTO CIRCUITO.

Clave: VI.2o.T. , Núm.: 2 L

Amparo directo 43/2001. José Luis Carrillo y otros. 27 de marzo de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Eugenio Gustavo Núñez Rivera. Secretario: Waldo Guerrero Lázcares.

Con el criterio expuesto en esta tesis determina que la renuncia no esta sujeta a condiciones y que por tanto de su contenido se debe desprender que la decisión expuesta por el trabajador fue en forma libre y espontánea aun y cuando se establezca el motivo por el cual se renuncia al empleo; ahora bien y conforme a este criterio, la promesa de pago de prestaciones de entrega de liquidación o finiquito sin que se acredite el pago de las mismas da como resultado una renuncia nula ya que tal condición tenia como finalidad que se renunciara mas no así entregar el pago correspondiente ya que si bien se manifestó el consentimiento de terminar la relación de trabajo el mismo se encuentra viciado, al engañar de forma dolosa, entendiendose a esta como “la actitud malévola de pretender aprovecharse de un error ajeno, ya provocándolo, ya manteniéndolo engañosamente” utilizando sugerencias o artificios para inducir o mantener en el error al trabajador; engañándolo en entregarle finiquito o liquidación dependiendo de caso en que se trate, del que de su contenido se aprecia que no fue plasmada de forma lisa y llana, es decir en forma libre y espontánea, cuya condición invalida el acto, protegiendo al trabajador, aunque dicha situación solo será determinada por la autoridad laboral competente.

BEJARANO SANCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles, cuarta edición, Oxford University Press, México, 1998, p. 95.

Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis Aislada, Novena Época, Parte XVII, página: 1451. RENUNCIA AL TRABAJO. PARA QUE PRODUZCA EFECTOS JURÍDICOS DEBE EXTERNARSE DE MANERA LIBRE Y ESPONTÁNEA. Para que una renuncia tenga eficacia y produzca efectos jurídicos es necesario que contenga no sólo la expresión de voluntad del trabajador de separarse de su empleo, sino que, además, no debe quedar duda alguna de esa decisión, pues debe constar en términos claros y precisos, esto es, se requiere que de su texto se advierta de manera indubitable el deseo libre y espontáneo de renunciar al trabajo. De esta manera, si la renuncia se redacta afirmando el trabajador que al no "acatar" el cambio a otra negociación de la fuente de trabajo "acepta" la renuncia, no puede considerarse que ésta se emitió en forma libre y espontánea, sino que obedece a una disyuntiva del patrón, salvo el caso en que el empleador demuestre que en el contrato de trabajo se pactó la posibilidad de que la prestación del servicio se realizara en diferentes centros de trabajo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO. Amparo directo 354/2003. Instituto de Computación Empresarial de Camargo. 3 de octubre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Rodríguez Pérez. Secretario: Martín Ábalos Leos. Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo III, mayo de 1996, página 693, tesis I.6o.T.29 L, de rubro: "RENUNCIA AL TRABAJO, DEBE CONSTAR DE MANERA INDUBITABLE."

Esta jurisprudencia determina que el escrito de renuncia para su validez y efectos no solo es necesario que se haga la expresión de renunciar al empleo, sino que de su texto se deduzca que es de manera libre y espontáneo; aunque hay que entender que tales actos son difíciles de apreciar por ello a esto lo podemos entender que de su texto no se infiera a alguna condición resolutoria impuesta por el patrón para su beneficio; la libertad y espontaneidad en el escrito deben ir de acuerdo al texto mismo, de tal forma que la redacción en cuanto a las palabras utilizadas podrían determinar si fue o no inducida incluso

dictada por el empleador, aunque esta jurisprudencia se limita a determinar que del escrito de renuncia se desprenda esa manifestación de separación del empleo pero en forma libre y espontánea sin que dejar lugar a dudas que así fue la manifestación, situación que resulta confusa y maleable para los intereses de la patronal, aunque dicha manifestación no comprende que exponga el motivo por el cual decidió renunciar, que ninguna relación tiene con ambos conceptos, ya que la libertad implica que nadie lo obligo a tomar esa decisión y lo espontáneo a que se realiza en el momento de forma expresa, elementos que forman a la naturaleza jurídica de ésta figura.

Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis Aislada, Novena Época, Parte IX, Página: 769. RENUNCIA NO ACEPTADA DENTRO DE UN TÉRMINO LÓGICO Y RACIONAL. DEJA DE SURTIR EFECTOS. Si un trabajador presenta ante el representante legal del patrón un escrito en el cual expresa que a partir de esa fecha renuncia a sus labores, en la respectiva fuente de trabajo, pero en la realidad continua desarrollando normalmente sus labores, sin que el patrón le dé respuesta a su escrito, y acepta tal renuncia después de que ha transcurrido un lapso excesivo, que en el caso se trata de seis meses, es evidente que la conducta asumida por este último, equivale a un despido injustificado; habida cuenta de que, si dicho trabajador, sin reiterar tal renuncia, prolonga normalmente su actividad laboral, es inconcuso que tal conducta, pone de manifiesto que ha desistido de su anterior propósito, y que desea continuar trabajando, pues si de acuerdo a las reglas de la lógica, no pueden coexistir dos propósitos contrarios entre sí, debe entonces y atento a la real conducta plasmada fácticamente por el trabajador, interpretarse que su verdadera intención es seguir prestando sus servicios al patrón, y dejar de hecho sin efectos la renuncia presentada con antelación.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO. Amparo directo 351/99. Gobierno del Estado de San Luis Potosí. 12 de agosto de 1999.

Unanimidad de votos. Ponente: Pedro Elías Soto Lara. Secretario: Artemio Zavala Córdova.

Como lo determina la anterior tesis de jurisprudencia el trabajador puede presentar renuncia antes de que el acto suceda, es decir con fecha posterior, ahora si bien es cierto que llegada la fecha el trabajador continua laborando en su fuente de trabajo, también lo es que el patrón aunque no se requiere la aceptación de la renuncia, al dejar que el trabajador continué laborando con su conducta en forma tácita presupone que la relación de trabajo en ningún momento llego a su fin, por ello que de acuerdo al criterio determinado en esta jurisprudencia, de cierta forma si es importante la conducta que toma el empleador frente a la renuncia, sobre todo en estos casos ya que la renuncia entonces nunca surtió efectos, pues aunque el momento citado en el escrito llego tal conducta del trabajador no sucedió ya que este laboro normalmente; y que en todo caso es el empleador el que deberá acreditar que el trabajador dejo de asistir en la fecha mencionada, ya que se convertiría en un despido injustificado.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Octava Época, Tesis Aislada, Parte XII, Página: 947. RENUNCIA AL TRABAJO, ESTANDO EL TRABAJADOR ANTE AUTORIDAD QUE FUNGE COMO PERSECUTORA DE DELITOS, IMPLICA COACCION MORAL. Ha sido criterio constante que el trabajador que afirme que lo obligaron, mediante coacción, a presentar su renuncia al trabajo que desempeñaba, le corresponde demostrar tal aseveración si es negada por su contraparte; sin embargo, si de las actuaciones que se encuentran agregadas al expediente laboral se desprende que el actor ante el síndico municipal en funciones de auxiliar del Ministerio Público acepta haber alterado documentación para obtener un lucro indebido, y por ello se compromete a presentar, su renuncia, este solo hecho permite establecer la presunción de que al elaborar ésta se encontraba bajo estado de intimidación por la posible acción penal que podría ejercitarse en su contra. Lo

que indudablemente invalida la renuncia por estar viciada la voluntad del trabajador, pues en el mejor de los casos la falta de probidad cometida como consecuencia de la labor desempeñada, daba lugar al cese por causas imputables al actor, mas no a obtener una renuncia a cambio de no ser denunciado penalmente.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 628/93. Andrés Yáñez Navarrete. 1o. de septiembre de 1993. Mayoría de votos. Desidente: Enrique Pérez González. Ponente: Raúl Solís Solís. Secretario: Pablo Rabanal Arroyo.

Este criterio expresado en la tesis transcrita da una clara apreciación de que la coacción moral en los casos de renuncia, se traduce en la intimidación hacia el trabajador de sufrir un daño él o personas cercanas a éste, con ello se demuestra en un caso en concreto cuando se presiona al trabajador para que renuncia alegando que será denunciado o bien es presentado ante la autoridad administrativa, ahora bien con este criterio se demuestra que aun y cuando el trabajador haya cometido un ilícito dentro de la fuente de trabajo de ningún modo debe ser coaccionado para renunciar al empleo, ya que para evitar la acción penal se compromete a presentar renuncia, con tal hecho se resta validez a dicho escrito ya que se presupone que fue inducido por el empleador presión que lo llevo a tomar esa decisión, viciando entonces la voluntad por que en este caso el consentimiento fue expresado; criterio con el que se reconoce la realidad ya que este es un artificio bien planeado por el empleador (aunque no en todos los casos aplica este ejemplo) argumentando el robo de algún material utilizado dentro de la empresa.

De las tesis de jurisprudencia antes transcritas se determina claramente que la renuncia como tal es reconocida por el derecho dándole autonomía respecto del mutuo consentimiento, pues como analizamos se trata de un acto expresado por “el trabajador” sin que medie aceptación del empleador, por lo tanto ésta

figura al darle validez para que surta sus efectos limitados pero reconocida, es mas bien dentro del derecho procesal del trabajo ya que la mayoría de las jurisprudencias que leímos emiten criterios a tratar estando en procedimiento donde el punto del litigio lo es la validez de la renuncia, que en todo caso no se expresan ciertas formalidades o requisitos para su validez, solo en casos específicos y atendiendo a las reglas procesales es el trabajador quien posee la carga de la prueba en caso de negar el contenido y firma del escrito de renuncia y afirmar que fue coaccionado o que la firma que calza en el documento no es propia; situación de la que podemos considerar que la renuncia es un problema que inunda las Junta de Conciliación y Arbitraje para discutir sobre su validez en virtud de no existir un antecedente legal que determine requisitos, formalidades para su validez y existencia, y que no se continúen violentando los derechos de los trabajadores, aunque también hay que ser conscientes de que el objeto de algunos criterios jurisprudenciales ha sido la protección de los derechos sociales en atención de la falta de regulación ya que este grupo social es susceptible de violaciones atentando su libertad de trabajo condicionándolo o bien utilizando engaños, coacciones o presiones que los lleven a firmar tal documento, cubriendo despidos injustificados, violaciones que llevan a ejercer las acciones correspondientes ante las Junta de Conciliación y Arbitraje que son finalmente quienes deben aplicar dichos criterios para resolver conforme a derecho.

3.4 Otras Legislaciones

A principios del siglo XX, se promulgaron dos legislaciones sobre previsión social, la Ley de sobre Accidentes de Trabajo del Estado de México de 30 de abril de 1904 de José Vicente Villada, y la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León, promulgada el 9 de noviembre de 1906 por el general Bernardo Reyes; posteriormente y con el movimiento revolucionario que trago consigo el derrocamiento de Huerta, diferentes simpatizantes carrancistas promulgaron en los estados de la Republica diversos ordenamientos de trabajo

como la ley del general Manuel M. Diéguez de 2 de septiembre de 1914 y la de Manuel Aguirre y Berlanga de 7 de octubre del mismo año, ambas del estado de Jalisco. Así también la Ley veracruzana del trabajo expedida por el general Candido Aguilar el 19 de octubre de 1914 y la legislación social del general Salvador Alvarado de 1915, conocida como “las cinco hermanas” y que comprendió las materias de trabajo, agraria, hacienda, catastro y municipio libre. Una vez hecho el anterior antecedente histórico de nuestras legislaciones en materia del trabajo, que trajeron como consecuencia y con la consumación de la revolución con la que se promulga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de la que ya hablamos con antelación y de la cual se desprende en su Título Sexto el artículo 123 apartado A que regula las relaciones de trabajo y que con ella se dio nacimiento a un nuevo derecho del trabajo y que gracias a la reforma a la fracción X del artículo 73 de la Carta Magna sirvió para que se legislara en materia del trabajo a nivel federal lo que concluyo en la promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo de 1931 que como mencionamos trajo grandes cambios y favorecieron a mejorar los niveles de vida de los obreros mexicanos, y que actualmente rige en toda la Republica con diversas reformas pero que a pesar de los conflictos y de nuevos fenómenos sociales se ha mantenido el régimen jurídico dentro de las relaciones de trabajo, es decir, como ley suprema se encuentra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en especifico su artículo 123 apartado A y como ley secundaria la Ley Federal del Trabajo sin que exista otro ordenamiento legal que regule las relaciones de trabajo, sin olvidar que el Reglamento Interior de Trabajo, Contrato Colectivo o Contrato Ley son figuras internas que regula la propia Ley Federal del Trabajo por ende son las únicas fuentes con las que se regula el derecho del trabajo en nuestro país.

Por lo que ya analizados dichos ordenamientos jurídicos podemos decir que son las únicas leyes vigentes que regulan las relaciones de trabajo y en especifico ya figura central de nuestro tema de investigación, por lo que la renuncia al empleo se encuentra inmersa en ambas legislaciones.

Capitulo 4

Renuncia voluntaria como forma de terminación del vínculo laboral.

4.1 La Renuncia y la problemática social en México.

Como hemos podido observar a lo largo de esta investigación, la Renuncia constituye una forma de terminar con el vínculo de trabajo pronunciada por la parte trabajadora, ahora bien, y de acuerdo con su naturaleza jurídica ésta figura surte efectos por si misma, es decir es de forma autónoma ya que para su consumación no es necesario el consentimiento de la otra parte, tan simple como se escucha es por ello que en la vida diaria y como lo tratamos en capítulos anteriores la práctica continua de este acto hace que sea una forma más común y rápida para terminar la relación de trabajo, aunque en ciertas ocasiones sea de forma ilegal a petición y beneficio de la patronal ya sea que ésta se encuentre viciada en el consentimiento por dolo, violencia o coacción física o moral que se ejerza sobre el trabajador que lo obliguen a manifestar la decisión de terminar la relación laboral de forma “voluntaria”; caso contrario cuando la Renuncia del trabajador se expresa en forma libre y espontánea lo que no implica responsabilidad alguna para el patrón ya que es un acto unilateral del trabajador, manifestación que resulta el punto máximo con el cual se consuma el acto, consentimiento traducido como el deseo de no querer continuar con la relación de trabajo, ahora bien las consecuencias que arrastra ésta figura cuando se encuentra viciada en el consentimiento va centrada principalmente en el hecho en que el trabajador se convierte en sujeto pasivo al dejar de ser población activa y por ende no percibir ningún tipo de remuneración, situación que comienza a afectar sólo a una parte de la sociedad, siendo entonces la familia la parte fracturada al ser un miembro de ésta al que se deja inactivo temporalmente.

La Renuncia al empleo como tal no genera un problema que afecte a la sociedad, ya que la renuncia por si misma constituye como hemos mencionado

un derecho social reconocido por nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la problemática inicia en el momento en que ésta ya no es expresada en forma libre y espontánea sino con vicios en el consentimiento del trabajador en beneficio del capital, que desde el punto de vista jurídico se priva al sujeto del goce del derecho al trabajo, estando en el entendido de que el hombre es libre en su conciencia y debe ser ello también en su trabajo, derecho que es inherente al hombre que por su propia naturaleza le pertenecen, por lo que dicha restricción de realizar alguna actividad material o intelectual va ligado a la estabilidad en el empleo, las formas de contratación precarias originan inseguridad aun tratándose de obra o tiempo determinado, trasciende su esfera jurídica al privarlo de un derecho y una actividad que realiza comúnmente y para la obtención de una remuneración que es el elemento principal en la problemática de la que nos referimos, económicamente habrá un detrimento que podría ser temporal o indefinido; inactividad que se ve reflejada en el desempleo y que entendemos a éste como: “la situación en la que se encuentran las personas que teniendo edad, capacidad y deseo de trabajar no pueden conseguir un puesto de trabajo viéndose sometidos a una situación de paro forzoso”.

Por lo que la problemática entonces que deja una renuncia arrancada por dolo, violencia física o moral o por alguna condicionante lo es el desempleo que afecta a un núcleo familia entero ya que su economía se ve reducida y con ello la calidad de vida de los integrantes de ésta, atendiendo a que en países como el nuestro el desempleo baja cada año por diversas causas:

“La tasa de desempleo en México bajó sorpresivamente en noviembre más allá de lo esperado por analistas, apoyada en los niveles de ocupación récord, según cifras oficiales difundidas el viernes. La tasa de desempleo abierto (TDA) bajó a un 3.46% en noviembre, desde el 3.93% del mes previo, dijo el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) en un comunicado”³⁵.

³⁵ [Desempleo en México baja a 3.46%](#), 21 de diciembre de 2007, [En línea]. Disponible:

Según Encuesta practicada por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática la Tasa de desempleo desde el año de 1994 al 2004 el desempleo vario desde un 3.9 al 4.8 en la población cuyo máximo afectó al 7.1 de los individuos en posibilidad de trabajar; con lo que de acuerdo con diversos estudios elaborados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el desempleo reviste diversas formas: desempleo generalizado, friccional y disfrazado o subempleo, ahora bien sea la forma en que se presente afecta a una sociedad entera así como las múltiples causas que lo originan, por medio de este trabajo de investigación hemos conocido una causa que si bien es un figura jurídica autónoma la ilegalidad de ésta conlleva a la disminución del poder adquisitivo de las familias, consecuentemente la disminución de la demanda, la inversión y de la productividad, así como el aumento de la inflación son factores que afectan la economía nacional, convirtiéndose entonces en un problema social.

La problemática de la que hemos hablado la trata el Plan Nacional de Desarrollo propuesto por nuestro actual Presidente de la Republica Felipe Calderón, ya que la consecuencia principal los es el incremento de desempleo y que por lo general afecta a la clase baja de nuestra sociedad, o bien por el tipo de contratación precaria que no da ninguna estabilidad al trabajador por ello en una de las partes de este Plan se expone lo siguiente:

“La finalidad de la política económica de la presente Administración será lograr un crecimiento sostenido más acelerado y generar los empleos formales que permitan mejorar la calidad de vida de todos los mexicanos. Mejorar las condiciones de vida y las oportunidades de todos, especialmente de aquellos que viven en la pobreza, es un imperativo social...

Sin oportunidades de empleo y de participación plena en la marcha económica del país, no es posible alcanzar un desarrollo humano integral. La creación de empleos favorece la estabilidad, la seguridad pública y la interacción social respetuosa de los derechos de los demás.

La estrategia integral propuesta en este Plan, basada en cinco grandes objetivos y ejes de acción, busca alcanzar un mejor desempeño económico. Cada eje de acción del Plan está interrelacionado con el crecimiento y el empleo.

Para que la economía se encuentre en 2012, entre las más competitivas es necesario empezar por conseguir un mayor crecimiento y capacidad para generar empleos, es imperativo seguir una estrategia en tres vertientes:

- Inversión en capital físico: fomentar una mayor inversión física, para lo cual se requieren condiciones económicas más competitivas. Las políticas públicas serán conducentes a aumentar la rentabilidad de los proyectos, reducir los costos de producción en territorio nacional promover la inversión en infraestructura, y limitar el riesgo al que están sujetas las inversiones.
- Capacidades de las personas: la mejora en la cobertura y la calidad de los servicios de salud y educación y el combate a la marginación son los elementos que permitirán a más mexicanos contar con un trabajo redituable y emprender proyectos más ambiciosos, ampliando su abanico de oportunidades productivas.
- Crecimiento elevado de la productividad: para alcanzar un mayor crecimiento de la productividad se requiere una mayor competencia económica y condiciones más favorables para la adopción y el desarrollo tecnológico. La competencia económica crea incentivos para la innovación por parte de las empresas, reduce los costos de los insumos y los productos finales, incrementa

la competitividad de la economía y mejora la distribución del ingreso. Por su parte, la adopción y desarrollo de nuevas tecnologías permite producir nuevos bienes y servicios, incursionar en mercados internacionales y desarrollar procesos más eficientes esto reeditarán en una mayor producción y en ingresos más elevados”³⁶

De este Plan Nacional de Desarrollo propuesto para el actual sexenio del que se desprende que el desempleo es uno de los problemas sociales que más afectan la economía nacional, por ello la creación de más empleos podrían generar la estabilidad del mismo a los trabajadores a efecto de darles una mejor calidad de vida, por ello con dicho Plan se reafirma que el desempleo independiente de la causa que lo origine es como un virus que ataca a la población dejándola inactiva y por ende detener la economía de un país cuyos factores como la falta de demanda de un producto, de la producción frenan a las empresas provocando la separación de los trabajadores a través de la renuncia que hagan “de forma voluntaria” pues la empresa no puede continuar pagando por sus servicios, ejemplo de muchas de las causas que pueden originar una renuncia sea condicionada, por vicios en el consentimiento, etc.

Ahora bien la mención de este Plan es con el objeto de establecer que como mencionamos la causa principal de nuestra figura en estudio lo es el desempleo, ya que el despido injustificado disfrazado de una renuncia no solo se debe a responsabilidad del patrón ya que en algunos casos esta renuncia es plenamente voluntaria por parte del trabajador, y en otros casos se ve obligado la patronal para no pagar prestación alguna al empleado debido a la mala situación en que se encuentra la empresa que son casos merman la economía nacional pero que esto se debe la disminución de la demanda, de la inversión y de la productividad y por el aumento de la inflación. La actividad económica tiene un comportamiento cíclico, de forma que los períodos de auge en la

³⁶ Plan Nacional de Desarrollo [En línea], <http://pnd.presidencia.gob.mx/>, 7 de Noviembre de 2007, 8:50 p.m.

economía van seguidos de una recesión o desaceleración del crecimiento. En el momento que se da una situación en la que el número de personas que demanda empleo sobrepasa las ofertas de trabajo existentes, debido a que los elevados salarios reales atraen a un mayor número de desempleados a buscar trabajo e imposibilitan a las empresas ofrecer más empleo.

Cuando en ciertas regiones o industrias donde la demanda de mano de obra fluctúa dependiendo de la época del año en que se encuentren. Cuando se dan cambios en la estructura de la economía, como aumentos de la demanda de mano de obra en unas industrias y disminuciones en otras, que impide que la oferta de empleo se ajuste a la velocidad que debería. Adicionalmente esta situación se puede dar en determinadas zonas geográficas y por la implantación de nuevas tecnologías que sustituyen a la mano de obra. Cuando por causas ajenas a la voluntad del trabajador impide su incorporación al mundo laboral.

Las tasas de desempleo varían considerablemente por cambios del volumen de movimiento del mercado de trabajo, resultado del cambio tecnológico, lo que conduce al cambio de empleo de una empresa a otra, de un sector a otro y de una región a otra; además también según la edad, sexo y raza.

Según encuesta realizada por el INEGI la creación de empleos es uno de los dolores de cabeza del Gobierno, ya que de acuerdo con cifras de analistas, unos siete millones de personas en edad de trabajar no tienen empleo, mientras que anualmente un millón de mexicanos terminan sus estudios y salen a buscar trabajo.

Aunque las situaciones antes mencionadas ya nada tienen de relación con la renuncia si es la que lleva a que se produzca el desempleo sobre todo en los casos en que la demanda de producción se ve afectada ya que por ese medio es donde proviene el empleo de cientos de obreros, lo que hay entonces que observar es que debido a que la renuncia se presenta como un fenómeno

jurídico ya hecho continuo por la sociedad provoca que mayor numero de empleos se den de baja disminuyéndose así la producción en las empresas y que esto a su vez va generando también en la demanda, y en la inversión de capital, cerrando un ciclo cuya repetición podría ser continua a no ser que la regulación de esta figura se de para detener las múltiples “renuncias voluntarias” y empleo en nuestro país no se venga hacia abajo sino por el contrario crezca para mejora en la calidad de vida de cada habitante.

Ya que hoy el desempleo ha tenido altas y bajas, teniendo características que alarman a nuestra sociedad, pues las inversiones para crear fuentes se reducen sobre todo en algunos estados de la Republica que carentes de infraestructura económica necesaria o elemental de factores de producción, se ven limitados para ampliar el trabajo y satisfacer las necesidades de la ciudadanía, que en muchos casos se ve obligada a emigrar a otros países, en busca de una subsistencia lo que permite que sean sometidos a condiciones de trabajo inferiores que violan sus derechos humanos y sociales.

Lo que las necesidades del trabajo hacen que en muchos lugares de la Republica sea mayor la oferta del trabajo que la demanda y que se le sujete a condiciones inferiores cuyas prestaciones son inferiores a las legales, pues el trabajador se ve obligado a aceptarlas ante la alternativa de no recibir nada para sostener a la familia, por lo que la problemática crece afectando a la ciudadanía; la problemática enfrenta pues el desempleo que como mencione si bien se origina por diversas causas, la renuncia involuntaria al empleo es una de ellas que a la largan generan mas problemas como pobreza o delincuencia.

4.2 Necesidad de regular la figura de la renuncia voluntaria hecha por el trabajador como una forma de extinguir la relación de trabajo.

La renuncia al empleo se conforma con el consentimiento expresado por el trabajador cuyo deseo es no continuar con la relación de trabajo sin que ello

implique responsabilidad para alguna de las partes, por lo tanto se provoca la terminación del vínculo laboral, hecho que provoca únicamente que el trabajador deje de prestar el servicio, así como la remuneración por ello.

Pese a que la renuncia al empleo no se encuentra contemplada por nuestra legislación laboral como una forma de terminación del trabajo la practica continua de ésta como una manera pronta de terminar el vínculo laboral la pone como una causal que no se asemeja con ninguna de las mencionadas en el artículo 53 de la referida Ley Federal del Trabajo; aunque como se mencionó si esta reconocida por nuestra Constitución Política en su artículo 5 siendo una libertad del trabajador y un derecho que nadie puede obligar a alguna persona a prestar un servicio sin su pleno consentimiento, asimismo en diversos criterios jurisprudenciales emitidos por nuestro más alto tribunal, en el que la renuncia al empleo figura como una causa autónoma que surte efectos al momento en el que empleador manifiesta su consentimiento de no querer continuar con dicha relación, sin que sea necesaria la aceptación del Patrón para que ésta surta sus efectos legales ya que sólo constituye un mero aviso, de lo anterior la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido el siguiente criterio:

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Parte segunda, Octava Época, pagina: 639. RENUNCIA AL TRABAJO, PARA SU VALIDEZ ES INNECESARIA LA ACEPTACION DEL PATRON. La renuncia al trabajo es un acto unilateral de voluntad del trabajador, que no requiere para su validez la aceptación del patrón; requerirla sería violatorio del artículo 5o. constitucional, precepto en el que se dispone que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y su pleno consentimiento. Por tanto, si la parte obrera admite que firmó un recibo finiquito con motivo de la terminación de la relación de trabajo por renuncia, no es admisible que se condicione la validez de ésta, a la expresa aceptación del patrón.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 4306/93. Gerardo Téllez Arana. 18 de junio de 1993. Mayoría de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Oscar Castañeda Batres. Disidente: J. Refugio Gallegos Baeza.

Véase: Octava Época, Tomo VI, Segunda Parte 2, página 639, Semanario Judicial de la Federación.

Ahora bien con ello entendemos que la renuncia comprende el poder de la voluntad del trabajador para no continuar bajo la subordinación del empleador, entendiendo que:

“La autonomía de la voluntad fue valorada favorablemente, entre otros autores, por León Duguit y Legaz y Lacambra, quienes la concibieron, como el poder del hombre de crear un acto de voluntad, una situación de derecho; es decir, la voluntad humana se expresa como poder jurídico”³⁷.

Aunque por su propia naturaleza y características el Derecho del Trabajo se opone a la autonomía de la voluntad, en virtud de que las partes no se encuentran en el mismo rango de igual y en caso de aceptarse la parte patronal se vería beneficiada y muy por encima de la clase trabajadora, pese a esto nuestra Constitución Política y su ley reglamentaria han tratado de protegerlos otorgándoles las bases mínimas a las que tienen derecho, con esto se trata de explicar que dentro de la renuncia interviene solo la voluntad del trabajador, ésta no se encuentra reconocida del todo pues como derecho a la libertad de trabajo y cuya voluntad es generadora de un acto jurídico que trascenderá la esfera jurídica de las partes involucradas por lo que no se trata de rechazo o aceptación de la voluntad pues como bien establece la naturaleza de nuestro Derecho del Trabajo no podría existir igual de condiciones pero si respetar el

³⁷ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, et al., Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano, UNAM, México, 2003, p. 218.

derecho y la voluntad pues esa voluntad que generó la relación de trabajo también es aquella que puede terminarla pues aun cuando el patrón ofrezca el trabajo si el trabajador se niega a aceptarlo no podrá existir coacción alguna sobre éste para que este bajo la subordinación de aquel, situación que se sitúa igualmente al momento en que se desea terminar la relación laboral por parte del trabajador.

La necesidad de contemplar a la renuncia al empleo del trabajador como forma de terminación de las relaciones de trabajo comienza en el momento en que dicha renuncia deja de considerar la voluntad del trabajador para pasar a encubrir despidos injustificados, aunque en países como Argentina, Perú, Brasil, Costa Rica entre otros, en el que sus legislaciones han tratado por diversos medios de preservar la expresión de la voluntad del trabajador, a fin de evitar que sea objeto de actos de fraude destinados a simular como renuncia el despido sin causa justificada, pues las renunciaciones bajo coacción, violencia, dolo, etc., son los principales vicios a los que el trabajador se ve sometido y que los medios probatorios que otorga la ley para probar la nulidad de la renuncia son escasos por ello surge esa necesidad de proteger a la trabajadora a efecto reducir esos actos que lo único que provocan es la disminución de población activa generando desempleo que a la larga afectan a la sociedad en general, por lo que se debe reglamentar en la que se señalen los requisitos para la validez y existencia de dicho escrito.

La omisión de la ley en ese sentido, y la laguna legal correspondiente de reconocer a la renuncia al trabajo como un derecho social de libertad así como de no exigir requisitos de validez y existencia de la renuncia al trabajo, permite que sea utilizada como mencionamos con anterioridad para despedir injustificadamente a través de renunciaciones obtenidas y firmadas con anterioridad desde el inicio de la relación de trabajo por cualquier motivo, dejándolos totalmente indefensos de reclamar y exigir sus derechos al estimar la renuncia como un acto personal y libre, sin prever que esa libertad muchas veces está

envuelta en acciones ilegales, presiones, amenazas, violencia o bien obtenida con engaños junto con la firma del contrato.

Por lo que a fin de terminar con ese cúmulo de ilegalidades que tanto trabajador como Patrón se ven envueltos se hace una necesidad la regulación de esta figura jurídica que es importante para la terminación de las relaciones de trabajo pues a través de ella se reconoce el derecho otorgado por nuestra constitución a los trabajadores dejándola como un derecho de desligarse de su empleo en el momento que desee; regulación que resultará beneficiosa para ambas partes en virtud de que no solo el trabajador es el perjudicado sino también resulta ser el Patrón ya que de forma improcedente el trabajador suele demandar un despido injustificado cuando en realidad firmo renuncia de forma voluntaria, por lo que los gastos que genera dicho juicio merman la economía de la patronal.

Por lo que la falta de regulación de la renuncia al empleo como forma de terminar la relación de trabajo y la práctica continua de ésta son el principal motivo que se hace una necesidad para reglamentarla pues como hemos tratado a lo largo de esta investigación las diversas violaciones a las que es sometido el trabajador, renuncia que es arrancada por medio de dolo, violencia, coacción, amenazas o condiciones generando vicios que nulifican dicho acto, por lo que al no existir las bases sobre las que se fundamente el acto provocan que sea la forma mas pronta de terminar con el vinculo laboral sin que el patrón a futuro pague indemnización constitucional o reinstale al trabajador por el despido injustificado, siendo que la permanencia al empleo y las prestaciones y los derechos laborales derivados del mismo, constituyen un patrimonio de importancia vital para la subsistencia del trabajador y sus familias, por lo que requiere garantías jurídicas más eficaces otorgarle la certeza jurídica de que el acto que realizan será conforma a la ley y que sea válido ante la misma.

Aunque hay que mencionar también que la forma masiva en que los trabajadores acuden a demandar indemnización constitucional o reinstalación

según la acción que deseen ejercer por despido injustificado cuando el propio trabajador fue quien decidió terminar con la relación laboral, provocando la carga de trabajo para las autoridades del trabajo y cuya acción resultará improcedente así como afectación monetaria al patrón, por lo que esa necesidad de que la renuncia como tal sea regulada provocaría una disminución de ingresos de demandas por supuestos despidos injustificados pues esa certeza jurídica de que el acto existe, es valido y surte efectos jurídicos beneficiaría no solo al trabajador sino también al empleador pues dejaría de ser demandado siempre y cuando la renuncia se otorgue con pleno consentimiento del trabajador; las razones son muchas y la necesidad se incrementa cada vez puesto que es un acto que se realiza a diario y que por su falta de reglamentación afecta tanto a trabajadores como patrones en su patrimonio y dejando en desamparo a uno y en beneficio al otro.

4.3 Propuesta para establecer requisitos y formalidades para la validez de la Renuncia.

De acuerdo a lo ya señalado la renuncia es un modo de extinción de la relación de trabajo basada exclusivamente en la voluntad unilateral del trabajador que, por cualquier causa que fuere, decide libre y voluntariamente dar por terminada dicha relación, caso contrario, no sería libre el trabajo al que no se pudiera renunciar; se caracteriza por ser un acto jurídico, voluntario, unilateral, receptivo, inmotivado, de carácter extintor, opuesto al de constitución de la relación laboral.

Se trata de un acto que produce efectos jurídicos que extinguen la relación y disuelve los lazos que vinculaban a las partes y las sujetaban al cumplimiento de obligaciones que correspondían a derechos del otro miembro de la relación. Esta decisión, debe ser tomada por el trabajador con discernimiento, intención y libertad, no siendo auténtica renuncia aquella que esconda una negociación,

cuando sea el resultado de un engaño o de la existencia de elementos que vicien el consentimiento del trabajador.

Por lo tanto la manifestación de la voluntad unilateral del trabajador es el origen de esta figura y por lo que en nuestro derecho laboral aplica el principio de preeminencia de la voluntad de las partes en virtud de que es el trabajador que en forma libre y voluntaria decide terminar con el vínculo que lo enlazaba al empleador sin que sea obligatoria la aceptación de éste de tal hecho, por lo que es la voluntad simple y llana con la cual se configura dicho acto jurídico y que surte efectos en la esfera jurídica de las partes.

La renuncia es un acto recepticio, de modo que sus efectos se producen recién cuando la comunicación llegue a conocimiento del empleador, siendo retractable a consideración del Patrón, siendo aplicables las tesis de jurisprudencias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a la letra dicen:

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, RENUNCIA, DOCUMENTO EN EL QUE EL TRABAJADOR SE RETRACTA DE LA. Si el trabajador presentó su renuncia al puesto que desempeñaba con una fecha determinada en la que surtiría sus efectos, pero posteriormente presenta ante el demandado escrito retractándose de dicha renuncia, la Junta no podía estimar como válido el primer documento, ya que si el trabajador cambió su decisión al retractarse de la renuncia antes de que surtiera sus efectos, la consecuencia es que en tales condiciones no existe la voluntad de dar por terminada la relación laboral y, por ende, el laudo en el que se le otorga valor probatorio a este último documento, es contrario a derecho y violatorio de las garantías individuales del trabajador quejoso.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Clave: I.1o.T. , Núm.: 124 L

Amparo directo 4521/2000. Aurora del Pilar Santos Matos. 9 de marzo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Pallares y Lara. Secretario: Sergio Darío Maldonado Soto. Nota: Sobre el tema tratado existe denuncia de contradicción de tesis número 57/2000, pendiente de resolver en la Segunda Sala. Tipo: Tesis Aislada

Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, Novena Época, Tesis Segunda, Jurisprudencia, página: 495. RENUNCIA AL TRABAJO A PARTIR DE UNA FECHA FUTURA. SI EL TRABAJADOR SE RETRACTA DE ELLA ANTES DE ESA FECHA, LA RENUNCIA NO SURTE EFECTOS. Si bien es cierto que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 217-228, Quinta Parte, página 48, de rubro: RENUNCIA AL TRABAJO. RETRACTACIÓN DE LA., estableció que si un trabajador decide retractarse de ella, es necesario que concorra el consentimiento del patrón para que se reanude la relación de trabajo, también lo es que, en tal hipótesis, el consentimiento del patrón era explicable porque ya había surtido efectos la renuncia, por lo que para reanudar el vínculo era indispensable la anuencia patronal; sin embargo no resulta necesario cuando para que surta efectos la dimisión del trabajador tiene que transcurrir un plazo, lo que lleva a considerar que antes de la fecha señalada es válida la retractación sin consentimiento del patrón, pues el arrepentimiento del trabajador pone de manifiesto que ha desistido de su anterior propósito y que desea continuar trabajando, ya que si de acuerdo con las reglas de la lógica no pueden coexistir dos propósitos contrarios entre sí, debe entonces interpretarse tal hecho, atento a la real conducta plasmada por el trabajador, en el sentido de que su verdadera intención es seguir prestando sus servicios al patrón y dejar sin efecto la renuncia anunciada, máxime que ello no acarrea perjuicio alguno en virtud de que no se ha materializado el acto concreto de la renuncia. Además, debe decirse que concurren dos elementos que justifican esta conclusión de que el plazo corre en beneficio del trabajador: 1) el derecho que tiene a la estabilidad

en el empleo; y, 2) la libertad de renuncia que deriva del artículo 50. constitucional, está en su derecho positivo.

Clave: 2a./J. , Núm.: 106/2000 Contradicción de tesis 57/2000-SS. Entre las sustentadas por el Primer y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 10 de noviembre del año 2000. Mayoría de tres votos. Disidentes: Sergio Salvador Aguirre Anguiano y José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: José Francisco Cilia López.

Cabe aclarar que por tratarse de un acto unilateral, no requiere para su perfeccionamiento, la aceptación del empleador, quedando perfeccionada por la mera recepción de la noticia. La generalidad de la doctrina estima que la renuncia es un acto jurídico recepticio, el que se perfecciona cuando llega a conocimiento de la otra parte y, en el presente caso, como entre una de las cosas a proponer para este trabajo de investigación es se reúnan determinados requisitos y formalidades en su escrito para evitar fraudes o simulaciones las renunciaciones al empleo deben reunir cierta formalidad como condición de validez.

La validez de la renuncia en tanto el acto expresa la libre decisión de la parte que lo declara, por lo que ésta no puede estar afectada por ningún vicio referido a la intención, consentimiento o discernimiento de la persona que lo ha expresado. La renuncia constituye una declaración de voluntad que altera una relación concertada con otro y una vez notificada, surte sus efectos. Luego de ella, el trabajador se libera de las obligaciones que había pactado y que habrían de devengarse en el futuro.

Al ser de carácter receptivo, dicha decisión solo produce efectos en tanto y en cuanto la misma haya llegado a la esfera del conocimiento del empleador, pero su eficacia cesa, si se acredita que ha sido el fruto de un vicio del consentimiento que invalida la decisión formulada, ya que deja de ser un acto voluntario.

Algunos autores han discutido acerca de la relevancia o no de exigir que el trabajador exprese la causa en virtud de la cual declara la extinción de la relación, a los fines de procurar distinguir entre la renuncia forzada y justificada. Cualquiera sea la motivación, mientras no se declare que ella no expresa una libre decisión del trabajador, la misma no hace a la esencia de la declaración. El objetivo de la doctrina, era precisar si la decisión había sido forzada.

La renuncia es un acto formal "ad probationem", y en la que como tal el trabajador, en resguardo de sus derechos, debe expresar su voluntad de renunciar mediante sin que la ley especifique la forma para hacerlo. Los motivos que una de las partes de la relación jurídica ha tenido para concretarla, modificarla o extinguirla, permanecen dentro de su intimidad, resultando ajenos a las consideraciones de la otra parte y también de los juzgadores.

Si el trabajador ha sido coaccionado para obtener su renuncia, engañado con promesa de una pronta reincorporación, es evidente que el accionar de la demandada aparece como una intención de dañar al privarle de toda posibilidad de cobro de las indemnizaciones, mediante comportamientos engañosos, ya que la renuncia fue obtenida utilizando promesas de reintegro, lo que viene a constituir el presupuesto de la reparación interesada, ese plus de agresión infundada, abusivo, que representa un daño que trasciende lo económico, ya que vulnera el sentimiento de buena fe y confianza del trabajador en su principal.

La "renuncia" parte del principio de la unilateralidad de la voluntad, siendo entonces un acto de voluntad libre, que debe considerarse válido en tanto no esté viciado de error, dolo, violencia, coacción p condición y no debe encubrir otra forma de terminación del contrato, de existir dichos vicios, la "renuncia" sería nula.

La renuncia, como acto jurídico unilateral receptivo, no se halla firme hasta que no llega a la esfera del conocimiento del empleador, y hasta entonces, puede ser revocada. La renuncia del trabajador, no es lo mismo que la extinción por mutuo acuerdo o que el abandono de la relación. El silencio del empleador frente a actitudes unilaterales del trabajador, no significa sin más consentimiento. Aunque se sostiene que la renuncia para ser eficaz, depende de la aceptación de la otra parte, no hay acto extintivo bilateral porque la aceptación, en este caso, no es más que un agregado extrínseco de la declaración unilateral.

De lo anterior ésta figura jurídica extintiva de las relaciones de trabajo, produce efectos que trascienden a la vida jurídica de las partes, por lo que su falta de regulación por nuestra Ley Federal del Trabajo, la hace una figura sin seguridad ni certeza jurídica para los trabajadores en cuanto al consentimiento que como mencionados es la causa que le da origen, pues bien a pesar de estar reconocida la renuncia al empleo como un derecho social por nuestro artículo 5 Constitucional, la omisión del legislador de considerarla como una causa de terminación de las relaciones laborales, pues no encuadra en ninguno de los supuestos mencionados en el ordenamiento 53 de la referida Ley Federal del Trabajo, derivado de lo anterior nuestra propuesta es referente a la adición del multicitado numeral 53 de la Ley Federal del Trabajo a efecto de que re regule la renuncia del trabajador como una forma de terminar con el vínculo laboral sin responsabilidad para alguna de las partes, esto brindaría una mayor certeza jurídica al acto mismo así como a las partes: del trabajador que su voluntad se encuentra legalmente expresada sin ningún vicio y para el Patrón de que este no se vera beneficiado con dicha renuncia o bien que a futuro no se vera demandado por el trabajador por un supuesto despido injustificado.

Por lo que habría de tratar respecto a los elementos de validez, en primer lugar que el consentimiento del trabajador de terminar con el vínculo de trabajo sea de forma expresa, esto es que la renuncia al empleo se haga por escrito

suscrito por el trabajador; de manera similar a lo que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 25 respecto al contrato de trabajo y sus formalidades, ya que si bien la renuncia no constituye un contrato, éste fue una causa que le dio origen a la relación de trabajo y que al no querer continuar con tal procede de forma voluntaria la renuncia; estableciéndose lugar y fecha que se suscribe dirigida al Patrón, la categoría del puesto y las funciones que desempeñaba en la fuente de trabajo, asimismo señalándose la antigüedad del trabajador, salario y jornada; sin que sea necesario el motivo de la separación, y en su caso la fecha a partir de la cual dejara de asistir al lugar de trabajo.

Al efecto de comprobar la identidad del renunciante, éste deberá mencionar los datos correspondientes de un documento que lo identifique, a fin de evitar maniobras fraudulentas por sustitución de personas.

La capacidad para motivar el acto, es decir que el trabajador no sea menor de 14 años, ya que entonces estaríamos en el supuesto del numeral 5 de la multicitada Ley Federal del Trabajo ya que entonces no producirá ningún efecto legal su expresión de voluntad.

La capacidad se adquiere a partir de los 18 años; para nuestro derecho laboral se consideran trabajadores a los menores de edad, comprendidos entre los mayores de 14 años y los menores de dieciséis años, quienes quedarán sujetos a la vigilancia y protección de la Inspección del Trabajo; encontrándose por tanto capacitados para extinguir la relación jurídica laboral. En caso de denuncia de la relación laboral formulada por un menor de 18 años, el análisis para acreditar el libre ejercicio de su voluntad debe ser realizado en forma mas estricta, teniendo en cuenta la natural presión que se puede ejercer sobre ellos, en función de su inexperiencia, impericia, ligereza en el accionar y falta de reflexión, propias de su edad, lo que suele facilitar el abuso del derecho por la otra parte.

La firma es condición esencial en todos los actos extendidos bajo forma privada, se exceptúan aquellos casos en que se demostrara que el trabajador no sabe o no ha podido firmar, en cuyo caso bastará la individualización mediante impresión digital, pero la validez del acto dependerá de los restantes elementos de prueba que acrediten la efectiva realización del mismo, es decir que no sólo la firma autógrafa es el único medio con el cual se puede acreditar que el trabajador expresó su consentimiento sino también mediante la huella dactilar en los casos en que este no sepa escribir o firmar podrá imprimir su huella a efecto de complementar el acto jurídico. Aunque es menester mencionar que en nuestro país aún existente un alto grado de analfabetismo por lo que no todos los trabajadores saben leer y escribir, por ello se requiere que otra persona a su ruego y nombre suscriban el escrito quien deberá claramente identificarse y especificar que lo hace por la falta de escrito de empleado; sin esta determinación se dejaría en total estado de indefensión a los trabajadores analfabetas, ya que como ser humano tienen derecho al trabajo y a su vez como garantía social el renunciar al empleo, en cualquier época.

La presencia de dos testigos, en la que deberán plasmar su firma autógrafa y huella digital acreditando su identidad mediante identificación que coincida con sus rasgos y nombre, así como la firma plasmada, esto a fin de configurar el acto como tal, esto es a efecto de otorgarle mayor relevancia y seguridad jurídica a favor del trabajador que suscribe el escrito de renuncia, esto con la finalidad de que no se haga mal uso del documento ni carezca de valor probatorio dicho documento, ya que en los juicios laborales a la parte trabajadora le corresponde acreditar que renunció al empleo y que para tal situación la Junta acepta la testimonial como una de las probanzas para acreditar tal hecho, caso que no sucede en la mayoría de los juicios, ya que la mayor de las veces tal renuncia es fabricada por el propio Patrón; por lo tanto sugerimos que el escrito de dimisión sea celebrado en presencia de dos testigos, ya que la prueba es el medio, por el cual se demuestra la existencia y

alcances del acto. Por lo que cuando la prueba se realiza mediante el instrumento, es a su vez, forma y prueba del acto jurídico.

Sin que sea necesario especificar un tiempo determinado en el que se de aviso al empleador de cuando cesaran los efectos de la relación de trabajo; aunque si la renuncia contiene una fecha futura y antes de llegar a tal plazo el trabajador se retracta de su renuncia esto podrá ser valido ya que la fecha señalada aun no llega y por tanto no ha surtido ningún efecto legal; caso contrario será cuando llegada la fecha señalada en su escrito el trabajador decide continuar con la relación de trabajo, será decisión del Patrón el continuar con la relación o que la misma surta sus efectos terminando con la relación de trabajo.

La formalidad que la renuncia debe revestir para la doctrina y como en varios países de Latinoamérica esta regulada, la configuran como un acto *ad probationem*, decir, que tiene como finalidad acreditar en forma absolutamente indubitable la existencia y alcances de la declaración de voluntad, y su recepción por el destinatario.

Por lo que una vez notificada la decisión adoptada por el trabajador, la relación contractual se extingue al momento en que aquel haya determinado. Si no lo ha indicado, se entiende que se produce de inmediato. Vázquez Vialard, expresa que el distracto se produce en el momento de la recepción de la notificación de la renuncia, lo que no deja de ser contradictorio atento la renuncia, que venimos desarrollando es un acto jurídico unilateral recepticio, en tanto el distracto, concepto formulado por éste autor, es un acuerdo de voluntades, para extinguir derechos y obligaciones, por ende, bilateral, concepto con el que no estamos de acuerdo pues como hemos repetido en diversas ocasiones la renuncia se distingue por ser un acto unilateral del trabajador sin que la voluntad del empleador forme parte del acto jurídico para que éste surta sus efectos a la vida jurídica de las partes.

En el caso en que se hubiese dispuesto extinguir abruptamente la relación, el mismo es eficaz, válido, por lo que produce los efectos dados por el renunciante, que no es otra que la rescisión instantánea del vínculo contractual.

La renuncia produce efectos *ex nunc*, y no afectan ni alteran los derechos emergentes del contrato que se hubiesen adquirido con anterioridad o que se adquiriesen con motivo de la extinción. Si bien el trabajador puede renunciar al empleo, no podría renunciar a estos derechos, como a ningún otro, de acuerdo a lo establecido en el artículo 33 de la Ley reglamentaria.

Como en todo acto jurídico, cabe distinguir entre sujeto, objeto y forma; sujeto es la persona que extingue la relación contractual, que en el caso en particular lo es el trabajador. Objeto es la materia sobre la cual recae la voluntad del sujeto, siendo la extinción del vínculo contractual válido concertado con anterioridad. La forma es la manera en que se relaciona el sujeto, con el objeto, es decir, el modo a través del cual se exterioriza la declaración de voluntad de aquél.

Por lo que en virtud de lo ya analizado y de las diversas formas en que se puede expedir una renuncia sea de forma voluntaria, condicionada o bajo coacción es necesaria su regulación y contemplarse como una forma más de terminar con la relación de trabajo, por lo que nuestra propuesta consiste en la adición del artículo 53 Capítulo V Título Segundo de nuestro Código Laboral, para quedar de la siguiente forma:

Capítulo V

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

I El mutuo consentimiento de las partes;

II La muerte del trabajador;

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

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

V Los casos a que se refiere el artículo 434; y

VI La renuncia del trabajador por escrito, la que deberá contener:

- a) Lugar y fecha que se suscribe, dirigida al Patrón, así como el nombre del trabajador debiendo anotar los datos de su identificación;
- b) La categoría o puesto que desempeña dentro de la fuente de trabajo, funciones, jornada de trabajo, el salario que perciba debiendo especificar si lo es de forma semanal o quincena, así como la antigüedad en el empleo;
- c) La mención de que desea terminar la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón y la fecha a partir de la cual dejara de prestar el servicio, o en su caso si es a partir de la recepción del escrito dimisorio al empleador.
- d) La firma autógrafa y huella dactilar del trabajador;
- e) Nombre, firma y huella dactilar de dos testigos presentes al momento de suscribirse el escrito de renuncia;

Si el trabajador no supiere escribir, pedirá que otro lo haga a su nombre, quien deberá al calce del escrito anotar que lo hizo a ruego y nombre del trabajador, con nombre y firma autógrafa del mismo; persona que deberá ser distinta a los testigos arriba mencionados”.

La determinación de cuales son los requisitos que debe contener el escrito de renuncia no limitan la practica de este acto jurídico, sino que perfecciona el mismo a través de elementos que le dan validez, así como protección y certeza jurídica de que lo expresado es la mera voluntad del trabajador de concluir el vinculo laboral; ahora bien con ello las coacciones y engaños a que es susceptible la parte trabajadora a efecto de que renuncie al empleo, podría

disminuir ya que ante la falta de formalidad, la nulidad sería procedente, por ello más que la sola regulación de la renuncia al empleo, es necesaria la información a los trabajadores para que hagan valer sus derechos ante los tribunales del trabajo, pero si el estado no le proporciona las herramientas con las cuales puede defenderse, las violaciones a sus derechos sociales es aun mas continuo, situación que se incrementa al practicarse cada vez mas la renuncia mas como una forma de terminar con la relación de trabajo.

Conclusiones.

PRIMERA.- En la antigüedad, el derecho del trabajo no existió como tal, en virtud de que el trabajo lo realizaban esclavos y el poder que se tenía sobre ellos los limitaba en todos los aspectos, al grado de no tener el mas mínimo reconocimiento jurídico; por lo que diversas luchas sociales llevaron a que el derecho del trabajo tomara un nuevo rumbo y surgiera como un nuevo derecho parte importante del derecho social.

En México el derecho del trabajo tuvo un desarrollo extraordinario en el siglo XX, tanto en lo formal como en lo material, produjo una escuela laboralista enmarcada por los artículos 5 y 123 de la Constitución Política de 1917, misma que trascendió fronteras y abrió importantes espacios en la justicia social, justo cuando una revolución rusa acontecía, cuando varios países se enfrentaban o participaban en actos bélicos que transformaron al mundo.

El derecho laboral en México tuvo etapas de importante definición con la influencia del desarrollo del país, no solo en materia legislativa, sino también en la económica y en la política, en donde debe reconocerse la importancia de la participación obrera a través de sus organizaciones, participación e importancia que es patente al inicio del tercer milenio. El desarrollo teórico y legislativo en materia del trabajo fue fundamental para el desarrollo social, económico y político de las sociedades, y con ello el grado de desarrollo del ser humano.

SEGUNDA.- El derecho del trabajo, constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones van dirigidos hacia una misma función, que es la regulación justa en las relaciones del capital y el trabajo, cuya naturaleza es eminentemente social y con un sentido proteccionista y reivindicador para la clase trabajadora, por lo que en nuestra Constitución Política se plasmo la primera declaración de derechos sociales en el mundo.

TERCERA.- La relación de trabajo se conforma con la prestación del servicio en el que existe la voluntad sea del trabajador o empleador de constituirla, y que se configura como mencionamos con la prestación del servicio de manera subordinada, a cambio de una remuneración, elementos que la conforman y sin alguno de estas la relación no podría continuar.

CUARTA.- La relación de trabajo y el contrato de trabajo ambas figuras reguladas en su artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que aunque ambas producen los mismos efectos, la relación de trabajo se constituye como tal con la prestación del servicio en forma subordinada, mientras que el contrato de trabajo necesita además de la prestación del servicio del cumplimiento de otros requisitos independientemente de la forma o denominación que se le de.

QUINTA.- La terminación o extinción de las relaciones individuales de trabajo dependen ya sea de la voluntad de alguna o ambas partes o por causas ajenas a la voluntad, como lo establece nuestra legislación del trabajo en su numeral 53 al determinar las causas que terminan con la relación de trabajo, aunque dicho numeral limita la expresión de voluntad del trabajador al no regular a la renuncia como una causa para extinguir con el vínculo de trabajo.

SEXTA.- La renuncia al empleo es un acto unilateral expresado por el trabajador de forma libre y espontáneo, expresión que va destinada a la terminación del vínculo laboral sin responsabilidad de ambas partes, en la que no requiere motivación alguna, ni es necesaria la aceptación del Patrón para que ésta surta efectos, ya que solo se hace del conocimiento a efecto de que no se configure un abandono de trabajo, asimismo por que constituye un derecho social y una garantía individual reconocidos en el artículo 5 de nuestra Constitución Política en virtud de que ninguna persona podrá ser obligada a prestar un servicio personal a otra sin su pleno consentimiento, es decir que la máxima de éste numeral y de la propia renuncia constituye la voluntad del trabajador para dar fin a la relación de trabajo, por ende al no regularse la

misma se viola una garantía individual y social al verse afectada la esfera jurídica del trabajador, no solo respecto a la libertad de elección de empleo sino también a la de poder alejarse en cualquier momento de tal empleo.

SEPTIMA.- La terminación del vínculo contractual de trabajo por medio de la renuncia al empleo no se configura dentro del mutuo consentimiento causal plasmada en la fracción I del artículo 53 de la Ley laboral, ya que la naturaleza jurídica de dicha figura extintiva se caracteriza por la unilateralidad del acto, es decir, solo interviene a la voluntad de una de las partes siendo la del trabajador, donde la aceptación del empleador resulta innecesaria pues solo constituye la recepción de tal expresión, así también porque éste no podrá obligar al trabajador a que continúe prestando un servicio pues estaría violando una garantía individual de carácter social comprendido en el numeral 5 la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

OCTAVA.- La renuncia al empleo si bien no se encuentra regulada por la Ley Federal del Trabajo como una forma de extinguir el vínculo laboral, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido diversos criterios en los que no solo reconoce a la renuncia como un acto unilateral propio del trabajador, sino que le otorga características específicas para su validez en un procedimiento; por lo tanto existe una discrepancia legislativa ya que por una parte la práctica continua de dicha figura extintiva de la relación laboral concatenada con criterios jurisprudenciales que la respaldan, así como los sostenidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje; y por la otra la falta de reglamentación de dicha figura en la Ley Federal del Trabajo.

NOVENA.- El trabajador al manifestar su deseo de romper con el vínculo de trabajo, esta ejerciendo su derecho de extinción unilateral, además de que no esta obligado a motivarlo, por ello y la práctica continua de ésta hacen que sea utilizada de forma fraudulenta, a veces obligándolo a firmar hojas en blanco desde el momento de su contratación, como condicionante para otorgar el

empleo; vicios del consentimiento que afectan el acto jurídico en su totalidad y que a falta de regulación deja en estado de indefensión a los trabajadores pues la manifestación de voluntad de separarse del empleo no siempre es propia del trabajador, cayendo entonces en incertidumbre jurídica si en realidad el acto de renuncia es válido o se encuentra viciado en el consentimiento.

DECIMO.- Los vicios del consentimiento presentes en la renuncia como el error, dolo, violencia, coacción sea física o moral o bien una condicionante, afectan el acto en su totalidad en virtud de que al tratarse de un acto unilateral donde la voluntad del trabajador impera, y que al verse viciada no es posible que surta sus efectos, aunque es necesaria la declaración de tal hecho por parte de las autoridades del trabajo, mediante procedimiento seguido ante las mismas.

DECIMO PRIMERA.- La renuncia no se encuentra consagrada entre las causales de terminación de las relaciones de trabajo, aunque dicha figura surta sus efectos jurídicos, la ausencia de formalidad permite que dicho acto se realice en forma ilegal en perjuicio del trabajador que en el caso en que si éste pone en duda la autenticidad del acto con posterioridad, él deberá probar los hechos, lo cual aumenta las dificultades para defender a un trabajador en dichas circunstancias.

DECIMO SEGUNDA.- La renuncia viciada en el consentimiento del trabajador, trae como consecuencia desempleo temporal y que dependiendo de otros factores como nivel escolar, edad, etc., influyen para que se convierta en un problema social que termina afectando principalmente a las familias, decreciendo su percepción económica, y en otros casos la salud física y mental del empleado.

Bibliografía

FUENTES BIBLIOGRAFICAS

1. AZUELA SANTOS, Héctor, Derecho del Trabajo, McGraw-Hill, México, 1998.
2. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Panorama del Derecho Mexicano. Derecho del Trabajo, McGraw-Hill, México, 1997.
3. BEJARANO SANCHEZ, Manuel, Obligaciones Civiles, cuarta edición, Oxford University Press, México, 1998.
4. BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis práctico y jurisprudencial del derecho Mexicano del Trabajo, México, 1996.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar, et. al., Nueva Ley Federal del Trabajo comentada y concordada, Tomo I, Confederación Patronal de la Republica Mexicana, México, 1970.
6. CLIMENT BELTRAN, Juan B., Jurisprudencia laboral comentada por contradicción de Tesis y por reiteración, segunda edición, Esfinge, México, 1999.
7. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo, “Comentarios y Jurisprudencia, segunda edición, Esfinge, México, 1984.
8. DE BUEN LOZANO, Néstor, et. al., Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, “Derecho individual, derecho colectivo”, Tomo II, decimoquinta edición actualizada, Porrúa, México, 2001.
10. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo “Historia, principios fundamentales y derecho individual y trabajos especiales, Tomo I, décimo quinta edición, Porrúa, México, 1998.
11. HERRERA, Enrique, Extinción de la Relación de Trabajo, Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, Buenos Aires, 1987.
12. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, et. al., Estudios jurídicos en homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México, 2003.
13. PATIÑO CAMARENA, E. Javier, Instituciones de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Oxford University Press, México, 1999.
14. PEREZ PATOB, R., Derecho de estabilidad en el empleo, La Paz, 1958.
15. RAYA LEMUS, Patricia, Derecho del Trabajo, McGraw-Hill, México, 1997.
16. REYNOSO CASTILLO, Carlos, El despido en América Latina, UNAM, México, 1990.
17. ROJINA VILLEGAS, Rafael, Compendio de Derecho Civil. Teoría General de las Obligaciones, Vigésimo Tercera Edición, Porrúa, México, 2000.
18. SAENZ ARROYO, Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, Doctrina, Legislación y Jurisprudencia, B&A Editores, México, 1990.

19. TRUEBA URBINA, Alberto, El Nuevo artículo 123, segunda edición, Porrúa, México, 1967.
20. UCEDA MAURIER, L., Estabilidad laboral, "Análisis Laboral", Lima, 1983.

FUENTES LEGISLATIVAS

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo.
- Código Civil para el Distrito Federal.

METODOLOGIA

1. BUENO, Miguel, Axiología Jurídica en Luis Recaséns Siches, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1990.
2. WITKER, Jorge, La investigación Jurídica, McGraw-Hill, México, 1995.

FUENTES ELECTRONICAS

1. BELING, Ernstvon, Esquema de Derecho Penal. La Doctrina del tipo penal, Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, México, 2003. <http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=1385>.
2. GIOLARDINI, Eduardo, et. al., Diccionario de Derecho Social. "Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Relación Individual de Trabajo", Rubinzalculzoni, Argentina, 1987. <http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=1412>.
3. Panorama del Derecho Mexicano [en línea], Instituto de Investigaciones Jurídicas serie A: fuentes b), textos y estudios legislativos num. 4, México, 1965. <http://www.bibliojuridica.org/libros/2/590/pl590.htm>.
4. www.cnnexpansion.com/economía/2007/12/21/desempleo-en-mexico-baja-a-3-46.
5. <http://pnd.presidencia.gob.mx>