

301809



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA DE DERECHO

93
2ej-

CONVENIENCIA DE QUE SE REFORME EL ARTICULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ESTEFANIA VILLEGAS ORTIZ

Primera Revisión: Lic. Jorge Estudillo Amador
Segunda Revisión Lic. Eduardo Boyell Martin del Campo



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 está 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.

INDICE

	PAG.
INTRODUCCION	1

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL MEXICANO ...	2
1.1.- Desde el punto de vista historico social	3
1.2.- Discusion y aprobacion de los Articulos 5 y 123 de la Constitucion de 1917	9
1.3.- La Revolucion Mexicana y el Congreso Constituyente de 1917	16
1.4.- Origen y Alcances del Articulo 123 Constitucional en su apartado "A", en relacion al Articulo 33 de la Ley Federal del Trabajo.	21

CAPITULO II

RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO	35
2.1.- Naturaleza juridica y principios básicos del Derecho Laboral Mexicano	36
2.2.- Causas que dan origen a la relación laboral	44
2.3.- Causas de suspensión temporal de la relación laboral	56
2.3.1.- Rescisión de la relación de trabajo	72
2.3.2.- Su terminación	86
2.3.3.- El Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo y sus efectos sobre las relaciones individuales de trabajo	93

CAPITULO III

LA TEORIA GENERAL DE LAS NULIDADES EN MATERIA LABORAL	97
3.1.- Elementos esenciales del contrato de trabajo	98
3.2.- Sus elementos de validez	107
3.3.- La existencia y nulidad del mismo	116
3.4.- Vicios en el consentimiento de las partes	123
3.5.- La nulidad en el Artículo 33 de la Ley Federal del trabajo	126

CAPITULO IV

ALCANCES Y LIMITES DE LA RENUNCIA POR PARTE DEL TRABAJADOR	134
4.1.- Concepto y elementos de la renuncia	137
4.2.- Prestaciones a las que puede renunciar el trabajador	143
4.3.- Efectos en "Estricto Sensu" de la renuncia	149
4.4.- Crítica al Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo	155
4.5.- Proposición de Iniciativa de Reforma al Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.....	159
CONCLUSIONES	167
BIBLIOGRAFIA	177

I N T R O D U C C I O N

Por su origen, por su esencia y por sus fines, el Derecho Laboral Mexicano, es un derecho polémico y en este caso concreto me referiré al contenido del Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo que establece lo siguiente: "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. Todo convenio o liquidación, para ser válido deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores". Al respecto podemos decir que el principal interés de la Ley Federal del Trabajo, es de carácter público y su finalidad es precisamente lograr que nuestros trabajadores mexicanos tengan un mejor bienestar social, económico y moral. Partiendo de esta base estoy completamente convencida, que con el estudio y desarrollo del presente tema se podría reformar el Artículo 33 de la Ley Laboral, motivo por el cual me permito señalar de una

manera genérica los puntos que sirven de base al presente trabajo. En esta tesis analizaremos la conveniencia de que se reforme el Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo mediante los antecedentes históricos y sociales del Derecho del Trabajo, la relación individual como también la teoría general de las nulidades en material laboral. Asimismo, los alcances y límites de la renuncia por parte del trabajador. A ser fundamentales para el desarrollo de la presente tesis, esto es con el fin de obtener una reforma a dicho precepto y lograr óptimas conclusiones, con el objeto de que el lector quede convencido de que es necesario que la Cámara Legislativa intervenga y tome conciencia de la profundidad del significado del Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo que actualmente nos brinda. A medida que fuimos analizando el contenido de dicho precepto, quedé convencida, aun más, de su necesaria reforma; ya que actualmente no presenta todas las características esenciales de una norma jurídica, es decir el Artículo citado no señala la coactividad hacia el patrón, sobre todo, cuando éste deja de cumplir con la obligaciones estipuladas en dicho precepto. De esta manera, hacemos referencia necesaria que en todo caso actualmente, el Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo presenta una

laguna jurídica bastante notable, por tal motivo y en esta situación, es por ello que no se están aplicando plenamente los principios de derecho, que vienen a ser la justicia y la equidad. Y parecería que los legisladores, no tomaron el suficiente valor, como para ponerse a estudiarlo con profundidad, no tomando en cuenta a que principalmente el de proteger los intereses de la clase desprotegida en nuestra sociedad. Por último señalaremos que es pretensión de esta tesis dar a conocer los derechos de los trabajadores mexicanos, que en un momento dado se quieren cometer arbitrariedades por parte de los patrones y muchas veces la Junta de Conciliación y Arbitraje se presta a tales violaciones, para lo cual, me permito proponer la iniciativa de reforma, de como debe quedar el precepto antes mencionado.

C A P I T U L O I
ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO
LABORAL MEXICANO

- 1.1.- Desde el punto de vista histórico social.
- 1.2.- Discusión y aprobación de los artículos 5 y 123 de la Constitución de 1917.
- 1.3.- La Revolución Mexicana y el Congreso Constituyente de 1917.
- 1.4.- Origen y alcance del artículo 123 Constitucional en su apartado "A" en relación al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL MEXICANO

En este capítulo trataremos los antecedentes de nuestro derecho laboral mexicano, con el fin de estar en aptitud de observar la naturaleza de este derecho. Encontraremos la razón del mismo y su naturaleza, relacionándola con el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo que es el que comentamos. todo derecho, forzosamente, surge de la sociedad civilizada, estructurada y organizada, de manera que observaremos los antecedentes sociales e históricos del derecho de los trabajadores, junto con la Revolución Mexicana, y como intervienen los diversos personajes dentro del Congreso Constituyente para poder precisar los puntos del derecho social que toca nuestra Constitución, analizando la discusión de los artículos 5 y 123 Apartado "A" de nuestra Carta Magna, para terminar este capítulo someteremos al análisis los alcances del artículo 123 Constitucional, en relación al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

1.1 Desde el punto de vista histórico social.

Entre las codicias criminales de que es objeto el hombre, por parte de sus semejantes, la más grave es la que ha dado lugar al comercio de los esclavos, de donde surgen las luchas sociales más importantes de la humanidad respecto de la explotación del hombre por el hombre mismo. Esta práctica, estuvo bastante generalizada en tiempos pasados, haciendo referencia en cuanto a los Griegos, Aristóteles al referirse a la esclavitud dijo: "Hay hombres, inferiores a los otros tanto como el cuerpo lo es al alma... a. quiénes serán esclavos por naturaleza... el niño tiene voluntad imperfecta: la mujer la tiene subordinada, el esclavo esta absolutamente privado de voluntad"¹.

En la antigua Grecia, estaba considerada la esclavitud como una forma normal de tener personas que ayudasen a la labores, tanto domésticas e industriales de aquellos tiempos, existían personas que se dedicaban a la captura de individuos, que realizaban en el mar o en la ciudad, empleando engaños y astucias, raptaban a los

¹ Nicolae, Fernando, "Historia de las creencias supersticiosas usos y costumbres", Barcelona, España, Montaner Simón Editores, Tomo tercero, 1904, página 404.

hombres para llevárselos y eran vendidos como esclavos, tanto los niños o los viajeros extraviados.

En Atenas figuraba "El Tribunal de los Once en Atenas"². De manera que este tribunal, estaba avocado para la indagación de personas capturadas de este modo.

En Roma "Un esclavo era el ciudadano de un país vencido en la guerra, que se consideraba perteneciente al vencedor; con las conquistas, el número de esclavos aumentó de modo extraordinario"³.

En la antigua Roma no había casi esclavos negros, básicamente, como se dijo, los ciudadanos de los países que iban conquistando, reducían a la esclavitud.

En Roma como otros países de la antigüedad, la esclavitud es la prueba más elocuente, de la nula significación del paganismo en la formación de la conciencia, ya que no establecía ninguna relación, entre patrón y esclavo, de manera que al devenir del Cristianismo, se empezó a generar lucha social, que vino a generalizarse por todo el mundo aunque la esclavitud no

² Zepeda Sahagún Bernardo "Historia Universal", México Editorial Enseñanza, S.A., Décima edición, 1962, página 88.

³ Pérez Durán Marino, "Historia General, Historia Antigua Medieval", México, Publicaciones Cultural, S.A., Quinta edición, 1963, página 225.

pudo ser abolida rotundamente, ya que actualmente existen agrupaciones internacionales que siguen comercializando con esclavos, con niños a los que le aplican un trabajo pesado o forzoso.

"El comercio de esclavos como negocios floreció en los siglos XVI. La victoria del Norte de la guerra de los Estados Unidos condujo a abolir la esclavitud y con ello a reducir el mercado de venta de esclavos"⁴.

Cuando los Estados Unidos se constituyó en nación independiente existían esclavos en tres Estados. Los ocho llamados del Norte: Nueva Hampshire, Massachusetts, Pennsylvania, Rhode Island, Connecticut, Nueva York, Nueva Jersey, Delaware, contaban con cuatrocientos mil, mientras que en los cinco Estados del Sur: Maryland, Virginia, Carolina del Norte y Georgia, vivían más de seiscientos negros, los cuales eran traídos directamente del Africa para ser vendidos en los Estados Unidos, ya que se requería mucha mano de obra para el país que florecía en sus actividades agrícolas, razón por la cual personas estadounidenses capturaron negros y los mismos los llevaban a Estados Unidos para ser vendidos, así las plantaciones del Sur de los Estados Unidos, empezaron a

⁴ Kerpets, Igor, "Delitos de carácter internacional", Moscú URSS, Editorial Progreso, 1983, página 239.

tener ganancias, debido a los enormes esfuerzos, sufrimientos y castigos que obtenían los esclavos negros por su trabajo. Los Estados del Norte no eran esclavistas y por tal razón tenían que pagar la mano que utilizaban, ejercían una competencia desleal con los Estados del Sur ya que éstos no pagaban la mano de obra y se consideraba que el costo de producción era ínfimo en el Sur, a diferencia del Norte que tenía un alto costo.

Así se inició la Guerra de Secesión en los Estados Unidos, "con el fin de abolir la esclavitud, situación que fue hasta 1865 abolida en toda la Unión Americana y se concedió a los antiguos esclavos los derechos políticos y civiles que tenían los pobladores del país"⁵.

Uno de los documentos importantes que tal vez fue el primero en tratar de abolir la situación de la esclavitud en el mundo fueron las ideas del Congreso de Viena, condenando el comercio de negros, misma que en sus resoluciones recomendaba "La más rápida abolición de la trata de negros en todo el universo"⁶.

⁵ Secco Ellauri, Oscar, "Los tiempos modernos y contemporáneos", Buenos Aires, Argentina, Editorial Kapeluz, Cuarta edición, 1965, página 263.

⁶ IBID, página 201.

Siendo que este mismo Congreso pone fin a las luchas napoleónicas en Inglaterra, y se pone a la cabeza de Europa y desmoviliza a su ejército dejando sin ocupación a gran cantidad de hombres y el maquinismo al reducir la necesidad de mano de obra, agravaron la miseria de la clase obrera.

Y se acentuó la desocupación obrera porque los patrones prefirieron ocupar niños y mujeres, quienes recibían menor remuneración, dejando como resultado la vida miserable de los obreros quienes tenían un régimen de trabajo de 16 horas.

Desde este momento se empiezan a generar diversas clases sociales ya que una vez que la esclavitud ha dejado de ser se empieza a generar una clase social mucho muy importante para el derecho laboral.

Con la Revolución Industrial, Inglaterra empezaba a dejar lamano de obra como un instrumento de recurso para su empresa, iniciándose la explotación del hombre, siendo que "La clase social no interesada en la perpetuacion del régimen basado en la explotación de los hombres, la clase interesada en la destrucción de este régimen y en la creación de la Sociedad Comunista y clases.

Fue la clase obrera y sola aparición en los países capitalistas avanzados durante los siglos XVII y XVIII, y únicamente a mediados del siglo XIX, alcanzó cierta madurez política"7.

Se crea una clase muy especial, de gran fuerza por ser mayoritaria, la clase obrera.

Esta misma clase empieza a presentar luchas sociales que impulsaron al Derecho Laboral, a diversas concesiones y a reconocerles, diversas prestaciones, y derecho a situaciones que el Estado, en su papel de mediador, y mismo que "es un órgano, de dominación de clases, un órgano de opresión de una clase por otra es la creación del orden que legaliza y afianza la opresión amortiguando los choques entre las clases"8.

Este órgano de dominación y opresión mediador entre las diversas clases, empieza a otorgar permisos de derecho laboral hacia los trabajadores, creándose instituciones de derecho, que van ajustando la relación entre trabajo subordinado a un patrón, derecho que tiene como uno de sus fines no dejar al arbitrio del patrón,

7 F.V., Konstantinov, B. Kedrov y I. Kon "Introducción al Materialismo Histórico", México, Editorial Grijalvo, 1973, página 10.

8 V. Lennin "El estado y la revolución", Moscú, URSS, Editorial Progreso, 1970, página 7.

determinar los puntos que pudiesen versar de un contrato de trabajo.

De aquí que surgen como antecedentes sociales una lucha sin tregua que es el sector obrero, empleado doméstico, artesano, viene a ser agrupado como un grupo sólido que exige sean cumplidos y se empieza a generar la lucha por los diversos derechos laborales.

1.2 Discusión y aprobación de los artículos 5 y 124 de la Constitución de 1917.

El texto del artículo 5 que fue presentado al Congreso en su sección primera del primero de diciembre de 1916, por Don Venustiano Carranza, el texto del artículo dada su importancia, lo pasaremos a transcribir:

"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. En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en términos que establezcan

las leyes respectivas, desde las armas, los jurados y los cargos de elección popular y obligatorios y gratuitas las funciones electorales. El estado no puede permitir que se lleven a cabo a efecto ninguna o ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causas de trabajo, de educación o votos religiosos. La ley en consecuencia no reconoce ordenes monásticos, ni puede permitir su establecimiento cualquiera que sea la denominación u objeto que pretenda elegirse. Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio. El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de

cualquiera de los derechos políticos civiles."9.

De esta manera fue presentado originalmente el artículo 5 Constitucional, mismo que prevenía entre otras cosas esa garantía, el trabajo debidamente remunerado, imponiéndole la obligación al Estado de no permitir que se celebrase algún contrato de trabajo con menos cabo o a la pérdida o revocable sacrificio de la libertad del hombre, de tal forma se prevenían las circunstancias de que este mismo trabajo, por votos religiosos no debería ser contemplado por nuestra legislación ni permitido por la misma. Situación que consideramos debe ser la correcta, toda vez que en aquella época como en ésta, el clero sigue ocupando a personas para su trabajo personal subordinado sin hacerle la retribución debida. Asimismo este artículo viene a desmembrarse actualmente, al no reconocerle personalidad jurídica al Clero en el mismo artículo 5 Constitucional.

9 Rouix Pastor "Génesis de los artículos 27, 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 1917, México, Comisión Nacional, Editorial Comité Ejecutivo Nacional del Partido Revolucionario Institucional, 1984, página 57.

Este artículo cuyo antecedente directo lo encontramos en la Constitución de 1857, en la que expresa el artículo 5 que "nadie podría ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno conocimiento, la ley no podría autorizar un contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causas de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro"¹⁰.

Esta Garantía Individual se vió reflejada ya como uno de los logros que venía de aquella Constitución, esta discusión entró al Congreso, y tomarían parte en su discusión diversos personajes como, la iniciativa presentada por "Los Diputados Veracruzanos los Generales Cándido Aguilar, Heriberto Jara, el Ingeniero Victorio E. Bógora, que fue el primer esbozo que se les dio a futuro del artículo 123 al proponer diversas concepciones, las cuales no pudieron entrar al artículo 5 Constitucional, siendo que las diversas discusiones del artículo 5. prosiguieron, y el primero de mayo de 1913 varios

¹⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1985, página 14.

millones de trabajadores se habían acercado al bloque renovador de la Cámara de Diputados, pidiéndole la expedición de leyes protectoras del obrero"¹¹.

De tal naturaleza consistió esa manifestación de los obreros, que tuvo forzosamente darles la Revolución Mexicana los derechos laborales consignados en los artículos 5 y 123.

De manera que el artículo 5 fue criticado por los integrantes del partido liberal que solicitaban más garantías laborales, mismas que debido al gran movimiento social, fueron puestas el artículo 123 Constitucional, mientras que los diputados integrantes del partido conservador, solamente querían que el artículo 5 quedara desintegrado en otros ordenamientos constitucionales.

Debido a las grandes presiones sociales del momento, se emitieron diversas mociones, para que la asamblea no votara a favor del artículo 5, mientras no se formara un capítulo de bases al problema de los obreros ya que de las mismas discusiones y presiones políticas del momento, habían surgido ideas a nivel internacional, y que ya estaban funcionando, aunque de manera aislada, pero, dichas ideas fueron recopiladas por la Diputación

¹¹ Rouaix Pastor, Op, Cit, página 74.

Veracruzana, integrada por los Generales Cándido Aguilar, Heriberto O'Hara, el Ingeniero Victorio Góncora, quienes habían presentado una iniciativa a discutir respecto del artículo 5 Constitucional.

Gracias a la discusión del artículo 5 Constitucional es como emergen diversas ideas para llenar ese artículo siendo que fueron tantas ideas y las presiones sociales de aquel momento, que se tuvo forzosamente que formar una comisión especial para empezar una formación de un nuevo artículo distinto al artículo 5 que sería el artículo 123 Constitucional.

El dictamen de la Comisión, consideró que debía de formularse un nuevo proyecto distinto al artículo 5, esto es que, consideró necesario dividir a ese proyecto del artículo 5 Constitucional presentado, solicitando se incluyera incluso otro capítulo, de tal forma que en ese momento se separa el artículo 123 para proceder a las discusiones y debates de cada uno de los artículos.

Ese documento de declaración de derechos sociales manifestado por el partido liberal mexicano, el cual hicimos referencia anteriormente, así como al proyecto de la diputación Veracruzana y las experiencias internacionales, dieron vida a lo que sería los derechos

de los obreros y se elevara a un rango Constitucional en el mundo.

Así justo en el momento en que éste entra a discusión, las diversas reacciones parlamentarias ejercieron básicamente la presión necesaria, para poderlo hacer, ya que recordemos que como vimos en el capítulo anterior, este Congreso estuvo interdo básicamente por personas es estratos sociales inferiores.

Aunque algunos diputados pertenecian a extractos superiores como Antonio de la Barrera, quién reforzo los diversos conceptos que establecía el proyecto, contradiciéndolos u oponiéndose a ellos al decir "hemos visto el proyecto de la Ley Obrera que se han dado muchas libertades. Estas libertades vienen a constituir, par a la nueva Constitución, y para los obreros una garantía que no tenían.

"Soy de la opinión señores Diputados que si hemos dado amplias libertades a los obreros, también a la autoridad le hemos dado derecho par que en un momento dado si un obrero aparece como trastornador del orden público, se le castigue"¹².

¹² Pérez Durán marino, Op. Cit, pag. 121.

Así como también existió oposición por parte de los representantes de los pocos empresarios mexicanos que existían y de los empresarios estadounidenses así como los del Clero, los cuales tenían grandes intereses en nuestro país, mismos que siguen teniendo hasta la fecha. Y se oponían a otorgar las diversas garantías de manera que a través de la lucha intelectual dada en el seno del Congreso Constituyente, y a raíz de la discusión del artículo 5 Constitucional, y a las grandes manifestaciones que se dieron, la Revolución Mexicana tuvo el orgullo legítimo demostrar al mundo que fue la primer en consignar en una Constitución los sagrados derechos de una clase que son los obreros.

1.3. La Revolución Mexicana y el Congreso Constituyente de 1917.

Todas las ideas que emergieron en las revoluciones europeas, vinieron a vertir de nuestro México independiente de una manera estilizada y desglosada, la mayoría de nuestro derecho proviene del desarrollo del Derecho Romano Francés y Español y estos en época de la Colonia no encuentra su fiel eficacia, toda vez que, al

tratar la corona de Reinar a través, de las legislaciones de las Indias estos ordenes, adolecía en lo general de graves defectos técnicos. "no estaban redactadas con precisión y de modo imperativo aconsejaban en lugar demandar esta circunstancia influyó que las mismas se incumplieran"13.

Estas ideas generaron que para 1810, aprovechando la coyuntura histórica del momento de las Invencciones Napoleónicas, el pueblo se pudiese sublevar en una guerra de independencia en contra de la Monarquía Española, con lo que se creó un México Independiente. Históricamente parte desde el momento en que se consuma la independencia de México "con la entrada del ejército trigarante a la capital de México, hecha el 27 de septiembre de 1821.

Corre esta fecha hasta el momento que viene la Revolución Mexicana que es una etapa de fuerza armada para el 20 de Noviembre de 1910, fecha en que estalla la Revolución Mexicana con Francisco I. Madero a la cabeza"14.

13 Cue Cánovas, Agustín "Historia Social y Económica de México, Editorial Trillas, S.A., 1967, página 169.

14 Macías C. Bertha del Carmen, "Cronología fundamental de la Historia de México", México, Editorial del Magisterio, 1970, páginas 42, 72 y 73.

En esta época conocida como la época independiente de México, aparece un personaje, que es un luchador de la tutela de las clases obreras, defendiéndolas de la explotación en que se encontraban, el señor Ignacio Ramírez "El Nigromante", este personaje fue uno de los miembros del partido liberal mexicano, mismos que para el 1857 demandó la participación de los obreros en las utilidades de las empresas, a través de la aplicación del siguiente criterio: el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas la resolución sencilla y se reduce a convertir en capital el trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia asegurará al jornalero no solamente al salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con el empresario. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital ennumerario debe producir un rédito, como el capital en efectos mercantiles y bienes raíces: pero los economistas completarán su obra, adelantándose a las inspiraciones del socialismo, el día en que concedan los derechos incuestionables a un rédito, capital-trabajo"¹⁵.

¹⁵ Ramírez Ignacio, "Obras", México, Editorial Nacional, 1960, página 183.

El Nigromante, luchó afanosamente para que sus ideas socialistas mexicanas, fueran puestas no sólo en la legislación sino definitivamente en la legislación constitucionalista de aquel México independiente que vivía supuestamente la independenciam; ya que continuamente, había diversas luchas por el poder, mismas luchas auspiciadas por extranjeros y el clero, y los que se aprovechaban de una sociedad completamente dividida, y ellos debidamente organizados, acaparaban la riqueza para sí mismos.

Las instituciones fundamentales del derecho mexicano del trabajo fueron perfiladas, en un programa que estableció el partido liberal mexicano el 1 de julio de 1906, dicho documento recogió conceptos y diversas conquistas, que ya a nivel internacional eran un hecho, sobre la declaración de derechos sociales, y luego, este mismo documento, vino a ser uno de los antecedentes más directos de nuestro artículo 123 Constitucional.

En la época revolucionaria, se fueron ganando diversos curules las personas que en ella participaron, los líderes revolucionarios de la época emergieron diversos y formaron parte del Congreso constituyente, Congreso que iba a autorizar y a promulgar la Constitución que actualmente nos rige. "El país venía de

una gran incertidumbre formada por el General Porfirio Díaz Mori, quién preferentemente daba acceso a las inversiones extranjeras y el mismo tenía diversos socios americanos"16.

Esta situación nos hace pensar que en el gobierno del General Díaz se luchaba más por el interés de los extranjeros especialmente de los Norteamericanos y el Clero, que por los intereses de la gran Soberanía que es la población, la cual estaba sumida en una gran miseria.

Para este tiempo se desata una gran Revolución, y se transforma la vida de México, para entrar a una gran etapa Constitucionalista, en base a la promulgación de nuestra Constitución de 1917; siendo que para este Congreso Constitutivo; se postulan diversas personas que fueron líderes en la Revolución Mexicana.

De manera que el Congreso Constituyente fue una representación genuina del pueblo mexicano, revolucionario en su conjunto, porque todos los diputados fueron elegidos por los ciudadanos de las provincias que se habían destacado por sus ideas avanzadas o por sus servicios a la causa popular en su enorme mayoría provenían de la clase media o de las clases proletarias,

16 Kenneth Turner John, "México Bárbaro", México, Editorial Costa Amic, 1967, página 228.

o de artesanos o campesinos, profesionistas de reputación, militares improvisados que habían logrado sus grados en los combates, todos inexpertos en las líderes parlamentarias, pero todos inspirados por el entusiasmo por colaborar en beneficio de la patria.

De tal naturaleza hubo puestos provenientes de izquierda, que formaban el partido liberal mexicano, hubo también un núcleo de derecha, que formaban el partido conservador mexicano, y que en determinado momento eran los representantes de los grandes trust y empresas que en aquel entonces, tenían auge en nuestro país.

Las diversas decisiones sobre los conceptos fueron hechas en base a un solo sentimiento, el de sacar adelante a la patria con el establecimiento de la paz.

1.4.- Origen y Alcances del artículo 123 Constitucional en su Apartado "A" en relación al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez que hemos observado, los antecedentes del Derecho Laboral Mexicano y su estructuración dentro de nuestra Constitución, podemos ya fijar la naturaleza del

Derecho Laboral, situación que observaremos en el capítulo siguiente en uno de los incisos, por lo cual en este inciso nos limitaremos a hacer básicamente la presentación de los alcances del artículo 123 dentro del artículo que comentamos en esta tesis, de tal forma que tendríamos que cuando menos que transcribir el artículo 123 Constitucional, mismo que es extenso, y por esta razón, sólo recomendaremos su lectura por aparte, siendo que el artículo 33 de la Ley Federal de los Trabajadores ese si se hace necesaria su transcripción, para poder seguir con su sometimiento de análisis a cada una de sus fracciones del artículo 123 Constitucional, de tal forma que dice el artículo 33 de la Ley federal del Trabajo que:

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

"Todo convenio o liquidación, para ser válido deberá hacerse, por escrito y contener una relación circunstanciada de

los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores"17.

Es indudable que en artículo citado, garantiza la relación de trabajo, como una manera de reafirmación al concepto vertido por el artículo 5 de la misma Ley Federal del Trabajo, el cual entre cosas presupone, la concepción de orden público, para la Ley, esto es, que es el interés de la sociedad esta misma Ley, y que la seguridad jurídica sea brindada al trabajador. Esa seguridad jurídica sea brindada al trabajador. Esa seguridad jurídica que entendemos como, "La garantía dada al individuo de que su persona, sus bienes y sus derechos no serán objetos de ataques violentos si estos llegan a producirse, le serán asegurados por la sociedad protección y reparación. En otros términos, esta en aquel que tiene la garantía de que su situación no será

17 Ley Federal del Trabajo, "México, Secretaría del trabajo y Previsión Social, Séptima edición, actualizada, 1985, página 46.

modificada sino por procedimiento societario y por consecuencia regulares esto es conforme a la Ley¹⁸.

La legislación Laboral, es de naturaleza de orden público, y por la misma situación el goce de los derechos que esta previene, deberán ser irrenunciables, de tal forma que el artículo 33 anteriormente citado, hace nula la renuncia y no producirá efecto legal ni siquiera impedirá el goce y ejercicio de los derechos ya sea que se haya dado en forma escrita o verbal.

Se entiende que la ley fija las normas de trabajo, en el momento en que se encontrasen violaciones a los derechos laborales de tal manera al establecer la relación del trabajo el artículo 123 Constitucional, al hablar en su Apartado "A" sobre leyes que regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general en todo contrato de trabajo, se ve garantizada la prestación del servicio de manera tajante con un concepto tan socialista que trata de vigilar la seguridad jurídica, esto es de que los derechos de todas esas personas que conforman el ente público están garantizados, siendo que al ser violadas

¹⁸ Preciado Hernández Rafael, "Lecciones de Filosofía del Derecho", México, Editorial Jus, décima edición, 1979, página 233.

las normas, la misma sociedad a través de su aparato administrativo, judicial y legislativo le brindará un protección para buscar la reparación de sus daños. La legislación Laboral al ser eminentemente del interés público, se brinda una mayor seguridad, en la relación laboral establecida por el artículo 123 Constitucional, y haciendo prohibitivo diversas situaciones que contravengan a la Ley, haciéndolas nulas y normatizando el contrato de trabajo, aplicándose imperativamente los conceptos vertidos en la legislación Laboral.

Las prohibiciones estipuladas en la Fracción II y III del Apartado "A", del artículo 124 Constitucional, aun a pesar de que se puedan contratar en forma escrita tanto a menores o que los mismos trabajen en lugares insalubres o peligrosos, ese mismo contrato deberá estar viciado de una nulidad relativa, sin que se produzcan efectos legales y los mismos no impiden el goce y ejercicio de sus derechos laborales, de tal forma que sin necesidad de una declaración de nulidad, el derecho laboral es aplicado eficazmente.

Ahora bien el artículo que comentamos habla de una renuncia, en primer lugar a los salarios devengados, a este respecto la fracción Vi del artículo 123 establece el concepto de salarios mínimos aduciendo que estos

deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden social, material social y cultural, para proveer la educación obligatoria de los hijos; situación que para un salario devengado, es irrenunciable al derecho a disfrutar del mismo, por lo que se relaciona el artículo 33 que comentamos, el artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo, al hablar del derecho a percibir el salario, aduciendo que el mismo derecho es irrenunciable, diciendo que "el derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo que es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados".

Este derecho además de irrenunciable, también es de preferencia sobre cualquier otro crédito, no sólo el derecho a obtener los salarios devengados en el último año sino también a las indemnizaciones debidas, siendo preferentes estas a cualquier otro crédito incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los que estén a favor del IMSS; y sobre todo los bienes del patrón, estableciéndose esta concepción, en el artículo 133 de la misma legislación laboral, aunque claro está existe una excepción a la regla como es las pensiones alimenticias, como un derecho preferencialísimo, o de mayor preferencia al mismo derecho laboral.

Ahora bien esa renuncia que pudiese hacerse, a los salarios devengados, no sólo el artículo 33, 5, 99 y 113, de la Legislación Laboral preve su cumplimiento en el pago, toda vez que las concepciones sobre salario son diversas, ya que mientras el patrón toma el salario como "uno de los factores de la producción a quien toca parte considerable del ingreso es el trabajador, debido a que en una empresa los salarios representan, un conjunto, una elevada suma del gasto. Indudablemente no representan la mayoría, pero en conjunto, sí en relación con lo que perciben los otros factores de la producción los cuales tienen un costo menor al costo de los salarios en su conjunto"¹⁹. Nos encontramos frente a un fenómeno económico muy importante para la sociedad en general, toda vez que a partir de que el hombre deja de esclavizar al hombre, y le otorga un salario por su trabajo, éste empieza a generar diversas luchas de Revolución para poder tener sus derechos; lo que nos conduce a pensar que el concepto salario lo podemos definir de diferentes maneras, desde el punto de vista del estadista, de del gobierno, del juez, por lo que este salario debe estar aparejado a la producción, salario y ganancia.

¹⁹ Domínguez Vargas, Sergio, "Teoría Económica", México, Editorial Porrúa, S.A., Cuarta edición, página 202.

De tal forma que "si la clase obrera obliga a la clase capitalista a pagarle, en forma de salario en dinero, cinco chelines, en vez de cuatro, el capitalista le devolverá en forma de mercancía el valor de cuatro chelines en vez del valor de cinco. La clase obrera tendrá que pagar cinco chelines antes de la subida del salario les costaba cuatro"20.

De tal forma que el concepto de salario debe forzosamente estar aparejado con la producción y las utilidades siendo que nuestro derecho al definirlo de una manera muy simple dice que "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"21.

Este gran fenómeno que ha sido causa de incluso revoluciones, luchando por salarios justos; nuestra legislación es una definición de salario que esté relacionado con la producción y la ganancia esto es que, en determinado momento se ha retribuido en función a la producción y que la ganancia sea estable, esto es que el aumento de salario no provoque la inflación del precio, siendo que actualmente lo podemos ver que sin aumento de

20 Marx Carlos, "Salario, Precio y Ganancia", Pekín, república Popular de China, Ediciones en Lengua Extranjeras, 1976, página 5.

21 Ley Federal del Trabajo, Op. Cit., Pagina 68.

salarios, los diversos factores sociales producen una desmedida inflación, la cual ha sido incontrolable en perjuicio de la sociedad, porque si hay medios de control aparente o demagogia, tal como el pacto, entre obreros, estados y empresarios, que solamente ha lesionado el poder adquisitivo de la población en general.

Por lo que este derecho irrenunciable no sólo a ganar algún salario, sino a cobrar salarios devengados tiene el mismo un demérito enorme en su falta de cumplimiento oportuno, ya que el dinero se devalúa continuamente por lo que se hace necesaria una aclaración al respecto en primer lugar del salario, el cual deba forzosamente estar en relación a la producción y a la ganancia, y que pudiese en determinado momento pagarse no sólo en dinero sino con una canasta básica de productos alimenticios que la población reclama, ya precios controlados, haciendo claro esta también nula cualquier renuncia a este tipo de prestaciones, llámese salario o prestación en especie. Ahora bien este concepto deber indemnizado, necesariamente parte de la idea constitucional estipulada en las Fracciones XXI, XXII, de la Carta Magna, mismas que presuponen una indemnización al obrero con el importe de 3 meses de salario, para los casos en que el patrón se negare a someter sus

diferencias ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, o despida al obrero sin una causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o tomar parte en alguna huelga, de tal forma que la naturaleza propia de estas dos fracciones va en relación directa a que se piensa que con 3 meses de salario es el tiempo suficiente para poder encontrar un nuevo trabajo.

Situación que conforme ha crecido la población se ha tornado difícil aceptación dicho criterio, por lo que las indemnizaciones han ido en aumento, así pueden tener indemnización de conformidad con el artículo 48, 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo, como son en general los 20 días por año, 3 meses de indemnización y los salarios vencidos hasta que se llegasen a pagar las indemnizaciones, de ahí que existe también otro tipo de indemnizaciones por riesgos de trabajo contemplada por los artículos 483 y 484, por suspensión de labores, por la terminación de la relación de trabajo, contemplada por el artículo 54, 55, la indemnización a los empleados domésticos contemplada por el artículo 543, y en caso de fallecimiento, la indemnización a los beneficiarios, previstos por el artículo 503, todos de la Ley Federal del Trabajo.

Nuestro artículo 33 que analizamos, al referirnos por indemnizaciones estas deben de encuadrarse todas y cada una de las que contemplan nuestra legislación, no sólo constitucional, sino que las citadas anteriormente, siendo que el patrón no se libera de la responsabilidad de pagar las dichas indemnizaciones, hasta que las liquide en su totalidad de las indemnizaciones aunque en la práctica como suele suceder los arreglos ante la Junta de Conciliación no llegan a su totalidad de las indemnizaciones.

Norman el criterio anteriormente citados el siguiente precedente jurisprudencia establecido, mismo que dice a la letra:

"DESPIDO, PAGO PARCIAL DE INDEMNIZACIONES EN CASO DE, NO LIBERA DE RESPONSABILIDAD. El patrón se libera de la responsabilidad motivadas por un despido si paga o consigna el pago y las indemnizaciones correspondientes, siempre y cuando cubra el monto total de las mismas, porque el pago parcial, no lo exonera de responsabilidad. (Amparo Directo 77B/80.- Victor Manuel Ruiz garcia 3 de Julio de

1980.- Unanimidad de cuatro votos.-
Ponente: María Cristina Zamorade Tamayo.-
Secretario: F. Javier Mijangos Navarro"22.

El monto y pago de estas indemnizaciones deben ser completas en su totalidad, o estar al arreglo sancionado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, misma que en la práctica como lo dejamos establecido, acepta convenios de menor cuantía en la indemnización, situación que contraviene a la misma naturaleza del derecho laboral por ser de orden público, esto es que la actuación de la Junta Local y Federal de Arbitraje, puede ser de manera oficiosa, salvando claro esta los derechos del trabajador por ser la ley de orden público.

La junta al aceptar convenios de arreglo de cuantía menores alas establecidas por la legislación, estaría en determinado momento faltando a este orden público, aunque a decir verdad, toda vez que el trabajador como el patrón están asistidos por abogados o cuando menos por personas llamadas peritos en la materia laboral, la suplencia de la deficiencia, aunque si se lleva a favor del trabajador en materia laboral, esta

22 Manual de acceso a la Jurisprudencia laboral 1980, México, Secretaría del trabajo y Previsión Social; Servicios de información sobre asuntos, página 58.

suplencia de la deficiencia no es total, en tal virtud si es voluntad del trabajador aceptar una indemnización menor establecida por la legislación, es aunque injusta esta es legal.

Ahora bien por lo que se refiere a la renuncia en cuanto a las prestaciones que se deriven de los servicios prestados, cualquiera denominación que se le dé, hay que tomarse en cuenta que toda prestación llega formar parte del salario, esto es que el salario no solamente se integra con el dinero producto de la retribución del trabajo, sino que también se integra por los pagos hechos en efectivo, por cuotas diarias, gratificaciones, percepciones, rimas, comisiones, prestaciones en especie, mismas prestaciones que deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador, y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto de su salario que se paga en efectivo y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, de conformidad por los artículos 84 y 102 de la Ley Federal del Trabajo, de tal manera que además de nula esas indemnizaciones y de salarios también se hacen irrenunciables las diversas prestaciones adquiridas como contraprestación por el trabajo prestado, cualquier denominación que se le pudiese dar.

Consideramos que hay mucho que hablar del artículo 33 en especial a ese convenio o liquidación que para que sea válido tiene que ser firmado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará de tal forma que lo haremos en capítulos subsecuentes, siendo que para este inciso, tenemos que concluir diciendo que nuestro artículo 33, no sólo es un desenvolvimiento de los conceptos vertidos en nuestra Carta Magna en el artículo 123 Constitucional, sino que es el desarrollo social de esa evolución del Derecho del Trabajo, otorgándole una garantía mas al trabajador.

C A P I T U L O I I**RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO**

- 2.1.- Naturaleza jurídica y principios básicos del Derecho Laboral Mexicano.
- 2.2.- Causas que dan origen a la relación laboral.
- 2.3.- Causas de suspensión temporal de la relación de trabajo.
 - 2.3.1.- Rescisión de la relación de trabajo.
 - 2.3.2.- Su terminación.
 - 2.3.3.- El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo y sus efectos sobre las relaciones individuales de trabajo.

RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Para poder hablar de las relaciones individuales de trabajo, es necesario observar sólo la naturaleza del derecho laboral sino el desarrollo de sus principios básicos para que en determinado momento pudiésemos utilizarlos, para establecer debidamente los principios que rigen a la relación individual del trabajo, y observar como hay causas que entorpecen la relación, como la suspensión, rescisión y terminación del mismo; para rematar este capítulo, someteremos todos nuestros conceptos expuestos, a nuestro artículo 33, y sus efectos sobre las relaciones de trabajo de tal manera que pasaremos al estudio del primer inciso para estar en aptitud de analizar toda esta relación individual de trabajo a nuestro artículo que estudiamos.

2.1 Naturaleza Jurídica y Principios Básicos del Derecho Laboral Mexicano

A fin de exponer la naturaleza del Derecho del Trabajo necesitamos definir diversos conceptos como el de justicia conmutativa, que es uno de los fines y

naturaleza del derecho laboral, y que para efectos de nuestro trabajo entenderemos como: la que da a cada uno lo que es suyo según la igualdad aritmética, esto es mirando a la cosa y no a las cualidades de las personas.

A diferencia de la justicia distributiva, que procede con igualdad geométrica o comparativamente atendiendo al modo de ser según las necesidades de aquellos a quienes se aplican. El heredero de confianza, encargado por el testador de distribuir sus bienes entre determinadas personas, se inspirará en la justicia conmutativa, si hace la entrega en porciones iguales le arreglará a su cometido de los dictados de la justicia distributiva, si al hacer el reparto toma en cuenta las necesidades del orden económico de cada una de dichas personas, según sea su estado, número de hijos, etc."23.

El derecho laboral trata de dar a cada uno lo suyo según la igualdad aritmética, viendo las cualidades de cada una de las personas: de tal forma que esta idea es un tanto abstracta, y básicamente constituye esa cualidad conmutativa, que protege al trabajador dándole por su calidad y personalidad de los diversos derechos que la legislación proviene así estas situaciones se dan

²³ Atwood, Roberto, "Diccionario jurídico", México, Editor, y Distribuidor Liberia, año de 1982, página 147.

forzosamente en abstracto y son impersonales toda vez que ; "toda ley ya se le tome desde el punto de vista material únicamente, o se le considere en un aspecto formal y material, debe crear o modificar o extinguir situaciones abstractas e impersonales."24.

Esa justicia conmutativa conlleva la idea de otorgarle al trabajador una cierta igualdad en derechos con ese gran empresario, que en determinado momento es potencialmente poderoso.

Incluye un ingrediente en cuanto a la proporcionalidad, de manera que bajo un trato igual para todos, la justicia distributiva, la podemos contemplar de la siguiente manera: "Es la que arregla la proporción con que deben distribuirselas recompensas y los castigos."25.

La naturaleza de la legislación laboral, es darle al trabajador una igualdad de derechos, frente a una persona que es el empresario, del poder influyente y otra la justicia distributiva, que básicamente constituye esa proporcionalidad que debe haber entre las personas, esto es que se reconocen los intereses del patron y en proporcionalidad de los intereses del trabajador.

24 Ramirez Fonseca, Francisco, "Manual de Derecho Constitucional", México, Editorial Pac, Segunda edición, página 74.

25 Atwood, Roberto, Op. Cit, página 147.

En relación a estas características y generalidad de la norma jurídica laboral, la imperatividad supone la ejecución de la conducta humana a la voluntad de la Ley, esto es que nuestra legislación laboral, es básicamente imponible a todos los empresarios industriales y comerciantes que vivan dentro de nuestro territorio, dado que gracias a ese concepto que vino a desarrollarse y darse hasta la trilogía del poder y dividiéndose este en Ejecutivo, Legislativo y Judicial se realizó esa soberanía contemplada en los artículos 39, 40 y 41, de nuestra Constitución, viéndose representada ante sí misma en el poder Legislativo, dándole a través de los representantes ante el Congreso las iniciativas de Ley que la misma soberanía hace observar en su sociedad, revirtiéndose esa soberanía a través de los poderes esencialmente el Ejecutivo, Administrativo y Judicial de una manera imperativa, esto es que la misma norma tiene aplicación coercible.

La Legislación Laboral básicamente tiene características imperativas, como por ejemplo el artículo 79 que obliga a tomar las vacaciones sin que estos puedan compensarse por una remuneración, imponiéndole al trabajador la necesidad de descansar.

A pesar de que nuestra legislación respeta la autonomía de voluntades impone diversas situaciones como las establecidas en la fracción XXVII, artículo 123, Apartado "A", y en el artículo 5 de la Constitución que comentamos anteriormente, de tal manera que fuera esto, la voluntad de las partes, es respetada aunque por esa característica de imperio de la legislación, hay situaciones en las que se haya manifestado en contrario a la ley estas deberán ser nulas.

Esa naturaleza del derecho laboral va a redundar el interés público, a través de la legislación laboral, siendo que las normas de trabajo tienden forzosamente a conseguir el equilibrio y justicia social entre trabajadores y patrones.

En el derecho laboral, existen diversos principios denaturaleza socialista y de interés público, aunque los mismos los podemos reducir en cuatro y que van a normar las condiciones generales de trabajo y estos son a saber:

"PRINCIPIOS BASICOS"

- 1.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO
- 2.- PROTECCION A LA SALUD, A LA INTEGRIDAD FISICA Y MENTAL Y A LA VIDA DEL TRABAJADOR

3.- EL DERECHO A UN INGRESO RAZONABLE.

4.- LA SUPERACION DEL TRABAJADOR"26.

Por lo que se refiere a la estabilidad en el empleo, esta ha sido un bandera que no sólo ha servido para apoyar el derecho laboral sino que también ha sido al apoyar los derechos humanos, interponiendo entre los mismos un Código Internacional del Trabajo, situación reflejada en la Organización internacional el trabajo (OIT), quien ha establecido; "Un Código de los diversos principios consagrados que se encuentran en los tratados, como son la estabilidad del trabajo, proteger la libertad sindical, la prohibición de trabajo forzoso, la discriminación en materia de empleo, promoción del empleo pleno, el acceso a la formación profesional, a las condiciones de trabajo, protección a la salud y seguridad de los trabajadores, así como sus relaciones profesionales"27.

26 Ramírez fonseca, Francisco, "Condiciones de Trabajo", Editorial Pac, segunda edición, 1985, páginas 20, 21, 22 y 23.

27 OIT y el mundo del trabajo, organización internacional del trabajo, Ginebra, Suiza, oficina internacional del trabajo, 1984, página 15.

No solamente ha sido una lucha nacional, sino que también ha sido internacional que ha venido a redondear sobre los derechos humanos, y del derecho al trabajador libre y protegido.

La protección de la salud e integridad física y mental y de la vista del trabajador, nuestra legislación proviene los diversos riesgos de trabajo que pudiese presentar un determinado momento, de tal forma que existe la obligatoriedad en la ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, misma que en el artículo 12 dice:

"1.- Las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando este en virtud de una ley en especial este exento del pago de derechos o impuestos;

2.- Los miembros de sociedades cooperativas de producción y de administradores obreras y mixtas;

3.- Los ejidatarios colonos comuneros y pequeños propietarios organizados en grupos solidarios o sociedad local, o unión de crédito comprendido en la Ley de Crédito Agrícola"28.

28 Ley del Seguro Social, México, Instituto Mexicano del Seguro Social, 1986, página 81.

No solamente ha sido una lucha nacional, sino que también ha sido internacional que ha venido a redondear sobre los derechos humanos, y del derecho al trabajador libre y protegido.

La protección de la salud e integridad física y mental y de la vista del trabajador, nuestra legislación proviene los diversos riesgos de trabajo que pudiese presentar un determinado momento, de tal forma que existe la obligatoriedad en la ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, misma que en el artículo 12 dice:

"1.- Las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando este en virtud de una ley en especial este exento del pago de derechos o impuestos;

2.- Los miembros de sociedades cooperativas de producción y de administradores obreras y mixtas;

3.- Los ejidatarios colonos comuneros y pequeños propietarios organizados en grupos solidarios o sociedad local, o unión de crédito comprendido en la Ley de Crédito Agrícola"28.

28 Ley del Seguro Social, México, Instituto Mexicano del Seguro Social, 1986, página 81.

Nuevamente se vuelve a establecer esa naturaleza imperativa del derecho laboral para ser inscritos a la seguridad social la que no solamente tienen derecho los trabajadores, sino esta misma está señalada como una obligación para el patrón.

Ahora por lo que se refiere al ingreso razonable, como lo estuvimos tratando al principio y al tratar del salario, necesariamente se debe relacionar el salario con la producción y las utilidades del patrón, ya que el pretexto de la elevación de precios por lo regular ha sido la elevación de salario, siendo que a través de un llamado pacto a partir de 1987, a finales del mismo año, los salarios han tenido un resago en su aumento, esto es que el obrero se sacrifica mientras que el gobierno y empresarios elevan uno de sus tarifas y otro sus precios de tal manera comienza a haber una desproporción en el ingreso razonable y que sobre este punto volveremos a hablar más adelante.

Por lo que se refiere a la superación del trabajador está contemplada en nuestra legislación a manera de capacitación obligatoria esto es que como lo menciona la Fracción XV del artículo 132, de la Ley Federal del Trabajo al decir que son obligaciones de los patrones, proporcionar capacitación y adiestramiento a

sus trabajadores en los términos del capítulo III de este título.

Los principios básicos que sustenta la naturaleza del derecho laboral mexicano en nuestra legislación están previstos todos y cada uno de ellos, estableciendo diferentes normas que apoyan al trabajador en esa relación individual del trabajo, como una persona de poderío económico y que en determinado momento si ésto mismo no existiese, existiría una suprema desproporcionalidad, en la relación de trabajo, como sucedió en épocas antiguas y de las cuales emerge on la sdiferentes luchas sociales que terminaron con la normatividad de las relaciones de trabajo entre trabajadores y patrones.

2.2 Causas que dan origen a la relación laboral.

Una vez que hemos podido dejar establecido alguno de los principios básicos y su naturaleza jurídica de los mismos, en relación a todo ese gran derecho laboral mexicano, vamos a pasar ahora a observar cómo surge la relación laboral, para después hacer o exponer las causas que entorpecen, la relación laboral.

Así la relación individual del trabajo, nace a según el decir del maestro Mario de la Cueva: "la relación no puede ser considerada contractual (a pesar de que la ley lo acepta en algunos casos), es suficiente que se produzca materialmente la prestación del servicio, para que nazca la relación de trabajo. Las condiciones de la prestación, dentro de esta tesis, no derivarían de un acuerdo de voluntades, sino del estatuto imperativo que es el derecho del trabajo. La única voluntad que juega, será la voluntad del trabajador"²⁹.

La anterior conceptualización, viene a reflejarnos ya una idea de proteccionismo al trabajador, esto es que desde que se establece la prestación del servicio, existirá la relación de trabajo, aun a pesar de que se tenga contrato o no.

Con mayor amplitud, el maestro Guerrero Euquerio, nos explica las anteriores ideas, al decir que "Los juristas recurrieron a las expresiones hasta entonces usadas en la terminología lógica legal y denominaban "contrato" el acuerdo de voluntades que surgen entre un patron y un trabajador". La expresión no era la más

²⁹ Cueva, Mario de la, "El nuevo Derecho Mexicano del trabajo", México, Editorial Porrúa, S.A., Tomo I, Primera edición. 1979, página 185, 186.

feliz; pero su uso universal vino a darle un reconocimiento pleno aunque tuvo que aceptarse que, en este contrato, no es aplicable en su integridad el principio de autonomía de la voluntad, porque la ley tenía que proteger a la parte más débil en la relación contractual. Así vemos que en materia de salario mínimo, de duración de la jornada, del trabajo para mujeres y menores, entre estos puntos, las partes no tienen libertad para convenir tales extremos y cualquier acuerdo entre ellos que disminuya o restrinja las disposiciones legales adolece de nulidad.

Posiblemente estas limitaciones y un propósito no vertido de aumentar la facultad intervencionista del Estado y disminuir el ámbito de libertad del individuo, llevó a ciertos juristas a sostener que el contrato de trabajo, es una institución sin importancia, pues lo que se debe servir de base para todas las convenciones que se derivan de la prestación del trabajo, es el hecho mismo de engancharse en una empresa, mediante los actos, concretos de ejecución de labores a lo que llamaron "relación de trabajo" "... Se pretende, por partidarios de la doctrina de la relación de trabajo, también llamada de la incorporación, que del momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen los derechos y

obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubiera celebrado contrato de trabajo o no"³⁰.

Es evidente como esa cualidad conmutativa del derecho laboral viene a hacerse valer desde el principio en que surge la relación individual del trabajo, de tal forma que esa grandes proporción entre el trabajador y el patrón; la ley viene a substituir con la norma, todo ese abismo que separa al patrón de su trabajador, económica y en ocasiones culturalmente hablando.

Así esta naturaleza del derecho laboral, de tratar de darle al trabajador una igualdad de derechos frente a su patrón, se ve elevada al rango de la legislación, a efecto de proporcionarle al trabajador, seguridad en su empleo, y las prestaciones sociales que lleva implícito además claro está, que tener acceso a un salario justo y remunerado.

Por lo anterior, ya en la legislación laboral, se establece este tipo de normatividad en el Artículo 20 de la Ley Federal el cual dice a la letra:

³⁰ Guerrero, Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo", México, Editorial Porrúa, S.A., 1976, Octava edición, página 70.

ARTICULO 20. "Se entiende por relacion de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

Y agrega el Artículo 21 que "se presupone la existencia del contrato y de la relación del trabajo entre el que presta un trabajo personal y que lo recibe.³¹

Es indiscutible como la legislación, toma para sí la protección jurídica de esa desproporcion entre el trabajador y su patrón, de la que hablamos anteriormente. Con tales resultados que la relación de trabajo, aunque

³¹ Ley Federal del Trabajo, Op. Cit. página 41.

como lo dice la ley, esta prestación de trabajo tiene que ser personal y de la manera subordinada, esto es que se dirija y se lleve a cabo a través de las instrucciones del patrón, mediante el pago de un salario, esto es la justa retribución de la plusvalía que el trabajo le ha dado al capital.

Ahora bien, la legislación no requiere que exista un contrato en forma escrita, como las legislaciones, en especial como la civil requiere para la formalidad en los contratos, sino que la legislación laboral dada su naturaleza que pudimos expresar en el inciso II, punto I, da a presuponer la existencia del contrato siempre que exista ese trabajo personal subordinado, y supeditará una relación de trabajo, entre aquella persona que presta el trabajo, y la persona que lo recibe.

Existen ciertas inconveniencias y situaciones de las cuales el patrón se aprovecha de su posición, pasando por alto, claro está, las exigencias de la legislación, nos referimos, a el mal empleo del contrato por tiempo indeterminado y el contrato para obra determinada, así como el contrato por inversión de capital determinado, y por última el llamado contrato a prueba, totalmente fuera de la legislación y que incluso en ese tipo de contrato es el mas utilizado por los empresarios privados.

El contrato para obra determinada y tiempo determinado, es un contrato usual entre los empresarios a fin de eludir las cargas de la relación contractual, y éste está ligado a los siguientes conceptos expresados por el maestro de Buen Lozano, el cual nos considera de la siguiente manera:

- "a) Es división del objeto.
- b) Cumplimiento del plazo.
- c) Realización de la condición resolutoria.
- d) Suspensión.
- e) Rescisión.
- f) Terminación"32.

Toda relación de trabajo puede llegar a tener un objeto, siendo que por ejemplo podemos poner, aquella persona que se contrata sólo para arreglar alguna biblioteca esto es para organizarla y establece un sistema de identificación rápida del acuerdo bibliotecaria. La relación que surge en este ejemplo es indudablemente de trabajo a un objetivo y obra determinada como lo menciona la legislación, esto es que el objeto del contrato, será el que esta biblioteca esté

organizada, esta deberá constituir la obra a determinar, y por lo mismo, una vez que el objeto del contrato esté concluido, la relación de trabajo dejará de subsistir, estableciéndose esa confirmación de obra determinada.

Otra situación legal que se presenta para estas circunstancias, es la del tiempo determinado, esto es aquella persona que es contratada por decir algo, como secretaria mientras que la secretaria titular está de vacaciones, se le contratará por el término que duren las vacaciones de la titular, a efecto de que ésta regresará y ocupará su plaza, de tal forma que este señalamiento de un tiempo determinado se podrá presentar como lo dice el Artículo 37, de los siguientes tres casos a saber:

- "1.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar,
- 2.- Cuando tengamos por objeto subsistir temporalmente a otro trabajador,
- 3.- En los demás casos previstos por la Ley."33.

Debemos tomar en cuenta, como ya la misma legislación esta en búsqueda de su propia naturaleza, protege la estabilidad en el empleo con estas

33 C.F.R. Ley Federal del Trabajo. Op. Cit., página 48.

condiciones, ahora bien la realización de la condición resolutive, también debe ser pactada con anterioridad, de tal forma que permite a las partes, estar conscientes del tiempo y duración del trabajo, situación que refleja el Artículo 38, de la Ley Federal del Trabajo, al decir que "Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la reestructuración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado"³⁴.

Asimismo una condición resolutive de la relación laboral será la inversión del capital determinado y una vez que esté gastado o invertido, la relación laboral puede dejar de subsistir con facilidad.

Por lo que se refiere a la suspensión, rescisión y terminación, estas son causas que entorpecen la relación labora, y dadas a su especialidad las tocaremos en los puntos siguientes en los que hablaremos de las causas que entorpecen la relación laboral.

Es necesario decir que esas relaciones individuales de trabajo, temporales que acabamos de citar, van a responder directamente a la necesidad del

³⁴ Idem.

servicio y la existencia de la fuente de trabajo esto es que si se especifica para obra determinada, o para tiempo determinado, y si la naturaleza y objetivo por los cuales fueron contratados subsiste la relación laboral debe de seguir, dado que el objeto y fin de la prestación de trabajo, seguirá vigente y por lo mismo la relación laboral pudiese continuar.

Por último, vamos a estudiar el contrato a prueba, usual en la mayoría de las empresas este contrato viene a variar la idea que se tiene y que dejamos plasmado desde el principio de este estudio, al expresar que la relación individual del trabajo nace desde el momento que existe la prestación de servicio.

En consecuencia de lo anterior, la legislación laboral no previene esta circunstancia, aunque claro esta menciona en su Artículo 47, Fracción I, como una de las causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador el hecho de que el trabajador lo haya engañado, o el sindicato que lo propuso, respecto a la capacidad, actitudes y facultades que en determinado momento el trabajador carezca, aunque claro esta misma Fracción supedita a un efecto de 30 días, a fin de que utilice su derecho estipulado y pudiese rescindir el contrato, de tal manera que podríamos hablar aquí ya de

un contrato a prueba, aunque claro está la rescisión laboral, tendría que dejar la carga de la prueba al patrón.

A este respecto, podemos citar el siguiente precedente que no llega a constituir jurisprudencia, pero que nos puede orientar para poder tener una mejor óptica de lo que debemos considerar el contrato a prueba por lo que pasaremos a hacer su transcripción:

CONTRATO A PRUEBA, INEXISTENCIA LEGAL. Los Contratos de Trabajo, en que se dejen a criterio del patrón, calificar las actitudes del trabajador durante un periodo determinado, para otorgar o negarle la contratación definitiva, o sea los llamados "A PRUEBA, no están reconocidos en nuestra legislación laboral y deben entenderse celebrados por tiempo definido al no existir causa legal que motive la limitación en su duración (Amparo Directo, 867/79.- Bernabé Terán Román, 17 de marzo de 1980.- 5 votos.- Ponente:

María Cristina Salmorán de Tamayo;
Secretario: Víctor Ceja Villaseñor³⁵.

Indiscutiblemente es que las situaciones que la legislación no previene, no van a estar concedidas en derecho laboral al permiso de las partes o de las personas y mucho menos dada la naturaleza proteccionista del derecho que estudiamos, podrían pensarse en la regla de lo que "no esta prohibido, esta permitido"; por tales motivos, debemos dejar claro que a pesar de que la misma legislación no contempla la estructura de los contratos, aprueba el Artículo 47 en su Fracción I ,permite al patrón despedir al obrero en el caso de que no tenga la aptitud necesaria de la que dijo ser poseedor, sin responsabilidad para el patrón, siendo que esta situación o este derecho durará durante 30 días; situación semejante a la representada en el Artículo 343, que habla sobre el trabajo doméstico, diciendo que: "el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los 30 días siguientes a la iniciación del servicio, y en cualquier tiempo, sin

³⁵ Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral, 1980, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Servicio de Información sobre asuntos laborales, Primera edición, 1986, página 52.

necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de inconformidad por lo dispuesto en los Artículos 49, Fracción IV y 50.36.

Consideramos que estos serían los casos en los que la ley más o menos previene la idea del contrato a prueba, y que a pesar de la representación patronal en las Cámaras Legislativas, han presionado para que este contrato pueda ser debidamente legalizado, por lo que se refiere al contrato de obra y tiempo determinado se ha abusado, faltando a los principios de derecho laboral, es de suponerse que estatuyendo ese contrato aprueba, los empresarios se darán vuelo simple y sencillamente contratando a prueba, a toda la gente que pudieran contratar.

2.3 Causas de Suspensión Temporal de la Relación Laboral.

Nos dice el diccionario castellano que por suspender debemos entender: "Colgar en algo... detener por algún tiempo... dejar sin aplicación... privar alguno

36 Ley Federal del Trabajo, Op. Cit, página 196.

de su empleo o cargo... declarar a alguien no apto en un examen producir gran admiración, enajenar el ánimo... alzarse al caballo con los brazos en el aire" 37.

De lo anterior debemos entender que para nuestro estudio, por suspender significará privar alguno temporalmente de su cargo empleo, suspendiendo con esta acción las relaciones laborales entre un patrón y el obrero aunque no así los derechos inherentes al mismo, como veremos en este capítulo.

La naturaleza de la suspensión es muy particular mientras que la relación laboral, en derecho subjetivo sigue vigente, aunque la prestación del servicio se interrumpa. De manera que la suspensión se puede considerar como "es una situación transitoria durante la cual, sin llegar a la ruptura del contrato, el trabajador no presta servicios y el patrón no paga salarios"38.

Esta definición, hace a una parte muy general en cuanto al pago del salarios, ya existen diversas causas de suspensión en los cuales el patrón esta obligado a presta la seguridad social y esta situación en los casos

37 García, Pelayo y Gross Ramón, "Diccionario Larrouse Ilustrado", México, Editorial Larrouse, 1981, página 714.

38 E.Colotti, julio, "Las leyes usuales del Trabajo", Buenos Aires, Argentina, ediciones Machi, Cuarta edición, 1966, página 197.

de accidentes de trabajo o la incapacidad temporal de su trabajo.

Ahora bien nuestra legislación, llega a ser una distinción entre el origen que motiva tal suspensión o privación de ciertos derechos temporales, ya que "la ley divide la suspensión de las relaciones individuales de trabajo con la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo"³⁹.

De manera que la suspensión, debemos considerarla por su origen de la realización contractual enfrentándonos ya a los casos individuales y colectivos, de tal manera por lo que se refiere a la realización individual, dice el Artículo 42 de la Ley que:

Artículo 42. "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.

Fracción I.- La enfermedad contagiosa del trabajador.

³⁹ Guerrero, Euquerio, "manual del Derecho del Trabajo", México, Editorial Porrúa, S.A., Octava edición, 1976, página 239.

Fracción II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo.

Fracción III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.- Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón tendrá esta obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.

Fracción IV.- El arresto del trabajador.

Fracción V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Artículo 5 de nuestra Constitución y el de las obligaciones consignadas en el Artículo 31, Fracción III de la misma Constitución.

Fracción VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Junta de Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las

utilidades de empresas y otros semejantes, y; Fraccion VII.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador"40.

Esta nomenclatura proporcionada por el Artículo citado, corresponde básicamente a esa gran rama en que dividimos la suspensión de relaciones, como es la rama individual, por lo que ahora pasaremos a transcribir los Artículos de la Ley que se ocupa de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo como la segunda grande rama en lo que se refiere a la suspensión de la relación con el Artículo 33 que estudio. De tal manera que el Artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo dice:

Artículo 427.- "Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento.

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos.

40 Ley Federal del Trabajo, Op. Cit. página 26.

II.- La falta de materia prima, no imputable al patron.

III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.

IV.- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.

V.- Falta de fondos y la imposibilidad para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patron; y,

VI.- La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas e nias que hubiese contratado trabajos o servicios siempre que aquellos sean indispensables"41.

Consideramos que a este Artículo, también podría corresponderle otra Fracción como es la prevista en el Artículo 440 de la misma ley, y que esta dentro del capítulo séptimo, al que nos estamos refiriendo, normatiza la suspensión colectiva de las relaciones de 41 Ley Federal del Trabajo, Op. Cit, página 238.

trabajo, mismo artículo que por su naturaleza tan especial, dado que habla de la huelga, el legislador decidió ponerlo en su Artículo especial, aunque viene a ser también una suspensión de las relaciones de trabajo, a un nivel colectivo. De tal forma que daríamos su transcripción.

Artículo 440.- "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores"42.

De lo anterior tenemos que todo y cada uno de estos artículos enuncian las causas que son susceptibles para suspender la relación de trabajo, y por lo mismo son causas que entorpecen la misma relación, mismas causas de las cuales vamos a hablar brevemente a continuación.

Nuestra legislación, comprende que por enfermedad contagiosa esta no debe de ser derivada por el mismo trabajo, ya que de lo contrario, estaríamos hablando de una enfermedad profesional que constituiría el riesgo de trabajo y que es el caso de los accidentes de trabajo que en determinado momento llegan a suspender el servicio, aunque no la prestación del servicio. Que como causa de excepción ya hemos invocado anteriormente, si bien es

42 Ley Federal del Trabajo, Op. Cit., página 245.

cierto el Artículo 42, en su Fracción I, invoca esta causa de suspensión al referirse al término en el cual esta deba de durar, no es explícito en la materia, esa enfermedad, constituye no sólo para el patrón una obligación de separarlo de la relación de trabajo sino también de proteger la higiene y seguridad de sus demás empleados; siendo que en este momento la suspensión empieza a surtir efectos como dice el Artículo 43 de la Ley, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa y la misma suerte sigue el Artículo 42, Fracción II comentando por lo que se refiere a una enfermedad no profesional, o que no constituya riesgo de trabajo.

Hace extensiva y aplicable, la Ley del Seguro Social para prevenir el periodo fijado para la incapacidad y de donde se debe medir la duración de la suspensión de tal manera que dice el Artículo 99 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social; "que en caso de enfermedad el Instituto otorgará al asegurado asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de 52 semanas para el mismo padecimiento. No se computará el mencionado plazo el tiempo que dure el tratamiento curativo que le permita

continuar el trabajo y seguir cubriendo las cuotas correspondientes"43.

Esta suplencia a la Ley del Seguro Social reglamentaria de ese Artículo y esa Fracción establece ya un período de 52 semanas para buscar que el enfermo pueda continuar en el trabajo. Cosa distinta que sucede en el momento en que podemos hablar ya del riesgo de trabajo o de enfermedad profesional, en la que el patrón está obligado a reponerle a su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo si está capacitado siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad, de conformidad con el Artículo 49B, de la ley. La enfermedad no profesional o accidente, suspenderá la relación laboral, por un lado, estableciéndose ya la responsabilidad del seguro social en cuestión de dictámenes, y el reestablecimiento de la salud del trabajador, siendo que el riesgo de trabajo como quedó establecido, también se suspende la relación aunque si bien la rehabilitación antes de un año, el trabajador tendrá derecho a seguir en el empleo.

Por lo que se refiere a la prisión preventiva y el arresto del trabajador, mencionadas en las Fracciones III y IV del Artículo 42, estas son de naturaleza distinta, 43 Ley del Seguro Social, Op. Cit. página 132.

ya que como dice el mismo Artículo, existirá la suspensión de relación desde el momento en que se inicia la prisión preventiva del trabajador, seguida de una sentencia absolutoria, esto quiere decir que la suspensión se prolongará hasta en tanto se tenga el resultado de dicha investigación, por lo que podemos decir que la suspensión de la relación comenzará en el momento en el que se incurre el procedimiento penal al trabajador, esto es en el momento en el que el poder judicial dictase su auto de término constitucional, ya que no podemos hablar de una prisión preventiva, respecto de la Averiguación Previa, hecha por el Agente del Ministerio Público, por que esta misma por su definición que consideramos como: "la fase del procedimiento penal durante la cual el órgano investigador realiza, todas aquellas diligencias necesarias para comprobar en su caso, el cuerpo del delito y la presunta responsabilidad y por optar por el ejercicio o abstención de la acción penal". (No representa la acción preventiva técnicamente hablando)44.

44 Osorio y Nieto Cesar Augusto, "La Averiguación Previa", México, Cárdenas Editor y Distribuidor, Primera edición 1975. página 293.

En esta etapa no podemos establecer el concepto que entiende la legislación por prisión preventiva, ya que en este caso, el Agente del Ministerio Público, persecuidor del delito, conforme al Artículo 21 Constitucional sólo es el órgano investigador, que realiza diligencias necesarias para comprobar el cuerpo del delito y la presunta responsabilidad, con el objeto y fin de ejercitar la acción concedida por el Artículo constitucional citado.

El Agente del Ministerio Público inicia la acción penal ante el poder judicial, para imputar el delito a una persona, presunta responsable a la cual se va a ser sujeta a prisión preventiva que podemos entender como: el estado de privación de libertad que el órgano jurisdiccional impone al procesado durante la substanciación del proceso, y asegurar la actuación de la ley penal. Es pues por definición una medida cautelar, un providencia que tiene que ser decretada por el órgano jurisdiccional con un doble propósito; alejar del peligro de que el acusado eluda el juicio y la probable sanción que se haya de imponer en el caso de que resulte culpable, y la otra, la de facilitar la actuación de la

Ley, pues de no estar el reo presente, la continuación del proceso sería un imposible"45.

De esa prisión preventiva, constituye una medida cautelar, de tal forma que la interrupción de la relación de trabajo no llega a ser definitiva.

En el auto de término constitucional el que va a ajustar dicha detención preventiva a través del auto de formal prisión. con restricción de su libertad provisional.

En el momento en que conforme al Artículo 19 Constitucional, se dicta un auto en el que formaliza la situación de acusado ya que siguiendo las diversas connotaciones de lo que significa el auto de formal prisión, este presenta una característica especial, y es el que le da vida al procedimiento penal. Al respecto los maestros Piffa y Palacios defienden el auto de formal prisión, diciendo "que es la determinación de la autoridad judicial por medio de la cual al hacerse el análisis de los medios de las pruebas con respecto a la existencia del delito y de las presunta responsabilidad, se dan por establecidas las formalidades mediante las

45 Pérez, Palma Rafael, "Guía del Derecho Procesal Penal", México, Cárdenas Editor y Distribuidor, Primera edición, 1975, página 293.

cuales se prolonga la privación de la libertad de la gente fijándose en la base del proceso que debe seguirse"46. Ahora bien por lo que se refiere al arresto, el maestro Díaz de León, lo define de la siguiente manera: "El arresto es la privación de la libertad de corta duración, decretada por una autoridad judicial o administrativa. Cuando se dicta por una autoridad judicial es una corrección disciplinaria, establecida en la Ley y que impone al que comete una falta en el proceso."47.

El arresto judicial estará determinado en relación a una falta en el procedimiento, del trabajador siendo que por lo que se refiere al derecho penal este arresto será hasta de 36 horas, y situación muy especial presenta el procedimiento civil, que previene el su Artículo 73, Fracción IV, el Código de Procedimientos para el Distrito Federal, el arresto hasta de 15 días, como medios de apremio que tiene el juez para hacer efectivas sus determinaciones, de tal manera, también la Constitución

46 Piña y Palacios Javier, "Derecho Procesal Mexicano", México, biblioteca Mexicana de Prevención y Readaptación Social; Secretaría de Gobernación. Instituto Nacional de Ciencias Penales, 1948, página 142.

47 Díaz de León, Marco Antonio, "Diccionario de Derecho Procesal Penal", México, Editorial Porrúa, S.A., Tomo I. Primera edición, 1986, página 234.

habla del arresto administrativo, fuera de los casos comprendidos en que el trabajador incurra en alguna medida disciplinaria que surja del procedimiento civil o penal y dice en su parte conducente el Artículo 21 Constitucional que "compete a la autoridad administrativa la aplicación de sanciones por las infracciones de los reglamentos gubernativos y de la policía, las que únicamente consistirán en multa o arresto hasta por 36 horas"48.

Por lo anterior tenemos como causa de suspensión temporal, y además limitada, este tipo de arresto que las legislaciones civiles y penales, previenen además también tienen sus medidas para hacer valer sus determinaciones, así la fracción III, del Artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, también previene el arresto hasta por 36 horas en los casos en que sea necesario, en determinación del Presidente de la Junta, de las Juntas Especiales, y de los auxiliares, para que con objeto de que las personas ocurran a las audiencias en las que su presencia sea indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones en general.

48 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas 1985, página 54.

Por otro lado, y respecto de las actividades que la Constitución impone como obligatorias y de servicio público, en el artículo 5 Constitucional, esta también llegan a causar la suspensión en las relaciones de trabajo, y serán las siguientes:

- 1.- El de las armas.
- 2.- Los de jurado.
- 3.- Cargos concejiles.
- 4.- Los de elección popular directa o indirecta.
- 5.- Las funciones electorales y censales.

Así la Constitución entiende por el servicio de las armas, lo establecido en la fracción II del artículo 31 que es otra situación por la cual se suspenden las relaciones laborales y se refiere exactamente al listarse y servir a la guardia nacional.

La comisión que se le otorga a los trabajadores, para servir o ser representados dentro de las comisiones de salarios o la de participación de utilidades u otras comisiones sindicales semejantes, caso concreto en las comisiones sindicales, también llega a suspender la relación laboral, y el patrón no estará obligado a seguir

pagando el salario, aunque si está obligado a respetarle el trabajo una vez que la comisión llegase a terminar.

Por lo que se refiere a la falta de documentos que exigen las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, estas circunstancias, también someten la relación laboral, a una suspensión mientras no se tengan esos documentos a disposición para que el servicio fuese prestado.

El artículo 427 que anteriormente transcribimos se identifican claramente con causas de suspensión temporal pero relativas al patrón, ya que estas atacan directamente a los medios de producción, haciendo incosteable la misma y por lo mismo puede llegar a suspenderse la relación laboral, aunque una vez sufragado esta situación el patrón estará obligado a respetar la relación de trabajo. Situación muy especial presenta la huelga, en la que suspende el trabajo y que llegan a ocasionar una de las desestabilidades, más fuertes en el mismo, toda vez que esta presupone un conflicto entre la relación patrón obrero, y por lo mismo puede llegar a hacer una de las causas que originan que el trabajador llegue a renunciar.

2.3.1 Rescisión de la Relación de Trabajo.

Aún a pesar de que el concepto de rescisión de contrato, es nada más, reflejo de una idea civilizada respecto del contrato, es indudable que la terminología laboral le puede dar otras connotaciones.

Así precisamente en materia civil que se entiende por rescisión, para luego observar como la materia laboral hace su distinción especial. Al respecto, el maestro, Carnelutti, citado por Pallares, nos dice sobre este tema lo siguiente! "La rescisión se analiza en lo que en nuestro derecho se conoce con el nombre de revocación de las resoluciones judiciales. Cuando un fallo revoca a otro anterior, en realidad, lo rescinde. Define la rescisión como el acto mediante el cual se priva de eficacia a un acto precedente a causa de injusticia. La rescisión supone efectos legales, pero que con injusto intrínsecamente. Sino es válido, no procede su rescisión sino su anulación. Siempre dentro de la técnica de Carnelutti. la rescisión se distingue de a revocación en:

a) En que la revocación la lleva a cabo el mismo juez que pronunció el previmiento, mientras que la rescisión la puede hacer valer un tribunal diferente.

b) En que la revocación es espontánea y la rescisión provocada por quién está legitimado para impugnar el proveimiento; la rescisión se distingue de la invalidación por dos cosas en primer lugar esta última concierne solo a los actos anulables y aquellos pone actos válidos y en segundo lugar la invalidación no sustituye el acto nulo por otro, mientras en la rescisión sucede lo contrario, la sentencia se rescinde es substituida por la nueva que pronuncia el Tribunal Superior."49.

De la anterior cita podemos considerar a la rescisión como un acto mediante el cual se priva de eficacia un acto precedente valedero. Dicho de otra manera, la rescisión deja sin efecto el contrato que establece la relación entre las partes que lo firman, esto es aún a pesar de que surge de un acto con validez legal, puede presentarse alguna causa que lo rescinda y lo prive de eficacia, o que de por disuelta los derechos y obligaciones que en este contrato se generaron. Ahora bien dijimos anteriormente que para la materia laboral esta connotación de rescisión puede tener variantes, así

49 Pallares, Eduardo, "Diccionario de Derecho procesal Civil", México, Editorial Porrúa, S.A., Décima quinta edición, 1983, página 709.

el maestro Trueba Urbina nos comenta este asunto diciendo lo siguiente: "En las relaciones de producción y en general en las relaciones laborales, que comprenden no sólo los empleados, jornaleros, etc., sino a todos los prestadores de servicio e inclusive a los profesionistas, la falta de cumplimiento de las obligaciones de trabajadores y patrones en dichas relaciones originan en lo que la técnica civilista de nuestra legislación se denomina como rescisión de las relaciones de trabajo con todas sus consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la Ley Federal Laboral. Es inexplicable que aún subsista en una legislación nueva conceptos civilistas, no obstante que en nuestro derecho del trabajo emplear la auténtica terminología laboral en razón de la función revolucionaria del precepto, por lo que usaremos la terminología de despido y retiro."50.

El autor citado nos refleja una idea muy especial del derecho laboral, que es la creación de su propia terminología, situación que consideraremos justa en relación a que el derecho laboral como lo dice el maestro Trueba Urbina, es de origen revolucionario, aún a pesar

50 Trueba Urbina, Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo", México, Editorial Porrúa, S.A.; Tercera edición, 1975, página 301.

actualmente, en el momento en el que surge al independencia de México y la Revolución de nuestro país, como lo pudimos ver al hablar de los antecedentes, fueron un grupo de presión y de poder de máxima importancia para el logro de los diversos principios que se obtuvieron durante estas luchas.

Por lo que esta misma fracción de población o grupo de poder que son los trabajadores, por ser tan especial su situación en la relaciones de trabajo, legislación laboral crea su propia terminología aunque claro está a pesar de que el maestro Trueba Urbina hable de despido o de retiro, sigue siendo la legislación la que haga una distinción respecto de la rescisión; utilizando un término eminentemente civilista.

Otra de las ideas que nos refleja el maestro Trueba Urbina es el despido o retiro de las relaciones de trabajo, respecto de dos obligaciones; esto es por parte de las dos partes que celebran la relación de trabajo como son en primer lugar el patron y en segundo lugar el trabajador.

Así por parte del patrón, nos dice el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, las 15 causas que señala para la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad del patrón, mismas que pasaremos a

estudiar cada una de éstas; recomendando la lectura de dicho artículo en la ley citada, siendo que no haremos transcripción por la razón de que es un artículo muy largo y por lo mismo se recomienda su lectura por aparte.

Es obvio que en la fracción primera del artículo 47 de la Ley, imponga la obligación de rescindir la relación laboral, esto es que el momento en que el trabajador engaña al patrón, este obtiene un beneficio en las presupestos que menciona el Código Penal para el Distrito Federal en relación con un delito considerado como fraude, ya que el tipo del anterior delito citado, dice a la letra Artículo 386: "comete e delito de fraude al que engañando a uno o aprovechándose del error en que este se haya se hace ilícitamente de alguna cosa o alcanza un lucro indebido."51.

Por lo que la naturaleza de la fracción primera como una de las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón, proviene más que nada de un delito previsto por nuestra legislación.

Tal vez que la prestación del servicio laboral, está fincado en la honradez y en la probidad, esto es, de que persigue a los intereses del patrón al momento de la

51 Código Penal para el Distrito Federal; México, Editorial Porrúa, S.A., 41 edición, 1985, página 126.

manufactura o emplear la mano de obra, y que su trabajo sea honrado y probó, protegiendo los intereses de la empresa a pesar de que esta fracción es un beneficio patronal es lógicamente entendible que toda vez que las personas que arriesgan su capital al personal que la he de ayudar a generar más capital, este debe de actuar con probidad hacia su patrón ayudarle a lograr el fin del mismo, aunque claro está no hay reciprocidad.

La fracción tercera del Artículo 47 responde también al medio de producción y su facilidad para el desarrollo de la manufactura, como es la disciplina se debe de guardar en el trabajo, la fracción cuarte compromete al trabajador, a guardar respecto a los directivos familiares y demás personas que sean de confianza de el patrón, situación que no solamente es obligatoria en derecho laboral sino en la vida en sociedad, de guardar respecto a todas y cada una de las personas.

Una vez que un trabajador a causado un daño en propiedad ajena intencional, esta será una causa que rompe con la probidad y honradez en el trabajo, e incluso son la disciplina y por lo mismo rompe con la idea de la relación de trabajo y el derrotero que es la búsqueda de la gran productividad, y por lo mismo es otra de las

causas que rescinden el contrato del trabajo sin responsabilidad para el patrón. Situación semejante, refleja la fracción VI y VII del Artículo comentado, que van directamente relacionados a guardar en el establecimiento una seguridad en el mismo que le permita a la producción sobrevivir.

Es indudable que el revelar secretos de la fabricación constituye un espionaje industrial, y podría llegar a mencionar algún delito dependiendo de las circunstancias de existencia por lo mismo es otra de las causas de rescisión.

Tal vez la causal más usada por parte del patrón para ser el despido de los trabajadores bloqueando las relaciones, de trabajo se trata en las enumeradas en la fracción X, respecto de que el trabajador tenga más de 3 faltas de asistencia en un período de 30 días, sin que estén justificadas, al respecto de esta fracción dejamos el decir del maestro Nestor de Buen Lozano para la explicación de esta fracción, diciendo que: "las faltas injustificadas representan para el despido lo que la separación del hogar conyugal para el divorcio. Este rompe con el deber fundamental de cohabitar las faltas a su vez, implican la interrupción indebida de la obligación que tiene el trabajador de esta disposición

del patrón para prestar su trabajo. A propósito de las faltas podría escribirse todo un tratado. Apuntar simplemente su problemática, excedería ya de los límites de esta obra, por ello basta mencionar solo algunos de los aspectos de esta causal, que se integra por el hecho de que el trabajador deje de presentarse por más de tres ocasiones a su trabajo, sin permiso del patrón o sin causa justificada. no es preciso que las faltas sean continuas, ni que se produzcan sólo dentro de un mes de calendario basta que ocurran en un lapso cualquiera de treinta días contados a partir de la primera falta."52.

Así tenemos que estas tres faltas deberán estar comprendidas en el periodo de los treinta días, contados a partir de la primera falta, y que es una de las causales principales, por la cual el patrón le rescinde el contrato al trabajador, y sobre la que el maestro Mario de la Cueva, presenta una jurisprudencia al respecto del aviso respecto de las faltas y una observación que el mismo autor hace y que vamos hacer su citación.

52 De buen Lozano, Nestor, "Derecho del Trabajo", México, Editorial Porrúa, S.A., Segunda edición, 1977, página 89.

Jurisprudencia "El Artículo 122 fracción X de la Ley Federal del Trabajo, no exige que el trabajador de aviso al patrón al iniciarse su incapacidad para evitar la rescisión del contrato, ya que muchas veces es imposible hacerlo, y para no ser despedido por esta causa, basta el trabajador justificar ante el patrón el motivo de su ausencia en que se presente a reanudar labores." (Cuarta Sala, Sexta Epoca, Volumen LXXXVI, Quinta parte, página 23).

Para el maestro Mario de la Cueva la preocupación que la Corte exiga que la comprobación de la falta de hacerse ante el patrón y n tenga validez la que pudiera efectuarse ante la autoridad diciendo que: "ignoramos que la Corte atribuye al párrafo final es definitiva y que, consecuentemente el trabajador no podría acudir ante la junta de Conciliación y Arbitraje a reclamar un despido injustificado, nos encontraríamos frente a otra denegacion de justicia, porque equivaldría a ser del

patrón la instancia suprema en un conflicto de lo que sería de trabajo."53.

Lo que el maestro Mario de la Cueva presupone es una desición respecto del despido, que se hace cuando no se llega a justificar plenamente las faltas de asistencia al trabajo, siendo que en este momento la desición del patrón no puede llegar a hacer definitiva ya que en dicha justificación deja de subsistir y permite al trabajador presentarse a laborar nuevamente. Ahora bien la acción que nunca de esta fracción X del Artículo 47, está también sujeta a prescripción en los términos contemplados en la fracción I del Artículo 517 que la misma Ley Federal del Trabajo que dice: "Prescriben en un mes fracción I las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios."54.

De tal forma que en este término no podemos llegar a hacer un computo o este mismo no puede empezar a correr si es que hay una necesidad de investigación, a este respecto, la jurisprudencia a sostenido lo siguiente:

53 De la Cueva, Mario, "El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", México, Editorial Porrúa, S.A., Primera edición, Tomo I, 1979, página 244.

54 Ley Federal del Trabajo, Op. Cit., página 361.

"DESPIDO, INVESTIGACION PREVIA AL, PRESCRIPCION DE DERECHO DEL PATRON PARA EFECTUARLA FALTA DE ASISTENCIA.- Si de conformidad a las disposiciones reglamentarias o conformidad a las disposiciones reglamentarias o contractuales correspondientes se deben practicar una investigación administrativa para comprobar los hechos que se imputan a un trabajador como constitutivos de una causal de rescisión de su contrato individual del trabajo, el término para la prescripción de la acción respectiva, que corresponde al patrón debe computarse a partir de la conclusión de esa investigación; pero este criterio sólo es aplicable cuando se trata o por las circunstancias especiales que concurren en el caso no pueden ser conocidas por el patrón en el momento en que acontecen, sino que se requieren de una investigación previa, a fin de que el patrón reúna los medios de convicción indispensables para la individualización del hecho y así tener

un conocimiento exacto de la conducta del trabajador y estar en condiciones de poder ejercitar la facultad rescisoria.

"No sucede lo mismo en los casos en que está individualizado el hecho ya que por su propia naturaleza las faltas cometidas por el trabajador son conocidas en el mismo momento en que se realicen y sea objetiva su responsabilidad, como son las faltas de asistencia, en cuyo caso el término prescriptivo correspondiente empieza a correr a partir de la última inasistencia que conforme a la Ley o contrato colectivo pueda dar lugar a la rescisión del contrato individual del trabajo." (Apéndice de Jurisprudencia 1917-1975, Quinta Parte, cuarta Sala, página 80)55.

Por todo lo anteriormente expuesto, debemos considerar que esta fracción X del Artículo 47 de la Ley

55 Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral, 1984, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Primera edición, 1986, página 18 y 19.

Federal del Trabajo presenta su reglamentación adjetiva y por lo mismo para que la misma fracción tenga su existencia legal, deberá llenar los presupuestos de que hace mención la legislación citada.

Las fracciones XI, XII, XII del Artículo 47, esto es también la desobediencia y el negamiento a adoptar medidas o el estado de embriaguez con que se concurre a las labores, constituyen unas faltas de honradez y probidad y redundan respecto de a disciplina que deben de guardar los medios de producción.

Otra situación respecto de la sentencia ejecutoria esto es que esa sentencia que ha causado estado y que ya no admite recurso o juicio alguno, y que le impone al trabajador la pena de prisión, así como las causas análogas que dice la fracción XV y que deja una puerta enormemente abierta para que el patrón pueda en determinado momento bajo su interpretación por simple analogía, conseguir un causal de rescisión.

Aunque en la última parte del Artículo 47 menciona un elemento también indispensable que es el aviso escrito y que también debe de hacerse en el momento en que se presenta estas causas, y que además este mismo Artículo previene ya una coercibilidad respecto de este aviso escrito, que es que si falta este aviso, se considera que

fue un despido injustificado, de tal manera que este aviso por escrito es fundamental para dejar insubsistente la responsabilidad del patrón, y como podemos ver, este Artículo encuentra su protección al mencionar una coercibilidad o una prisión directa al patrón para expedir un aviso escrito respecto de la rescisión o despido o terminación laboral

Ahora bien a pesar de que Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo menciona causales para que se rescinda la relación del trabajo sin responsabilidad para el trabajador y que las mismas podrán darse a la práctica, en el momento en que el trabajador sea engañado o que esa probidez u honradez del patrón hacia el trabajador no se de, o en que en determinada momento también los familiares de este patrón o representante del mismo ejercen actos de violencia o amenaza en contra de sus familiares o dependientes o una causal muy importante es la reducción del salario o de no recibir el salario correspondiente, así como también de sufrir perjuicio maliciosamente por el patrón, y el peligro de la seguridad en el trabajo, y las causas análogas también que la ley previene para que el trabajador pueda rescindir la relación laboral sin responsabilidad para este.

Otros Artículos de la Ley Federal del Trabajo, son que rescinde la relación laboral, son en relación a los trabajos especiales, como los agentes de comercio (Artículo 291) los deportistas profesionales (Artículo 303), los trabajadores domésticos (Artículo 341, 342)), los del trabajo de autotransporte (Artículo 264), el trabajo ferrocarrilero (Artículo 255). Trabajos en Buques (Artículo 208) y los trabajadores de aeronaves (Artículo 344). Los anteriores trabajos especiales, también pueden tener sus causales propias de rescisión y por lo mismo dejan insubsistente la relación laboral.

2.3.2 Su terminación.

Si bien es cierto que nuestro derecho laboral está apoyado en una idea o principio jurídico como la estabilidad en el empleo, la cual al decir del maestro Ramírez Fonseca consiste en "el derecho del trabajador se ocupa únicamente de las relaciones de trabajo, Por subordinación escapa a nuestra disciplina. Bien esta que en virtud del fenómeno la expansividad del derecho del trabajo, este procura ir haciendo suyas relaciones que antes estaban reservadas al derecho común, como acontecen

con los actores y deportistas. Sin embargo, esta rama del derecho no puede aplicarse fuera de los límites de su competencia.

Ahora bien, para que pueda extender su protección al trabajador, se requiere que este continúe teniendo la calidad del trabajador, pues al dejar de serlo, automáticamente deja de recibir los beneficios de la legislación laboral. Como consecuencia de lo anterior el derecho del trabajo lucha por retener al trabajador dentro de su ámbito de aplicación y que es a través de ese fenómeno como se explica y justifica.

- 1.- A nivel colectivo.
- 2.- A nivel individual.

Dice el artículo 401, de la Ley Federal del Trabajo que el contrato colectivo termina:

- I.- Por mutuo consentimiento
- II.- Por la terminación de la obra.
- III.- En los casos del capítulo VIII de este título por cierre de la empresa o establecimiento siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Y por lo que se refiere a la terminación de la relación individual dice el artículo 53 que:

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 de inversión del capital de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.

IV.- la incapacidad física o mental o inhabilitación manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo y,

V.- Los casos en que se refieren al artículo 434.

Y dice el artículo 434 que son causas de terminación de las relaciones de trabajo.

Fracción primera: La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria inmediata y directa la terminación de los trabajos.

Fracción segunda: La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

Fracción tercera: El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

Fracción cuarta: De los casos previstos en el artículo 38 y,

fracción quinta. El concurso o quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de las empresas o la reducción definitiva de sus trabajos.

El artículo 38 dice: "Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la reestructuración de minas abandonadas o paralizadas, puede ser por tiempo u obra determinado o por la inversión de capital determinado.

Por lo que se refiere al mutuo consentimiento de las partes previsto para las dos terminaciones individuales y colectivas, el maestro Euquerio Guerrero, nos comenta al respecto que: "La primera causa se refiere, como es común que ocurra en todos los contratos, al mutuo consentimiento de las partes. Los problemas que susciten por esta causa son más bien de carácter

probatorio pues a veces, los obreros desconocen la libertad con la que firmaron el documento en que se hizo constar la estipulación de contrato, por consentimiento mutuo y pretenden haber sido forzados para ello, o bien algunos patrones recurren a este procedimiento para ocultar despidos injustificados y liberarse independientemente del pago de indemnizaciones.

Por estos motivos es conveniente, muchas veces, acudir ante los tribunales del trabajo para celebrar ante ellos el convenio por el que se termina el contrato, de acuerdo con la fracción que analizamos. De no hacerlo así es conveniente levantar ante testigos una acta haciendo constar la voluntad de ambas partes para terminar con el contrato".58.

A prueba, esto es por ejemplo que un contrato de 30 días para ejercer como recepcionista, puede prolongarse de manera tácita, y la relación de trabajo se establece, cuando la utilidad de trabajo subsista, es que el puesto de recepcionista en una empresa siga vacante o siga necesario o el mismo no sea cancelado. De tal forma que esta idea del tiempo y obra determinado, debe estar interrelacionado, para el tiempo y una obra determinada.

58 Equerio guerrero, Op. Cit., páginas 263 y 264.

Sobre este tema, el maestro Nestor del Buen Lozano, nos hace una referencia especial al decir: "La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, se trata de las situaciones que derivan de la celebración de contratos por tiempos o determinada o para la explotación de minas que carecen de minerales costeables o para la reestructuración de minas abandonadas o paralizadas. Ya señalábamos antes que el contrato por tiempo determinado se está en presencia de una modalidad; plazo o condición del acto jurídico en tanto que la obra determinada y en la hipótesis del artículo 38, lo que advierte es la existencia de un objeto temporal, que al extinguirse produce la cesación de la relación".⁵⁹.

En general podemos decir que las causas de terminación del trabajo tanto individual como colectivo, responden a situaciones concretas que respetan los intereses de las empresas, en dirección a la producción, así esta situación va a interrumpir la relación laboral" la causa legal de la terminación individual constituye un obstáculo para la continuación de una sola relación laboral. Es ajena a la voluntad del patrón o del trabajador salvo en los casos de mutuo consentimiento

⁵⁹ de Buen lozano, Nestor, Op. Cit., página 122.

previsto en la ley. Al presentarse se extingue la obligación del trabajador el prestar el servicio de pagar el salario, sin responsabilidad para ambos, cesan las obligaciones secundarias, pero continúan vigentes aquellas en las que no ha cumplido el patrón. En caso de conflicto el patrón tiene la obligación de probar en juicio correspondiente, las causas de la terminación, si no lo hace, se equipara a un despido injustificado y el trabajador podrá demandar que se le reinstale en el puesto que ocupaba o que se le indemniza con el importe de tres meses de salario, y tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumpliese el laudo.⁶⁰

Por todo lo anteriormente expuesto, podemos resumir que tanto para todas las causas que entorpecen la relación laboral la legislación laboral a hecho normatizaciones que presentan un perfeccionamiento, esto es que presentan una coercibilidad directa en relación a obligar a las partes a observarlas, y que por lo mismo estas partes se encuentran más obligadas a observar estas normas que en el caso de que fueran leyes imperfectas o

60 Manual del Derecho del Trabajo, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tercera edición, 1982, página 476.

sea las que no encuentran coercibilidad, así la legislación citada encuentra su perfección.

2.3.3 El artículo de la ley Federal del trabajo y sus efectos sobre las relaciones Individuales de trabajo.

En el transcurso del desarrollo de este capítulo hemos podido dejar asentadas las bases jurídicas en las que descansa el derecho laboral mexicano, así como también pudimos hablar del origen de la relación individual del trabajo, y señalábamos las causas que entorpecen dicha relación, de tal manera que hablamos de la suspensión, la rescisión y su terminación.

En este inciso, vamos a observar como el artículo en cuestión, va a afectar a las relaciones individuales de trabajo.

Un caso muy natural de lo que sucede en la fábricas es que los empleados, se les obliga a firmar su renuncia, como todos sabemos los derechos desprendidos de la relación laboral son irrenunciables, esa renuncia que se hace solo en efecto a la plaza o al cargo que ocupa de manera que afectaría directamente a la concepción de

salarios caídos, que en el momento de reclamar las indemnizaciones, y a l no establecerse una resolución firme que deje terminada na resolución individual de trabajo, pudiese ser reclamados a la parte patronal, y que constituya ya un efecto entre las relaciones individuales, de trabajo.

Asi protegiendo esta normatividad, por lo que se refiere a los salarios devengados, a las indemnizaciones y a las prestaciones derivadas del servicio, la renuncia a esta deberá de ser totalmente nula y por lo mismo se reafirma la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Ahora bien el efecto principal que hemos querido hacer notar es el que contiene el articulo 33 en su segundo párrafo, al especificar que los convenios de liquidación para ser válidos, deberán hacerse en escrito y serán ratificados ante la junta de Conciliación y Arbitraje, a efecto de que esta los apruebe y que defienda los derechos de los trabajadores, q pesar de que este derecho constituye un derecho subjetivo, que tiende a proteger el interés del trabajador, el mismo tajantemente no puede llegar a terminar con las relaciones individuales de trabajo, dicho de esta manera todos sabemos que las renunciias que los obreros y. empleados que presenten estos han sido extraídos con

violencia, de tal manera que tenía que hablar de la nulidad de las mismas renunciaciones situación que plantearemos en el capítulo siguiente, y que por el momento debemos de decir que el artículo 33 no presupone una terminación de la relación laboral, esto es que no solamente debe ser nulatorias, la renuncia a indemnizaciones, y demás relativos a prestaciones, sino también debe de establecer la misma nulidad de la legislación protectora del trabajador, a efecto de que la relación individual del trabajo puede subsistir este es que toda renuncia, no sea válida hasta en tanto sea ratificada en presencia de la Junta Laboral respectiva, de tal manera que surge la conveniencia de reformar al artículo 33, con el sentido de que no solamente habla de las indemnizaciones y demás prestaciones, sino que además haga la renuncia nulatoria como una de las causas de terminación de la relación laboral.

Esta situación se propone como reflejo de la utilización drástica y la presión que vicia el consentimiento otorgado por el trabajador a renunciar toda vez que la presión por lo regular no puede hacerse en cuestiones de demostración durante la secuela del procedimiento, toda vez que por lo regular esta demostración va a teñir al personal que se da cuenta de

las presiones que el trabajador sufre, y los mismos no podrán ser presentados como testigos fehacientes, dado la angustia por conservar el trabajo, y por la presión de que sería objeto los trabajadores que se presentan a testificar. De ahí la necesidad tajante de que artículo 33 deje nulatoria la renuncia de la relación laboral hasta en tanto la misma no sea ratificada en la Junta de Conciliación respectiva.

C A P I T U L O I I I
LA TEORIA GENERAL DE LAS NULIDADES
EN MATERIA LABORAL

- 3.1.- Elementos esenciales del contrato de trabajo**
- 3.2.- Sus elementos de validez**
- 3.3.- La existencia y nulidad del mismo**
- 3.4.- Vicios en el consentimiento de las partes.**
- 3.5.- La nulidad en el artículo 33 de la ley
Federal del Trabajo**

LA TEORIA GENERAL DE LAS NULIDADES EN MATERIA LABORAL.

Consecuencias de nuestras proporciones citadas en el inciso último del capítulo segundo, surge la necesidad de hablar de la teoría general de la nulidades en materia laboral, de tal forma observaremos en este capítulo los elementos esenciales del contrato de trabajo, sus elementos de validez y de existencia de los mismos, así como de los vicios, a efecto de someterlo de nueva cuenta al artículo 33 que se comenta en esta tesis.

Una vez que hayamos dejado establecida esta hipótesis ya en posesión de reafirmar nuestros conceptos vertidos, y observar la necesidad de reforma del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

3.1 Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo

El hecho de que surga una relación laboral desde el momento en que existe la prestación del servicio, esta situación no se extrae de la Teoría General de actos jurídicos, esto es que representa una situación que va a producir consecuencias de derecho; de tal forma que

desprendiéndose de la Teoría francesa del acto jurídico, que lo dividen en actos o negocios jurídicos y hechos jurídicos, vamos a partir de la idea de que esta relación laboral va a constituir un acto jurídico del cual Bonnacase define diciendo: "que una manifestación exterior de voluntad bilateral o unilateral, cuya función directa a engendrar, fundándose en una regla de derecho, en contra o en provecho en una o varias personas, un estado, una situación jurídica permanente o al contrario de efecto limitado que conduce a la formación o la modificación o la extinción de una relación de derecho."61.

Podemos observar como esa Teoría Francesa, entiende por ese acto jurídico o negocio jurídico, en la manifestación exteriorizada de la voluntad a efecto de producir consecuencia de derecho, sea para formar, modificar o extinguir derechos u obligaciones.

A diferencia del hecho jurídico, que surge de los acontecimientos naturales, que pueden ser susceptibles de producir ese efecto, sin que la voluntad de los particulares pudiese intervenir. Aunque este hecho

61 Galindo Garfias, Ignacio, "Derecho civil", México, Editorial Porrúa, S.A., Segunda edición, 1976, página 211.

jurídico no refleja la idea de la prestación del servicio supeditado que existe en materia laboral.

De lo anterior que debemos definir como un acto jurídico creador de obligaciones, el hecho o la voluntad del trabajador de prestar el servicio, y del patrón de retribuirlo a través del salario y por tal naturaleza, debemos de observar como existen elementos esenciales de esas obligaciones como son:

- 1.- El consentimiento.
- 2.- El objeto.
- 3.- La causa en la relación jurídica.

El consentimiento definido por el maestro Rojina Villegas, debe de consistir en lo siguiente " es el acuerdo o concurso de voluntades que tiene por objeto la creación o transmisión de derechos y obligaciones. en los convenios lato sensu el consentimiento es el acuerdo concurso de voluntades para crear, transmitir, modificar, extinguir obligaciones y derechos. Todo consentimiento, por tanto implica la manifestación de dos o más voluntades, y su acuerdo sobre un punto de interés jurídico.

El consentimiento, dada su naturaleza se forma por una oferta o policitud y por la aceptación de la misma como es el acuerdo de dos o más voluntades, necesariamente una voluntad debe manifestarle primero y es la oferta o policitud; es decir, una parte propone una parte algo y al respecto un asunto de interés jurídico. La aceptación implica la conformidad con la oferta."62.

De aquí que el primer elemento esencial en el contrato de trabajo, así como todo contrato, deberá ser el consentimiento de las partes, esto es la exteriorización razonada de la voluntad de aceptar tal o cual circunstancia que lleve a crear aquella relación jurídica de la que nos hablaba Bonnacase y que en este caso en una relación de tipo laboral.

El objeto en los contratos, nos dice este mismo autor, Rojina Villegas, que: "el objeto en el contrato no es la cosa o el hecho. Estos son los objetos indirectos de la obligación, pero como en el contrato la terminología jurídica por razones prácticas y de economía en lenguaje se ha confundido principalmente en los

62 Rojina villegas, Rafael, "Compendio de Derecho Civil", México, Editorial Porrúa, S.A., Décima primera edición, 1982, páginas 54 y 55.

códigos, el objeto de la obligación con el objeto del contrato. De esta manera nos dice el Código Civil, vigente en su artículo 1824: "Son objeto de los contratos:

- 1.- La cosa que el obligado debe dar.
- 2.- El hecho que el obligado debe de hacer o no hacer en ellas.

Desde el punto de vista doctrinario se distingue el objeto directo que es crear o transmitir obligaciones en los contratos, y el objeto indirecto, que es la cosa o el hecho que así mismo son el objeto de la obligación que engendra el contrato. A su vez, en la obligación el objeto directo es la conducta del deudor y el indirecto la cosa o el hecho relacionados con dicha conducta."63.

Por tal naturaleza, una vez que ese acto jurídico se ha exteriorizado a través del consentimiento como elemento esencial debe de perseguir otro elemento esencial de la relación laboral como es el objeto esa situación que liga a las dos personas una a la prestación del servicio y otra a la obligación de pagar un salario.

63 Rojina Villegas, Rafael, Op. Cit., páginas 62 y 63.

aunque claro está el objeto tiene que ser posiblemente no solamente físicamente sino jurídica esto es que lícito el objeto que se persiga, a efecto de que este elemento esencial, no este afectado de cualquier causa de nulidad.

La causa en los contratos nos dice el maestro Rafael de Pina que: "es el motivo legítimo que según la naturaleza del acto puede presumir que a determinado a las partes a celebrarlo".⁶⁴.

La causa en el contrato laboral, no es otra cosa que la perfección de los dos elementos esenciales anteriormente citados es un consentimiento de ambas partes libres, un objeto capaz de ser ejecutado física y legalmente, lo que nos conduce a las causas por las cuales las partes han de celebrar el contrato, y que son a saber: por parte del patrón, la prestación del servicio, y por parte del trabajador, la percepción de un salario.

Por lo anterior, vemos como también el maestro, de Buen lozano, nos dice al hablar de los elementos esenciales que: "el negocio jurídico, del que el Contrato individual del trabajo es una especie se integra con los siguientes elementos esenciales:

⁶⁴ Pina Vara, Rafael, "Diccionario de Derecho", México, Editorial Porrúa, S.A., Segunda edición, 1979, página 86.

a) Voluntad, que se transforma en consentimiento en los contratos.

b) Objeto posible."65.

A pesar de que el maestro de Buen Lozano, le faltaría la causa como uno de los elementos esenciales, este presenta ya a la relación jurídica laboral como es el negocio jurídico o acto jurídico que contemplaba la Teoría Francesa del Acta Jurídico (que contemplaba) o hecho jurídico, de tal forma que la voluntad se va a expresar como el consentimiento, y la misma en determinado momento pudiese encontrar vicios en el mismo, de que por el momento solo citaremos ya que hablaremos de los mismos en el inciso 3.3.1.

Por lo anterior es menester hacer hincapié en el objeto del contrato de la relación de trabajo, esto es que el objeto que surge de la causa de ambas partes o sea de la necesidad de la prestación del servicio y de la necesidad de obtener un salario, ese objeto deba de presentar una licitud esto es que el objeto debe de ser visible su ejecución legalmente hablando,

65 De Buen Lozano, Nestor, "Derecho del Trabajo", México, Editorial Porrúa, S.A., Segunda edición, 1977, página 47.

Así nuestro artículo 5 de la ley Laboral, menciona relación al objeto diversas causas de ilicitud como son: "el trabajo de menores de 14 años de edad, un a jornada mayor a la permitida, una jornada inhumana, horas extraordinarias de trabajo para menores de 16 años, salarios inferiores al mismo, un salario no remunerador, un plazo mayor de una semana para el pago de salarios a obreros, el hecho de que sean pagados en fondas, cantinas, cafés o tiendas de rayas; todas esas facultades del patrón para el salario por concepto de multas, el salario menor que se paga a otro trabajador, de la misma empresa respondiendo a la idea de igualdad de remuneración al trabajo igual ilicitud en el objeto respecto del trabajo nocturno industrial para menores de 16 años y por último, la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo".66.

Vemos como ya la legislación laboral, presenta una ilicitud en cuanto al objeto del trabajo, y en especial a la renuncia que se hace el trabajador de los derechos y prerrogativas consignadas en las normas de trabajo, aunque este tipo de ilicitud en el objeto de la relación

66 Legislación Federal del Trabajo, Op. Cit. páginas 33 y 34.

laboral no presenta la idea de que la renuncia es nula para efectos de la relación laboral, también podemos observar que se establece los derechos irrenunciables laborales.

3.2 Sus elementos de validez.

Como hemos estado sosteniendo a lo largo de este trabajo, el derecho laboral esté rodeado por diversas prevenciones que va a proteger a la parte débil del contrato que establece la relación laboral.

De lo anterior que surge la naturaleza social del contrato de prestación de servicios.

Decíamos en el inciso anterior, que el consentimiento y el objeto lícito sería situaciones esenciales en el contrato respectivo, que debería de producir la inexistencia del mismo.

La validez, de los contratos puede llegar a producir sus efectos en la práctica y solamente se establecerá la nulidad de los mismos.

La aseveración de lo anterior, se ve reafirmada por lo expresado por el maestro Ignacio Galindo Garfias al decir que. "cuando decimos que un acto es válido, se entiende que este vocablo connota la idoneidad, del acto para producir todos los efectos jurídicos que de acuerdo con su naturaleza es susceptible de crear, no ocurre lo mismo si de acuerdo a un acto decimos que es inválido, por que el concepto de invalidez presenta varios grados de gravedad atendiendo a su origen a los que la ley

aplica también diversos tratamientos así por ejemplo hay casos en los que se presentan la causa de invalidez y ataca al acto en forma profunda, que no permite siquiera que dicho acto nazca (el acto es inexistente) en tanto que en presencia de otras causas que no dañan al acto radicalmente este ha podido nacer, pero se ha conformado en forma viciosa diríamos que ha nacido defectuoso (actos nulos) bien por que el motivo o fin del acto es ilícito o porque la voluntad del autor no se ha formado libre y conscientemente por la incapacidad y por vicios de la voluntad o porque la voluntad no ha sido expresada de acuerdo con determinada forma."67.

Lo anterior nos conduce a pensar que los elementos esenciales del contrato, le darán vida al mismo, esto es que existe un consentimiento y un objeto lícito capaz de llevarse a cabo y cuando lo mismo no estén plenamente integrados, estaremos frente a la inexistencia del acto, situación que veremos con mayor profundidad en el inciso siguiente, al hablar de la existencia y nulidad del contrato de trabajo.

Así un contrato laboral puede existir, pero el mismo para que sea válido debe de presentar otro tipo de

67 Galindo Garfias, Ignacio, Op. Cit., página 245.

elementos que lo haga lícito, y que no puedan objetarse como situaciones nulas como consecuencia de la falta de los elementos de validez.

Para establecer los de validez en el contrato laboral, vamos a usar supletoriamente la legislación civil. Toda vez que ésta, normatiza y establece prevenciones y definiciones que van a presentar una generalidad respecto al acto jurídico, que se realiza no sólo en el contrato de trabajo en cualquier otro contrato.

Por lo anterior dice el artículo 1795 del Código:

"El contrato puede ser inválido:

fracción I.- Por incapacidad legal de las partes o de una de ellas.

Fracción II.- Por vicios del consentimiento.

Fracción III.- Porque su objeto o su motivo o su fin, sea lícito.

Fracción IV.- Porque el consentimiento no se haya manifestado en la forma que la ley establece.

Por lo anterior, tenemos ya a los elementos que integran la validez en los contratos, mismos que cuando no se presenten en la práctica o estos estén viciados por alguna situación, vamos a encontrar que el mismo tiende a establecer situaciones de validez para que este pueda existir en la práctica.

Así el primer elemento de validez que encontramos será esa capacidad legal para poder contratar, misma situación que va a significar una actitud del individuo, para poder ser sujeto de organizar diversos actos jurídicos, tal situación surge de la concepción de la capacidad elaborada por el maestro Angel Caso al decir de la capacidad, en su aceptación más amplia es la aptitud del individuo para ser sujeto de derechos y realizar actos jurídicos, contrayendo toda especie de obligaciones. Decimos que un individuo es capaz cuando no sólo goza de la protección de la ley en su favor, la regla es que todo individuo goza de capacidad, para que sea incapaz es preciso hallarse comprendido en alguna de las especies de incapacidad que la ley señala imitativamente.

Así el individuo tiene dos capacidades "La Jurídica (de goce) que es la requerida para ser sujeto de derechos y la de actuar (de ejercicio) que es la

necesaria para realizar actos jurídicos y ejercer sus derechos."68.

Por las anteriores razones y para observar la edad que el momento en que las personas puedan llegar por las anteriores razones y para observar la edad que el momento en que las personas puedan llegar a tener capacidad para laborar debemos relacionar nuestros conceptos con el derecho laboral.

Así una persona que no está privada de sus facultades mentales y es menor de 14 años de edad, no puede ser utilizada para el trabajo, y por lo mismo carece de la capacidad de ejercicio para emplearse. Esto de conformidad con el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

"Queda prohibida la utilización del trabajo de las menores de 14 años, y de las mayores de esta edad, y menores de 16 que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que aprueba la autoridad correspondiente entre los estudios y el trabajo."69.

68 Caso, Angel, "Principios de Derecho", México, Editorial Cultura, 1935, página 127.

69 Ley Federal del Trabajo, Op. Cit., página 42.

Así tenemos como para los menores de edad, y las personas de una edad entre 14 y 16 años que no hayan terminado con su educación obligatoria misma que según la fracción VI del artículo 3 Constitucional, que dice: "La educación será obligatoria."70.

Entre la edad de 14 a 16 años, se consideran incapaces de ejercer su derecho laboral a las personas establecidas en el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, esto es de los menores de 14 y de los comprendidos entre los 14 a los 16 cuando no hayan terminado su educación obligatoria o la primaria, con excepción de los casos en que exista una compatibilidad entre el trabajo y el estudio.

Lo anterior refleja ya el primer elemento de validez en nuestra legislación laboral, haciendo ya incapaces los menores de edad.

Una situación un poco compleja toda vez que existen muchas teorías al respecto es sin dudas los vicios en el consentimiento mismos que según el maestro Rojina Villegas serán los siguientes:

"1.- El error.

2.- El dolo.

70 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Op. Cit., página 9.

3.- La violencia."71.

Es indudable como estas situaciones van a viciar el consentimiento entre las partes, haciendo que mismo pudiese llegar a ser inválido y producir su nulidad.

Así en el Derecho Laboral en el momento en que existe esa preparación de servicio aunque no exista el contrato, pudiese existir algún dolo, error o violencia con cualquiera de las partes, que pudiese llegar a viciar el consentimiento, siendo que en este momento debemos hilar a otro elemento de validez como es en relación a la forma de expresión del consentimiento, y que la ley laboral establece para los menores de edad una autorización previa de sus padres, situaciones que contempla el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo que dice a la letra: "Los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta ley, los mayores de 14 y menores de 16 necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad política.

71 Fojina Villegas, Rafael, Op. Cit., página 137.

Los menores trabajadores pueden prescindir el pago de sus salarios y el de ejercitar las acciones que les corresponden."72.

Nótese como incluso el artículo 123, otorga a estos menores de edad, la capacidad de ejercicio necesaria para poder someterse a las controversias de tipo laboral que surgen de la prestación de su servicio, ya que debemos recordar que todavía a esta edad de 16 años, este tipo de personas no tienen aún la capacidad de ejercicio, o la de ejercitar sus derechos sino solamente a través de algún representante de trabajo indiscutible la necesidad de otorgarle acciones a este tipo de personas.

El objeto como elemento de validez, estará íntimamente ligado al objeto como elemento esencial del contrato por lo que pudiésemos reproducir los conceptos que en el inciso anterior establecimos al hablar del objeto lícito.

Otra situación de validez que debemos dejar establecida y que previene el artículo 26 de la Ley Laboral, es sin duda la forma como uno de los elementos de validez del contrato, ya que los artículos 24 y 25

72 Ley Federal del Trabajo, Op. Cit., página 42.

establecen los requisitos de forma para la validez del contrato al decir lo siguiente.

"Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables serán dos ejemplares por lo menos, de las cuales quedará uno en poder de cada parte.

Artículo 25.- El escrito en que conste las condiciones de trabajo deberá contener:

Fracción I.- Nombre, nacionalidad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador y del patrón.

Fracción II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.

Fracción III.- El servicio que deba prestarse, los que se determinan por la mayor precisión posible.

Fracción IV.- El lugar o lugares que deba prestarse el trabajo.

Fracción V.- La duración de la jornada.

Fracción VI.- La forma y el momento del salario.

Fracción VII.- El día y el lugar del pago del salario.

Fracción VIII.- indicación de que el trabajador será adiestrado o capacitado en los términos de los planos y programas establecidos que se establezcan en la empresa conforma a lo dispuesto en esta ley.

Fracción IX.- Otras condiciones de trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajo y el patrón."73.

Así tenemos que la forma también va a hacer un elemento de validez en los contratos laborales en el cual le dará vida a la relación y que en determinado momento pudiese ser que la falta de formalidad llegue a viciar la prestación del servicio, pero tales situaciones las veremos en el inciso siguiente.

3.3 La Existencia de la Nulidad del mismo

Ya decíamos en el inciso anterior, que la inexistencia del contrato va a venir directamente de la falta de observancia de los elementos esenciales esto es que carezca del consentimiento del trabajador, o que el objeto y fin del contrato carezca de licitud.

Por tales situaciones cuando un contrato de trabajo no llene el requisito del otorgamiento del consentimiento el mismo carece de existencia, así como también cuando el mismo, el objeto no sea lícito esto es que se contraten las personas para el tráfico por decir así de drogas o contrabando o cualquier otro ilícito de los contemplados en el Código Penal respectivo.

Más son, las causas de nulidad que de elementos esenciales del contrato y podemos señalar en principios las establecidas en la fracción XVIII, del artículo 123, apartado "A" de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, mismos que establecen:

Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se exprese en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva o dada la índole del trabajo.

b) Las que fijan un salario que no sea remunerado a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulan un plazo mayor de una semana para la percepción del formal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda café, caverna, cantina o tienda para efectuar el pago de salario cuando no se trate de empleados en estos establecimientos.

g) Las que entrañan obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

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

h) Todas las demás estipulaciones que implique renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes

de protección y auxilio a los trabajadores.74.

Estas dos situaciones constitucionales que van a establecer directamente las condiciones de nulidad que en determinado momento hacen que los elementos de calidez, pierdan la estructura y que los mismos carezcan de esa esencia del derecho laboral social.

Ahora bien una situación bastante importante que queremos hacer notar, es la relación de la nulidad o de falta de requisitos de validez, directamente relacionado con la renuncia que se hace a el trabajo, por tales circunstancias, vamos a pasar a transcribir dos jurisprudencias que establecerán parámetros definitivos para normar nuestro criterio:

La primera.- Las nulidades en general sólo pueden admitirse en tanto exista disposición que los prevenga y en materia laboral, el principio que rige tales nulidades, es el contenido de la fracción XVII, del artículo 123 Constitucional, y

74 Constitución Política, Op. Cit., páginas 108, 109.

que se refieren a jornadas inhumanas y excesivas a los salarios que no sean remuneradores, en general a las estipulaciones que impliquen renuncia de derechos consagrados a favor del obrero, en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores. Las circunstancias de que el contrato de trabajo faltan los datos sobre nacionalidad, edad, estado civil del trabajador y el tiempo de la jornada de trabajo, fracciones I y IV del artículo de la ley, no puede tener la consecuencia jurídica que le atribuye, la junta, o sea la ineficacia jurídica del referido contrato, supuesto que los defectos apuntados no se encuentran incluidos en las disposiciones que previenen la nulidad, de las estipulaciones de los contratos, El artículo 31 de la Ley imputa al patrón la falta de las formalidades señaladas para los contratos de trabajo, esto sólo quiere decir que caerán bajo la responsabilidad patronal las consecuencias de esas

omisiones, pero no que el contrato sea nulo." (tomo III, seleccion de ejecutoria de H. Suprema Corte de Justicia de la Nacion N-2-7, formada por la señora licenciada Maria Cristina Salmorán de Tamayo, Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Segunda Jurisprudencia.- "Renuncia al trabajo no implica renuncia de derecho, los trabajadores pueden válidamente renunciar al trabajo, sin que implique renuncia de derechos en los términos del artículo 123, fracción XVII, inciso H (de la Constitución) y 15 (33) de la Ley Federal del Trabajo,) pues la renuncia al trabajo no presupone la de derecho alguno derivado de la ley o adquirido con motivo de la prestación de sus servicios, sino que constituir una simple manifestación de voluntad de dar por terminada la relación laboral, manifestación que para su validez no requiere de la intervención de la solidaridad en el trabajo. Toda vez que

surte efectos desde luego, y corresponde a los trabajadores, cuando pretenda ocultarla por algún vicio del consentimiento demostrar tal extremo para obtener su nulidad." (Apéndice de jurisprudencia 1917, 1965, Quinta parte, Tesis 130, página 127)"75.

Las anteriores jurisprudencias establecen ya directamente las situaciones de nulidad de las que hemos estado hablando en el transcurso de este capítulo, por tales situaciones podemos resumir que la falta de elementos, producirá la existencia y la falta de los elementos de validez producirá indiscutiblemente la nulidad.

Ahora bien debemos hacer una especial referencia al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, misma situación que como hemos estado sosteniendo, esa obligación para que la renuncia cause efecto, deba de estar sancionada por la junta, y que en caso de hacerse

75 Guerrero Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo", México, Editorial Porrúa, S.A.. Octava edición, 1976, páginas 83, 83.

sin este trámite, la responsabilidad recaiga directamente en la patronal.

3.4. Vicios en el consentimiento de las partes

El consentimiento como un elemento esencial cuando esta se expresa puede llegar a tener vicios, que ya no corresponderán a la esencialidad del contrato, sino corresponderán directamente a la validez del mismo.

El consentimiento definido por el maestro Roberto Atwood consiste en "Adhesión a la voluntad de otro, aprobación de la voluntad mutua y libre por las parte de un hecho del que tiene menos conocimiento. El conocimiento es la base de los contratos, los cuales se invalidan cuando se demuestra la existencia de alguna de las causas que lo vician como la incapacidad de los contrayentes, violencia, error substancial, dolo."76.

Además de que este consentimiento, va hacer una parte esencial para la elaboración del contrato, el mismo puede darse pero en determinado momento también puede ser

76 Roberto Atwood, "Diccionario Jurídico", México, Editorial y Distribuidora Librería Bazan, Primera edición, 1982, página 61.

viciado, esto es que existan elementos que hagan una formación distinta del conocimiento de la realidad, u otra situación de razonamiento por la cual, las partes se adhieren en un contrato, por lo tanto, podemos decir que el efecto del error, de la violencia o dolo que producen el consentimiento, va a consistir, una deformación de la realidad, y que necesariamente van a repercutir directa o inmediatamente a las formar de invalidez de los contratos.

El error dice Rojina Villegas. que: "en cuanto al error, determinamos ya sus lados, para distinguir:

a) el que destruye la voluntad, originando la inexistencia del acto jurídico o del contrato.

b) el de que simplemente vicia el consentimiento y motiva la nulidad relativa del negocio jurídico y finalmente,

c) el error es indiferente en cuanto a la validez del acto o contrato."77.

Así el error, nos va a significar una maquinación distinta de la realidad que a de establecerse cuando se sometan las partes a la adhesión de las mismas mediante el contrato.

77 Rojina Villegas, Rafael, Op. Cit., página 137.

El dolo nos dice el Maestro Rafael de Pina, "va a consistir un contante para engañar a otro."78.

Muchas de las veces, existen situaciones que dolosamente en cada una de las partes se establecen, estableciéndose la maquinación o artificio para poder allegarse del contrato, situación que a todas luces, viene a viciar los consentimientos, produciéndose inmediatamente la nulidad del mismo y por ende la rescisión.

Por último, la violencia es indiscutiblemente otra de las situaciones que van a entorpecer o a viciar la manifestación de la voluntad, y no sólo eso, sino que tendrá los efectos de llegar a establecer la rescisión o en todo caso o nulidad del contrato laboral pactado.

Así los vicios del consentimiento entre las partes, van a establecer principios de nulidad del contrato, toda vez que la manifestación de la voluntad tiene que ser libre y consiente, adhiriéndose las partes a un fin y objeto lícito para el efecto de que pudiésemos hablar de una relación jurídica lícita establece y permanente.

78 Pina Vara, Rafael, "Diccionario de Derecho", México, Editorial Porrúa, S.A., Segunda edición, 1979, página 156.

A pesar de que el consentimiento es un elemento esencial, una vez expresado este, pueden después surgir los elementos que lo vician, que producirán necesariamente la nulidad y no la inexistencia del acto, por lo que los vicios del consentimiento serán causa suficiente para objetar el contrato, y tratar de establecer la nulidad dado las causas que vician el consentimiento en el contrato laboral y que en determinado momento no permiten su real eficacia y valides dentro del derecho laboral mexicano.

Por lo que una vez que hemos observado los elementos esenciales y de validez de este contrato, y las inexistencias del mismo, así como los vicios, vamos para el siguiente inciso a someter toda esta conceptualización, para poder hablar de una nulidad del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, proponiendo en el inciso siguiente, una forma para obligar al patrón a que tal escrito sea ratificable ante la Junta y sólo así tenga efectos.

3.5 La nulidad en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo

Una vez que hemos dejado expuesto, los parámetros legales que a de seguir la teoría general de las nulidades en materia laboral respecto a la existencia, inexistencia y validez o invalidez de las relaciones laborales en este momento en que vamos a intentar someter a todos esos conceptos vertidos en este capítulo, a el artículo columna vertebral de esta tesis.

Si bien es cierto, como lo hemos venido sosteniendo el artículo 33 establece una nulidad absoluta, por el objeto que persigue respecto de los siguientes elementos:

I.- A salarios devengados.

II.- A las indemnizaciones.

III. Las demás prestaciones que deriven de los servicios prestados cualquiera que sea la forma o denominación que se le de.

Esta primera parte del artículo 33 que comentamos, va directamente a nulificar en forma absoluta, y en relación al objeto lícito laboral, la renuncia a los elementos citados anteriormente, de donde resaltar que pone lo que se refiere a la renuncia a la plaza en sí, esta prohibición o nulidad, no está debidamente contemplada en nuestra legislación.

Si bien es cierto, todos esos elementos de la renuncia que veremos en el capítulo IV, para este inciso, solamente diremos adelantandonos un poco al estudio, que cuando surge el litigio laboral, y tenemos alguna renuncia del trabajador como fuente de terminación de relación laboral, esta solamente será atacable de nulificarla, y con los elementos de los que hemos hablado en el inciso anterior, y que se refieren a los vicios del consentimiento de las partes, que hacen inválido un acto.

De lo anterior, que la violencia, la presión física o moral o cualquier otro medio de coacción que limite el consentimiento del trabajador para su libre expresión van a viciar tal renuncia y aunque nuestro artículo 33 no este previsto, el ataque a tal renuncia invocada, deberá ser esa violencia presión física o moral que se ejerce sobre el trabajador para que este renuncie a la plaza.

Queremos exponer esta situación, para dejar claramente establecido que el hecho de que se renuncie a la plaza, no quiere decir que se renuncie a salarios ya devengados, a indemnizaciones, y a cualquier otra prestación derivada del servicio prestado cualquier denominación que se le de.

Así tenemos que el artículo 33 en su párrafo primero establece la nulidad absoluta, respecto de los derechos del trabajador, esto es que si se permite la renuncia a la plaza y para efectos de litigio, los salarios devengados no podrán ser reclamables, porque siguiendo el espíritu del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, este se refiere que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje:

I.- Que se reinstale.

II.- Que se le indemnice.

Ahora bien agrega la segunda parte del artículo 48 que si en el juicio correspondiente, no se comprueba la causa justificada para la rescisión de trabajo, el trabajador tendrá también el derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta el cumplimiento del laudo.

Si bien es cierto el artículo 48 presupone la idea del desnudo injustificado; nuestro planteamiento va directamente relacionado a la situación de que el trabajador mismo renuncia a la plaza, y si este la manifestación de su consentimiento, no se vio viciado por alguno o algunos de los vicios del consentimiento que vimos en el inciso anterior, será perfectamente válido

que dicho trabajador se separe a la plaza o del trabajo, claro esta con derecho sólo a indemnizaciones y salarios ya devengados, pero no podrá reclamar en términos del artículo 48 de la Ley la reinstalación, debido a que renuncia a la plaza, y mucho menos al pago de salarios caídos por la misma situación.

En este sentido, la jurisprudencia a establecido los siguientes conceptos:

SALARIOS CAIDOS, DERECHO AL PAGO DE LOS, EN CASO DE EJERCICIO DE LAS ACCIONES DE DESPIDO. El artículo 48 de la ley Federal del Trabajo, establece que el trabajador despedido injustificadamente, podrá solicitar a su elección que se le reinstale o se le indemnice con el importe de 3 meses de salario, y que tendra derecho además, cualquiera que hubiese sido la accion intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el Laudo, por tanto conforme a lo establecido este precepto legal, se entiende que los salarios vencidos son una

consecuencia inmediata y directa de las acciones originados en el despido o en la rescisión del contrato por culpa del patrón por lo que para que se condene a su pago, hasta que el trabajador demande cualquiera de las dos acciones principales señalados y prospere, para que por consecuencia tenga derecho a que se le otorgue en forma concomitante o correlativa la prestación secundaria correspondiente a los salarios vencidos."79.

Es indiscutible como ya la jurisprudencia va directamente a establecernos la naturaleza misma de los salarios caídos, de tal forma que incluso estos para prosperar, presuponen el ejercicio de la acción, además de que esta lleguen a prosperar.

Por lo anterior los elementos de nulidad absoluta que presupone el primer párrafo del artículo 33, solamente estarán limitados no al efecto de la plaza en

79 Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral, 1979, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Primera Reimpresión de la Segunda edición, 1986, página 102.

si, pero si las circunstancias de las mismas, como son los salarios caídos, las indemnizaciones y cualquier otra prestación ya ganada.

El segundo párrafo del artículo 33 al hablar de todo convenio o liquidación para ser válido, nos está ya dando ya la idea de la validez del convenio, de la cual presuponemos que es un convenio de renuncia o de liquidación y el párrafo que comentamos, establece la formalidad escrita, además de contener una relación de hechos que motiven la liquidación y que para que este encuentre su validez, deberá estar ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Tal situación que presenta en el segundo párrafo del artículo 33, es sin duda un reflejo de la nulidad absoluta establecida en el primer párrafo, pero que en el segundo, es tratada como el elemento de validez para el contrato, de ahí que quede ser el convenido sea existente pero inválido, esto es sino se lleva a cabo en los últimos términos establecidos en el segundo párrafo del artículo que comentamos.

La naturaleza por la que parten todos los conceptos refleja claramente el derecho social que previenen la legislación laboral, a beneficio de que el trabajador puede no solamente estar consciente de su acto

sino que confie en las autoridades de que lo que está naciendo y la liquidación que en determinado momento pueda recibir será la justa y conveniente a sus intereses.

Un convenio que no es ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje es inválido, tendrá una nulidad relativa, porque ha de ser claro esta de elementos de validez señalados especialmente para tal efecto.

De lo anterior que un trabajador a pesar de que haya efectuado un convenio de liquidación en la empresa y luego de efectuarlo y de recibir la indemnización de la empresa y luego de efectuarlo y de recibir la indemnización sienta que la misma no es justa puede iniciar sus acciones, tendientes a lograr una indemnización completa y justa, aunque claro esta tendrá que convocar la invalidez del convenio de liquidación citado, con fundamento en el artículo 33 que comentamos en este trabajo.

C A P I T U L O I V**ALCANCES Y LIMITES DE LA RENUNCIA
POR PARTE DEL TRABAJADOR**

- 4.1.- Concepto y elementos de la renuncia.
- 4.2.- Prestaciones a las que puede renunciar el
trabajador
- 4.3.- Efectos en "Estrictu Sensu" de la renuncia.
- 4.4.- Crítica al artículo 33 de la Ley Federal del
Trabajo.
- 4.5.- Proposición de iniciativa de reforma al
artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

ALCANCES Y LIMITES DE LA RENUNCIA POR PARTE DEL TRABAJADOR

Una vez que durante el transcurso de este estudio hemos dejado establecido algunos de los antecedentes del derecho laboral mexicano, en donde se refleja claramente la naturaleza directa del derecho laboral como un derecho social de interés público, que protege a los desprotegidos, y que pudimos observar conforme el artículo 133 Constitucional el alcance del artículo que comentamos en esta tesis, as ahora el momento en que utilizaremos todos los anteriores conceptos vertidos.

Ya cuando hablamos de la relación individual del trabajo en el capítulo segundo, veíamos las maneras de que como este se establecía, y observamos algunas de las causas que entorpecían la relación laboral como la suspensión, rescisión o su terminación.

Asimismo sometimos el análisis de la Teoría General de la Nulidades al efecto jurídico del artículo 33 que comentamos.

Por lo que en este capítulo es el momento en el que debemos ocupar todos los datos y conocimientos adquiridos a lo largo del trabajo y exponer el concepto y elemento de la renuncia, las prestaciones renunciables,

sus efectos, para que por último en los dos incisos que nos quedan, establecer en el primero una crítica general del artículo 33, y finalizar proponiendo alguna iniciativa de reforma a tal artículo, que lo hagan más perfecto y que no presione con mayor grado al patron, siguiendo la naturaleza del derecho laboral como un derecho social.

4.1 Conceptos y Elementos de la Renuncia

según el diccionario Castellano, debemos de entender por renuncia lo siguiente: "acto por el cual una persona hace abandono de una caso, un derecho, un cargo, una función. Documento en que consta."⁸⁰.

Ese abandono de los derechos laborales, solamente puede ser previsto por el trabajador, ya que cuando el patrón trata de terminar las relaciones laborales, este cuando lo hace unilateralmente se torna en despido.

Así como veíamos al hablar de la terminación de las relaciones laborales, estas iban a estar dadas en las formas previstas por la legislación, en las que el artículo 38 de la Ley enumera como causas de la terminación de las relaciones de trabajo, y el artículo 434 de la misma ley enumera las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, estas son causas legales de terminaciones que no significan en ningún momento, el abandono al derecho, sino que por situaciones previstas por la legislación, se suscita tal terminación.

De tal forma que esta renuncia no solamente constituye un abandono, sino que también va a constituir

⁸⁰ García Pelayo y Gross, Ramón, "Diccionario Larrouse Ilustrado", México, Editorial Larrouse, 1981, página 637.

una desición de trabajador, según lo expresado por el maestro Jesús Castorena quién al respecto nos dice: "Si la desición es del trabajador, la terminación opera en todas las hipótesis, según la declaración terminante del artículo 5 constitucional, con la sola obligación de pagar daños y perjuicios, si la ruptura del contrato es injustificada.

La circunstancia que deba pagarse por el patron en los casos de excepción y por el trabajador, los daños y perjuicios, no quiere decir que la terminación de la relación no se produzca."81.

El maestro Castorena, nos remite directamente a una garantía constitucional como es el artículo 5 de la Carta Magna, que establece el derecho humano a la libertad del trabajo.

Por otro lado, nos establece un elemento más como es la desición del trabajador, aunque más claro esta nos señala directo un estricto sentido de la renuncias que puede llega a ser daños y perjuicios reclamables claro esta por la vía civil cuando no se hace la notificación de que se va a separar o en su desición de separarse ya abandonar la relación laboral, cuando estos daños y

81 Castorena Jesús, "Manual de Derecho Obrero", México, Sin editorial, 1984, página 98

perjuicios puedan ser realmente con la ausencia del trabajador que renuncie.

Sobre estos aspectos, el maestro Santiago Barajas, Montes de Oca, nos establece los siguientes criterios: "Haciendo referencia a la restricción en materia de contratación laboral en este precepto (artículo 5 Constitucional), los objetivos Constitucionales se encuentran destinados, por un lado, a impedir de que el trabajador en ejercicio de su libertad, se obligue a la realización permanente de un trabajo o aceptar una determinada conducta social, sea por motivo religioso o educativo, porque de ocurrir esto lo que en realidad es presentarla el uso de tal libertad, implica una renuncia de derechos que por su naturaleza se han estimado y renunciado, precisamente en beneficio de la persona al impedirle aceptar situaciones negativas de su individualidad.

Relacionada con la anterior se encuentra la disposición concerniente a la duración de cualquier contrato de trabajo, que independientemente de lo que dispongan las leyes aplicables, no podrá exceder del término de un año, sea cual fuere la obligación contraída por el trabajador. Esto no significa, por una parte, que la duración del contrato de trabajo pueda ser variable,

esto es, por tiempo no definido en lo que corresponda al patrono, por tiempo fijo, o para obra determinada, como la señala la Ley Federal del Trabajo.

Por la otra que el trabajador este impedido de rescindir su relación laboral en cualquier tiempo, sino que al ser consignada en la Constitución tan situación, la garantía que se desprende de la misma, es evitar la imposición de condiciones de trabajo lesivas para el trabajador, que aún aceptadas por él, por motivos familiares o sociales, puedan librarse de ellas cuando a su libertad o intereses no convenga su cumplimiento en los términos de la obligación contraída, ya sea por necesidad o por desconocimiento de sus derechos.

La única obligación que subsiste en la proveniente de la responsabilidad civil que hubiere contraído cuyo cumplimiento si podría exigirsele por los medios legales que procedan y sin ejercer coacción sobre su persona.⁸²

No cabe duda como la legislación laboral es eminentemente social, ya que elevada a una categoría de garantía constitucional, esta la libertad de trabajo y como el mismo maestro Barajas Montes de Oca nos dice que

⁸² Barajas Montes de Oca, Santiago, "Comentarios al artículo 5 Constitucional", dentro de Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada, México, UNAM, 1985, página 17.

puede llegar a suceder que tal obligación del respecto a su contrato por un año, no llegue a convenir a los intereses del trabajador, dejándole solamente al trabajador la garantía constitucional, de poder abandonar o renunciar a través de su decisión unilateral tal trabajo.

Aunque también nos recalca la idea de que solamente va a estar ligado por la responsabilidad civil que en determinado momento pueda surgir por el abandono a dicha labor sin haber notificado con el debido tiempo para sustituirlo.

Caso específico es aquella persona que es la única que puede prestar el servicio subordinado, y que su sustitución es difícil. Muchas de las veces los patrones ante tales renunciaciones, han tratado de coaccionar a los trabajadores, demandándoles las responsabilidades civiles por los daños y perjuicios ocasionados por el abandono, aunque debemos hacer hincapié de que todos los trabajadores son necesarios pero no indispensable, y por mucho que sea su técnica, es tal la competencia en el trabajo en México, que cualquier trabajador, es fácilmente sustituible en cualquier momento.

De todos nuestros anteriores conceptos vertidos, ya podemos establecer el nuestro propio, y enunciar sus

elementos, por lo que podemos entender a la renuncia como aquella garantía constitucional para el trabajador que consiste en que este decida abandonar su derecho a la relación laboral, sin perjuicio de las responsabilidades civiles que puedan surgir por tal acto, de donde consideramos debe de dar aviso anticipado, para el efecto de no incurrir en tales circunstancias civiles citadas.

Así pudiésemos señalar que dentro de los elementos directos de la renuncia estarán:

1.- El primer lugar el que es una garantía constitucional.

2.- Que es una desición unilateral del trabajador.

3.- Que consiste en el abandono de la relación laboral.

4.- Y que se debe de dar aviso anticipado de dicha separación.

Consideramos que en base a las definiciones expresadas por los autores citados, y a nuestra propia, este concepto genérico de renuncia, va directamente relacionado a la página, a la relación laboral, siendo que tal situación está legalmente prevista, como una de las maneras por la cuales puede terminarse la relación del trabajo, y que consisten en el consentimiento

unilateral de una de las partes que defiende tajantemente el derecho laboral como es el trabajador.

4.2 Prestaciones a las que puede renunciar el trabajador

Ya anteriormente habíamos establecido algunas ideas sobre las renunciaciones que hace el trabajador a las diversas situaciones que surgen de la relación laboral.

Para este inciso, y una vez que hemos dejado ya establecido el concepto genérico de lo que la renuncia es, ahora vamos a hablar de las prestaciones que pueden ser renunciadas por el trabajador, para lo cual vamos hablando de situaciones constitucionales, aunque debemos decir que este inciso lo hemos titulado, de esta manera sólo para evidenciar lo que anteriormente decíamos en el último inciso del capítulo tercero como es que la única renuncia que la legislación previene, es la renuncia a la plaza o esa renuncia que establece la terminación laboral cuando este no está viciado su consentimiento. De lo anterior que los derechos laborales sean irrenunciados y que todas y cada una de las prestaciones establecidas por

la legislación, deban de ser respetadas y observadas en la relación laboral.

De tal manera el inciso "G" de la fracción XVII del artículo 123 constitucional, en su apartado "A", establece diversas situaciones nulatorias en las condiciones de trabajo al establecer lo siguiente: "Serán condiciones de trabajo nulas y obligarán a los contribuyentes, aún que se expresen en el contrato:

G) las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el culpado del contrato o despedirsele de la obra."83.

Si cuando habíamos expresado en el capítulo primero los antecedentes del derecho laboral mexicano, encontramos que esta responde directa o inmediatamente a un derecho social, que ha de proteger de manera tajante y clara a la fracción más desprotegida como los obreros, en la secuela del estudio sobre el artículo 33 que previene la nulidad de la renuncia a indemnizaciones, se refleja claramente las luchas sociales que como antecedente dejamos establecida en este trabajo.

83 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada, Op. Cit., página 311.

La anterior cita constitucional, también es otro ejemplo más del como los legisladores han tratado de proteger al trabajador, estipulado nula cualquier renuncia hecha a las indemnizaciones a que pudiese tener derecho al trabajador, así como los perjuicios ocasionados por el incumplimiento del trabajo o despedírsele de la obra sin justa causa.

Pero debemos de hacer notar la situación constitucional no previene la nulidad de la renuncia a la plaza como terminación de la relación laboral. Y ninguno de los artículos que lleguemos a comentar, lo hacen debido a que la renuncia a la plaza, esta completamente permitido, siendo que la misma no se extraiga bajo presión o amenaza o intervenga alguna de las causas que señalan para los vicios del consentimiento en el capítulo anterior.

Por otro lado el artículo 5 de la misma Ley Federal del Trabajo, de las cuales podemos decir lo siguiente: "Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos sea escrito o verbal, la estipulación que se establezca: trabajos para menores de 14 años jornada mayor por la permitida de la ley. Una jornada inhumana

por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo a juicio de la Junta de Conciliación y arbitraje, horas extraordinarias para menores de 16 años, salarios inferiores al mínimo, salario que no sea remunerador a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, plazo mayor de una semana para el pago de salarios a los obreros un lugar de recreo, fonda, cantina, caverna o tienda para efectuar el pago de salarios, siempre que no se trate de trabajadores, de esos establecimientos; obligación directa o indirecta de obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado la facultad del patrón de retenel el salario por concepto de multa, un salario menor que el que se paga a otro en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada por consideración de edad, sexo o nacionalidad, trabajo nocturno, industrial o el trabajo después de las 22 horas, para menores de 16 años y renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo. En todos estos casos se entenderá que rige la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas".84.

84 "Manual de Derecho de Trabajo, "Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, Tercera edición, 1982, páginas 176 y 177

Es clara la disposición de la ley y su contenido de orden público eminentemente social.

así de que el hecho de que el trabajador renuncia algunos de sus derechos o prerrogativas consignadas por la norma de trabajo, por ser contrario al interés público este deberá ser nulo de pleno derecho.

Por lo anterior, y en base a la fracción XIII del artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, en los que se establece que producirá efectos legales ni impedirán el goce y ejercicio de los derechos que se estipulan cuando hay renuncia, por el trabajador de cualquiera de sus derechos otorgados por la legislación, estas disposiciones contenidas en el numeral citado, son de carácter genérico y nuestro artículo 33 consideramos es una mera repetición o racalcamiento de dicho derecho.

El hecho de que la ley otorgue derechos y prerrogativas hacia el trabajador, quiere decir que como derecho social eminentemente, a de sustituir ese desequilibrio que comentamos anteriormente respecto de quien supone que es poderoso como el patrón y de que es débil como es el trabajador, aunque debemos de precisar al respecto, que los trabajadores unidos, representan una grande fuerza material y política.

Así nuestro artículo 33, enuncia directamente un derecho que la ley otorga como es el derecho al salario. en primera instancia, luego al derecho a las indemnizaciones que también son derechos otorgados al trabajador y por último hace una generalización respecto de todas las demás prestaciones derivadas de los servicios prestados.

Como lo mencionado nuestro artículo 33 consideramos se limita mucho al solo volver exponer las ideas generales que ya están plasmadas en la fracción citadas del artículo 5, y solamente hace un avance en su segundo párrafo respecto de que cualquier convenio de liquidación ara ser válido deberá estar ratificado ante la Junta de Conciliación Arbitraje.

De lo anterior, que precisemos decir que el artículo 33 columna vertebral de nuestro estudio, es una mera repetición en su párrafo primero de la fracción XIII, del artículo 5 de la ley.

Por lo que se refiere a las prestaciones, estas serán las que la empresa otorgue al trabajador por su servicio, de ahí de que una prestación consiste en otorgar casas o viviendas, a precios bajos a sus trabajadores, el hecho de que se renuncie a la plaza no quiere decir que se renuncie el derecho adquirido por la

relacion laboral, y mucho menos quiere decir alguna estipulacion en contrario pueda ser válido.

Las prestaciones a las que puede renunciar el trabajador son prácticamente ninguna, toda vez que son derechos ganados gracias a la relación laboral, que son de interés público, de contenido social e irrenunciables.

Podemos ya establecer la única renuncia valedera cuando se da con un consentimiento libre será única y sencillamente la renuncia que se hace provocar la terminación de la relación de trabajo, siendo que por lo que se refiere a todos y cada uno de los derechos, prestaciones y demás situaciones que la misma ley previene como derechos derivados de la prestación de trabajo, como dijimos subsistirán por ser totalmente irrenunciables.

4.3 Efecto en "Estrico Sensus" de la renuncia

Ya cuando hablamos de los antecedentes del derecho laboral mexicano, y exponíamos en el 1.4. el origen y alcances del artículo 123 Constitucional de relación al artículo 33 de la Ley Federal de los Trabajadores,

exponemos en esa parte, algunos puntos que nos servirán para resolver el inciso.

Así también, en el capítulo segundo, cuando establecimos las causas que entorpecen la relación laboral, también ya tocábamos algunas situaciones que vamos a utilizar para resolver el presente inciso.

La renuncia como quedó definida en el inciso anterior, significa aquel abandono de derechos en forma expresa, que hace cualquier persona, y que por este simple hecho, su derecho deja de subsistir.

Cuando en el capítulo segundo exponíamos la forma en que la relación laboral tiene su origen, decimos que la misma empieza cuando existe la prestación del servicio.

Así la renuncia hecha por un trabajador, tendrá sus propios efectos, de dar por terminada totalmente la relación de trabajo, aunque algunas veces existen consecuencias que veremos en este inciso después de hablar de la renuncia en estricto sentido.

La renuncia expresa y en forma escrita que un trabajador puede hacer respecto a la relación laboral, que los uno solamente debe considerarse al puesto o la plaza que ocupa.

Ya en el inciso anterior, expresamos las prestaciones a que el trabajador puede renunciar, y dejamos claramente establecido que todas y cada una de las prestaciones ya ganadas devengadas, son totalmente irrenunciables por lo que el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo, con su manifestación unilateral, abandonando los derechos laborales adquiridos, pero sólo únicamente en relación a la prestación del servicio, y en ningún momento a las prestaciones y derechos derivados de dicha prestación.

En tal virtud, y dado la legislación laboral es eminentemente social que protege la parte más débil como es el trabajador, la misma ley lo ha de proteger, y no hay necesidad de demandar algún convenio en el que el trabajador renuncie a los derechos o prestaciones, por lo que la renuncia en estricto sentido se entiende solamente a la terminación de la relación laboral con efecto de prestar el servicio.

Nuestras consideraciones parten de la idea jurisprudencial siguiente:

"Renuncia a los derechos legales de los trabajadores mediante convenio. No es necesario demandar su nulidad, Cuando un

trabajador, o en su caso causahabiente, reclama del patron el pago de diferencias por las prestaciones que le hubieran sido liquidadas mediante un convenio, y para ello alega que sufrió error o que fue engañado por el patron debe demandar conjuntamente la nulidad del convenio; pero cuando señala que este contiene renunciias a los derechos que la ley consigna en favor de los trabajadores y prueba la existencia de tales renunciias, entonces no se hace necesario demandar la nulidad del convenio conforme a la fracción XVII, del inciso "a", del articulo 123 Constitucional son condiciones nulas y no obligan a los contrayentes, a los que implican renuncia de derechos consagrados por la ley en favor de los trabajadores (AMFARO DIRECTO) 1041/70. Osabeli Cadena Melorse. 15 de Julio de 1971, Unanimidad de 4 votos.-
ponente: Maria Cristina Salmorán de Tamayo

S.J.F., Séptima época, Volumen XXXI,
Quinta parte, página 25 (Cuarta sala).⁸⁵.

La jurisprudencia transcrita, además de confirmar nuestras aseveraciones expuestas en el artículo anterior; los objetivos constitucionales se encuentran destinados, por un lado, a impedir de que el trabajador en ejercicio de su libertad, se obligue a la realización permanente de un trabajo o a aceptar una determinada conducta social, sea por motivo religioso, porque de ocurrir esto lo que en realidad representaría el uso de tal libertad, implica una renuncia de derechos que por su naturaleza se han estimado y renunciado, precisamente en beneficio de la persona al impedirle aceptar situaciones negativas de su individualidad.

Relacionada con la anterior se encuentra la disposición concerniente a la duración de cualquier contrato de trabajo, que independientemente de lo que dispongan las leyes aplicables, no podrá exceder del término de un año, sea cual fuere la obligación contraída por el trabajador. Esto significa, por una parte, que la

⁸⁵ "Manual de Derecho de Trabajo, "Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, Tercera edición, 1982, página 324.

duración del contrato de trabajo pueda ser variable, esto es, por tiempo no definido en lo que corresponda al patrón, por tiempo fijo o para obra determinada, como lo señala la Ley Federal del Trabajo.

Por la otra, que el trabajador, esté impedido de rescindir su relación laboral en cualquier tiempo, sino que al ser consignada en la constitución tal situación, la garantía que se desprende de la misma, es evitar la imposición de condiciones de trabajo lesivas para el trabajador, que aún aceptadas por él, por motivos familiares o sociales, puedan liberarse de ellas cuando a su libertad vuelven a señalarlos, al efecto de la renuncia la cual únicamente, va a tener la consecuencia de que la relación laboral puede insubsistente.

Muchas de las ocasiones en las que el trabajador, abandona las labores, sin dar aviso al patron resulta de esta aptitud algún daño y perjuicio al patrón, resulta de esta aptitud algún daño y perjuicio ocasionado por el servicio que presta y puede llegar a responsabilizar al trabajador por lo mismo.

Por lo anterior, es aconsejable que los trabajadores cuando quieran dejar de prestar sus servicio hagan o formulen su renuncia, notificando al patrón de la misma en un tiempo razonable.

4.4 Crítica al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo

Consideremos que todo lo anteriormente estudiado, estamos en aptitud de hacer una crítica valedera y suficiente del artículo materia de este estudio, inclinándolo a la tendencia que sea reformado.

Dejamos claramente establecido que la renuncia que hace un trabajador, su defecto única y exclusivamente será el de dar por terminada la relación laboral, y en especial la prestación de servicio.

Sin que por esto se entienda que también vaya a renunciar a salarios devengados, indemnizaciones, y demás prestaciones y derechos obtenidos y derivados por los servicios prestados.

Debemos recordar que el efecto más contundente de la renuncia del trabajador, una vez que este se decida a demandar al patrón sus indemnizaciones, no podrá reclamar salarios caídos, ya que legalmente el abandono del servicio esta debidamente terminado.

Así en su demanda pidiendo sus indemnizaciones, salarios devengados y no pagados, y cualquier otro tipo

de prestación derivada del servicio prestado, cualquiera que sea la forma o denominación que se le de, deberán estas incluidas directamente, en la demanda con la que inicie su acción laboral.

Al respecto debemos poner el caso típico de todas las empresas que desde que entra el trabajador a laboral, éste firma un documento en blanco y que en un futuro próximo será su renuncia a la plaza, misma que la impedirá en determinado momento reclamar salarios caídos.

El artículo 33 que criticamos en este inciso en ningún previene esa situación de la renuncia a la plaza, sino que solamente establece el derecho irrenunciable a las prestaciones derivadas del servicio prestado.

Esta circunstancia, debe estar determinada en el artículo 33 que cometábamos, debido a que es una práctica usual en la empresa la situación que anteriormente expresamos.

Tal vez si para que esa renuncia que se firma al entrar a la empresa, es para que la misma tuviera efectos legales o encontrase su perfección, esta debe ser necesariamente ratificada ante presencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, además de que pudiese señalar que dicha obligación debe de recaer sobre

el patrón funcionándolo de manera económica, en caso de no nacerlo.

Otra crítica que podemos hacer al artículo 33, y que nos a margen a proponer su reforma, es sin duda, que el referido artículo, no menciona en su segundo párrafo de quién será la obligación de que el convenio sea ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por tal naturaleza a pesar de que la sanción sería la nulidad, muchas de las ocasiones, se firma tal liquidación y aceptación de la indemnización, y ya que se ocurre a la rectificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje siendo que con este hecho, la mayoría de las veces el beneficiado es sin duda el patrón.

Pudiésemos pensar que respecto a estas liquidaciones y en virtud de que en la mayoría el patrón se beneficia este obtiene un lucro o beneficio a base de engañar a su trabajador, violándose sus derechos laborales, lo que podrá ser un desmembramiento de algún fraude laboral específico y además delito especial y federal, en el que incurra el patrón cuando hace este tipo de violaciones, aprovechándose de la ignorancia de error, y del trabajador obteniendo un lucro o beneficio.

Por lo anterior, y siguiendo la naturaleza directa del derecho laboral de ser eminentemente protector de los

trabajadores, consideramos que puede ser reformado este artículo, imponiendo además el delito de fraude de equiparación del delito de fraude, no sólo por el hecho de no citar a su trabajador de ratificar el convenio de liquidación, sino que también puede ser aplicable dicha idea en el sentido de que el patrón se obligue también a citar a sus trabajador a ratificar la renuncia hecha ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Los patrones, muchas de las veces prefieren pagar multas económicas que someterse al arbitraje de las Juntas Locales y sin este caso, el derecho laboral es un derecho protector de la clase débil e ignorante consideramos que esta circunstancia debe de estar titulada por el derecho penal.

Ya que estas circunstancias, se esta aprovechando el patrón, debido a la suma ignorancia a la que el gobierno ha sumido a los trabajadores.

Decimos el gobierno, toda vez que este bien puede someter a todos los trabajadores, y darles educación elemental, para prepararlos a una vida intelectual, que les permita defender sus derechos.

Lejos de esto, solo se establece negociaciones con la central de trabajadores de México, por los cuales, se controla no solamente a los trabajadores, sino

sindicatos, confederaciones, y muchas de las situaciones políticas que prevalecen en nuestro país.

Por lo anteriormente expuesto, es necesario considerar que el derecho laboral debe de proteger con mayor interés al trabajador, y no empezarle a reatar derechos obtenidos a base de luchas, sino que debe forzosamente apoyar a la clase trabajadora, misma que forma parte de la gran población, sobre la cual recae la soberanía de conformidad con los artículos 39, 40, 41 Constitucional, y es la soberanía la que decide su forma de gobierno, por lo que siendo los trabajadores una gran masa de población, también representan la mayoría de la soberanía nacional, misma que debe de decidir su propio destino.

4.5 Proposición de Iniciativa de reforma al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo

Consideramos necesario hacer una proposición concreta que el ve nuestro estudio a una iniciativa de ley, con el sentido da darle mayor vigor a la relación laboral, y teparle el acceso al patrón a despedir a los trabajadores sin su responsabilidad.

Por tales circunstancias proponemos la siguiente reforma al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

PROPUESTA DE REFORMA

ARTICULO 33.- Es nula la renuncia que los trabajadores hagan, de su plaza a la prestación del servicio o trabajo a los salarios devengados de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le de. Todo convenio, liquidación o renuncia a la prestación del servicio o trabajo, presentada por el trabajador, para ser válida, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. La renuncia a la prestación del servicio o trabajo, para su validez deberá hacerse por escrito. Y serán rectificado a ambos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que aprobará tanto el convenio, liquidación o renuncia,

siempre que no contenga violaciones a los derechos de los trabajadores. Recayendo la obligación de proveer tal ratificación, al patrón.

Considerándose que incurre en el delito de fraude y sancionándose con las penas impuestas al fraude genérico en el Código Penal Federal, al hecho de que el patrón, a los 15 días de haber elaborado convenio o liquidación o haber recibido la renuncia por parte del trabajador, no inicie la promoción de ratificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los términos en el párrafo anterior.

El hecho de que consideremos que se adicione la nulidad de la renuncia del trabajo, y que esta para que tenga validez deberá ser ratificada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, es la respuesta a la mañosa aptitud de todas las empresas, que por mandato del patrón, hace firmar la renuncia al trabajo a sus trabajadores desde que estos son contratados.

Debemos de pensar que aquí se aprovecha el patrón, de la angustia económica que los trabajadores sufren por no encontrar un trabajo debidamente remunerado.

Por tales circunstancias, su aptitud es sin duda de aprovecharse de la mala situación de los trabajadores, en las que se han incurrido a las diversas fallas del sistema gubernativo nacional desde hace ya varios sexenios.

Será en este momento, en donde el patron empieza su maquinación de engaño, ya que indiscutiblemente la obligación de la persona que contrata el personal será la que el trabajador le firme una hoja en blanco.

El hecho de firmar una hoja en blanco, quiere decir muchas cosas, ya que la misma puede ser utilizada en diversos sentidos, debido a que un documento represente la literalidad del contenido del mismo.

Una vez que este trabajador, no es beneficio para la empresa, tal vez por los movimientos de lucha que pudiese organizar o porque simple y sencillamente exija su derecho establecido se lleva tal renuncia, y su tarjeta de chequeo ya no va a aparecer en su cuadro.

Esto obligará a dicho individuo ha acudir a la dirección de personal en donde se le informará que ha sido fulminantemente cesado.

Al ocurrir a la Junta de Conciliación y Trabajo a ese trabajador se le opondrá por lo que se refiere a los salarios caídos o reinstalación se le opondrá su renuncia hecha a la plaza misma que fue obtenida con engaño.

Ahora bien esta situación de engaño debe de reportar algún beneficio al patrón, Este beneficio es evidente, ya que el mismo tiene su disposición, la maquinaria para hacer que sus trabajadores de lo que este les puede dar.

olvidándose claro está de que exista un derecho, que como pudimos establecer en el trabajo, este derecho no apareció de la noche a la mañana, sino que tuvieron que haber habido derramamientos de sangre y luchas sin cuartel, que dieron frutos a la base trabajadora, y hasta ahora es cuando tiene que hacerlos valer, siguiendo o continuándose su lucha de manera infernal.

Los patrones, siempre quejándose por la carencia de dinero y por las alzas de impuestos o cualquier otra circunstancia como tiene los recursos suficientes, para iniciar cualquier promoción o incluso llevar a cabo la defensa total de su empresa.

Es por esa razón de que esa obligación o carga la revertimos directamente hacia el patrón para que sea este obligado a llevar ante la Junta de Conciliación y

Arbitraje, la rectificación tanto de la renuncia al trabajo, como la liquidación que en un momento determinado pudiese hacerse en favor de el trabajador.

Es necesario subrayar la gran necesidad que constituye la composición que exponemos en este inciso, y más que nada como objetivo directo e inmediato de nuestro estudio.

Ya que como hemos dejado claramente establecido, llega el momento en que incluso los trabajadores son obligados a renunciar y por tales motivos estos deberán mostrar las violaciones de que son objeto en un procedimiento laboral.

Si bien es cierto, las renunciaciones que actualmente la Ley Federal del Trabajo previene, son repeticiones de los caracteres constitucionales de estipulaciones nulas en las cláusulas del contrato, esto no llega a representar un gran avance, sino se establece la renuncia al trabajo y el hecho de obligar jurídicamente al patrón a la rectificación de tales documentos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Se puede pensar que la incriminación penal, llega a ser una exageración de la proposición hecha; pero consideramos que la audacia actual en los patronos, no amerita menos.

Y en tal criterio, hecho de que el patrón, no responde a los derechos tan natural de los trabajadores, e incluso nos haga caer en el error, y este maquine fraudulentamente su despido, estas circunstancias, van a representar claramente la necesidad de unir plenamente la actitud del patrón, cuando este trata de eludir una responsabilidad de tipo social, y que ataca a la sociedad desestabilizándola, ya que el hecho de despedir a una persona sin misericordia, provoca diversos trastornos dentro de un núcleo social como es la integración familiar.

En consecuencia de lo anterior es conveniente que se reforme el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, aunque no se tipifique de manera penal la responsabilidad del patrón de ratificar la renuncia, los convenios o liquidaciones ante la presencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente se pueden encontrar fórmulas distintas que coaccionen la voluntad del patrón a efecto de respetar su obligación de guardar en la relación laboral, la observancia de la legislación.

Así, los principios que rigen la relación laboral, van a estar suficientemente apoyados y la estabilidad en el empleo representarán una verdadera garantía para el trabajador, que lo hará laboral con mayor confianza y la

producción consideramos debe de legarse guiando las circunstancias de producción, son favorables de la industria.

Debemos de decir que la conveniencia de que se reforme el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, va a ir directamente ligada a la conveniencia de los principios que rigen la relación laboral.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- Desde el punto de vista histórico, el derecho laboral mexicano, ha tenido una gran importancia para nuestro desarrollo como país, ya que los trabajadores fueron y siguen siendo una de las clases desprotegidas por nuestro gobierno. De una u otra forma la legislación laboral que es supletoria a nuestra Constitución Política es un apoyo bastante fuerte para el trabajador y su fin fundamental es precisamente lograr bienestar para nuestros obreros mexicanos.

SEGUNDA.- La clase obrera desde siempre ha sido explotada y considerada en nuestra sociedad como casi esclavos, aunque claro está de una manera disfrazada; esta circunstancia sucedió en Estados Unidos de Norteamérica y parte de Europa, lo que vino a provocar desajustes sociales o mejor dicho Revoluciones, en esos momentos de guerra social se vino a agravar la situación económica para todas las clases y principalmente para la clase trabajadora, misma que fue necesario se motivara y surgiera un derecho para los trabajadores que tuviera

como objetivo principal, proteger los intereses de los obreros, y un orden entre las clases en este caso entre el obrero y el patrón.

TERCERA.- Con la Revolución Mexicana, se tuvo la satisfacción de consignar o plasmar en la Ley Suprema de la Nación los sagrados derechos de una clase desprotegida como es la de los trabajadores.

Fue entonces como al trabajador por medio de los artículos 5to. y 123 Constitucionales, se le otorgan garantía de defensa con el fin de que al trabajador se le de el trato justo y se le considere como persona que tiene derechos y obligaciones.

CUARTA.- En aquel tiempo, de desajuste social, afortunadamente tuvimos grandes hombres que lucharon y se comprometieron con el país y principalmente con los trabajadores a brindarles un apoyo de igualdad social y ofrecerles un mejor bienestar de vida y una paz social.

Fueron grandes luchas que tuvieron que vencer, y esto es con el único fin de que la clase obrera tuviera importancia en nuestra sociedad.

QUINTA.- Es realmente verídico, que del artículo 123, apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la fuente formal de donde se derivan los preceptos de la Ley Federal del Trabajo y es obvio que el artículo 33 nos demuestra amplios alcances y límites para que en un momento dado de análisis jurídico, dicho artículo pueda ser reformado.

Si bien es cierto, el artículo materia de nuestra tesis garantiza la relación de trabajo, aunque no ampliamente y es solamente una mera reafirmación al concepto vertido por el artículo 5to. de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, al artículo 33 y el artículo 5to., otorgan una garantía más a la clase desprotegida de nuestra sociedad.

SEXTA.- Considero que la naturaleza jurídica del derecho laboral es meramente social y lo manifiesta la Ley Federal del Trabajo, cuyo fin de la Ley del Trabajo es forzosamente conseguir el equilibrio y la justicia social entre los obreros y patrones.

De esa manera el derecho social, nos muestra que existen principios de naturaleza social y de interés público, mismos que si se pusieran en práctica traería ventajas para el trabajador, tuviera una vida desahogada, tanto económicamente como moral y de esa manera en un momento dado la producción presentaría mejoras formidables y eso tendría como resultado que hubiera mayores ventas y por lo tanto entraría más capital y como conclusión el trabajador tendría un mejor salario y mejores prestaciones.

SEPTIMA.- Estoy completamente segura, que la relación laboral, independientemente de que haya o no un contrato por escrito, desde el momento en que el patrón autoriza al trabajador, sin ninguna formalidad a prestar sus servicios y comienza a trabajar desde ese momento existe la relación de trabajo y el patrón se encuentra obligado a que el obrero perciba un salario, a pesar de que el patrón haya decidido dejar a prueba al trabajador esta figura es demasiado utilizar por los patrones y no se encuentra plasmada en la Ley Federal del Trabajo.

OCTAVA.- La Ley Laboral, en diversos artículos presenta ventajas y desventajas que atraerian la suspensión temporal a las labores del trabajador, reafirmo que la Ley es demasiado justa al otorgar derechos y obligaciones para el trabajo cuando haya adquirido una enfermedad contagiosa, además facilitarle los servicios médicos y quirúrgicos si fueren necesarios.

Relacionado con la huelga, el patrón se encuentra en aptitud de suspender al trabajador, si este llegare a formar parte de esta figura jurídica.

Así la Ley Laboral es demasiado explícita al mencionar los casos de suspensión a que puede hacerse acreedor el obrero por alguna falta o por algún caso fortuito que se pudiera presentar durante el desempeño o duración de sus labores.

NOVENA.- Se manifiesta cuando el trabajador, por causas imputables o por engaños no cumple con su obligación de laborar y en circunstancias el patrón está en aptitud de despedirlo o pedirle que se retire de la empresa. En este supuesto que mencionamos en este punto y que en la tesis profundiza, que el patrón ha sido engañado por el trabajador.

Asimismo la Ley es demasiado clara al referirse en todas y cada una de las causas de rescisión de la relación laboral, y por lo mismo se deja insubsistente la relación de trabajo.

DECIMA.- Manifestando y considerando que el efecto principal que contiene el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, en su segundo párrafo al mencionar que todo convenio o liquidación se tiene que hacer por escrito y que tendrá que ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, con el fin de que sea aprobado por dicha autoridad, esto es con el objeto de ser participe en la Junta y además para que en un momento dado pueda hablar con las partes sobre lo estipulado en el presente convenio, y que ellas manifiesten por otra parte de la empresa o patrón para la realización de dicha liquidación.

DECIMA PRIMERA.- Como en todos los contratos y convenios que celebra el patrón y el trabajador, es preciso que en esos actos no falten los elementos fundamentales para la realización y validez de éste acto jurídico, que viene a ser el consentimiento y el objeto.

En un momento dado si llegare a faltar cualquiera de estos elementos citados en este acto, tendrá consecuencia de una nulidad relativa absoluta y por lo tanto este acto será inexistente.

Todo convenio que no cubra con los elementos esenciales elementos de validez y condiciones que no fueren favorable para el trabajador este acto estará viciado de nulidad, por tales situaciones podemos resumir que la falta de estos elementos producirá la inexistencia del acto jurídico.

Con respecto al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, materia de nuestra tesis menciona una situación que ha provocado el patrón con respecto a la ratificación de los convenios, muchas veces el patrón no tiene la amabilidad de presentarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que se lleve a cabo la ratificación es por ello y en estas circunstancias por medio de la Junta el patrón deberá tener sanciones.

DECIMA SEGUNDA.- Si bien es cierto, y como se ha venido tratando a lo largo de esta tesis, el artículo 33 presenta una nulidad absoluta, por el objeto que persigue respecto de los elementos que presenta el primer párrafo y el segundo siendo este una consecuencia del primero.

Y en un momento dado si el trabajador, no estuviera de acuerdo con el convenio o liquidación a pesar de que haya recibido la indemnización y lo haya firmado y sienta que no es justo, el trabajador podrá promover ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la invalidez de dicho convenio, de acuerdo al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA TERCERA.- No cabe duda como la legislación laboral, es eminentemente social, ya elevado a la categoría de garantía Constitucional, esta la libertad que tiene el trabajador a renunciar a sus labores concluido un año, si conforme a sus intereses no le llegue a convenir puede hacerlo antes dejándole solamente al trabajador abandonar o renunciar a través de su decisión unilateral al trabajo.

Realmente a ninguna prestación que otorga precisamente la Ley Federal del Trabajo, se puede renunciar, gracias a que la legislación otorga precisamente derechos ganados por la relación de trabajo, y que además son de interés público de un contenido social que en dichas prestaciones son de carácter irrenunciable. Solamente si en un momento dado estuviéramos hablando de la renuncia, que en la cual hubiera un consentimiento libre por parte del trabajador, a dicha prestación si el trabajador se encuentra con al facultad de renunciar.

DECIMA CUARTA.- En un momento dado, que el trabajador exprese su renuncia al patrón o la formule, ese mismo día que decidiere abandonar la plaza de trabajo, se le puede hacer responsable por algún daño o perjuicio ocasionado por la relación de trabajo esto es con justa razón ya que con la oportunidad que el patrón le ha brindado.

Por lo anterior se recomienda al trabajador, que si en un momento dado quisiera separarse del empleo es conveniente que se lo notifique al patrón con un tiempo considerable, esto es, con el fin de que el patrón busque otra persona que lo sustituya y que de ésta manera no ocasione descontrol en la empresa.

Es necesario que el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, sea reformado cuanto antes, ya que en su contenido actual muestra varias deficiencias que en el argumento y en el punto respectivo de esta tesis se ha tratado con profundidad, y debemos de tener siempre presente que la Ley Federal del Trabajo es una legislación de carácter social y que su objetivo primordial es precisamente proteger en todos los aspectos a la clase desprotegida, ya que el trabajador cuenta con esta única arma para defenderse de las violencias y arbitrariedades que cometa el patrón contra sus derechos que le otorga esta disposición. Por lo que se identifica la necesidad de reformar el artículo 33 en la forma en que quedó citado en este trabajo, que viene a hacer precisamente un beneficio para el trabajador.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- Atwood, Roberto.
"Diccionario Jurídico",
México, Editor y Distribuidos Librería Buzán, 1982.
- 2.- Barajas Montes de Oca, Santiago.
"Comentarios al artículo 5 Constitucional",
Dentro de, Constitución Política de los Estados
Unidos Mexicanos, Comentada, México, UNAM, 1985.
- 3.- Cué Canovas, Agustín.
"Historia Social y Económica de México",
Editorial Trillas, S.A., 1967.
- 4.- Caso, Angel.
"Principios de Derecho",
México, Editorial Cultura, 1935.
- 5.- Castorena, Jesús.
"Manual de Derecho Obrero",
México, Sin editorial, 1984.
- 6.- De Buen Lozano, Nestor.
"Derecho del Trabajo",
México, Editorial Porrúa, S.A.,
Segunda edición, 1977.
- 7.- De la Cueva, Mario.
"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo",
México, D.F., Editorial Porrúa, S.A.,
Tomo I, Primera edición, 1979.
- 8.- Díaz de León Antonio.
"Diccionario de Derecho Procesal Penal",
México, Editorial Porrúa, S.A., Tomo I,
Primera edición, 1986.
- 9.- Domínguez Vargas, Sergio.
"Teoría Económica",
México, Editorial Porrúa, S.A.,
Cuarta edición.

- 10.- E. Colotti, Julio.
"Leyes Usuales del Trabajo",
Buenos Aires, Argentina, Ediciones Machí,
Cuarta edición, 1966.
- 11.- F.V. Konstantinov, B. Kedrov y I. Kon.
"Introducción al Materialismo Histórico",
México, Editorial Grijalvo, 1973.
- 12.- Galindo Garfias, Ignacio.
"Derecho Civil",
México, Editorial Porrúa, S.A.,
Segunda edición, 1976.
- 13.- García Pelayo y Gross, Ramón.
"Diccionario Larousse, Ilustrado",
México, Editorial Larousse, 1981.
- 14.- Guerrero, Euquerio.
"Manual de Derecho del Trabajo",
México, Editorial Porrúa, S.A.,
Octava edición, 1976.
- 15.- Karpets, Igor.
"Delitos de Carácter Internacional",
Moscú, URSS, Editorial Progreso, 1983.
- 16.- Kenneth Turner, John.
"México Bárbaro",
México, Editorial Costa Amic, 1967.
- 17.- Macías, C. Bertha del Carmen.
"Cronología Fundamental de la Historia de México",
México, Editorial del Magisterio, 1970.
- 18.- Marx, Carlos.
"Salario, Precio y Ganancia",
Pekín, República Popular de China,
Ediciones en Lenguas Extranjeras, 1976.
- 19.- Nicolae, Fernando.
"Historia de las ciencias supersticiosas,
Usos y costumbres",
Barcelona, España, Montaner Simón Editores,
Tomo tercero, 1904.

- 20.- "OIT y el Mundo del Trabajo",
Organización Internacional del Trabajo,
Ginebra, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo,
1984.
- 21.- Osorio y Nieto, César, Augusto.
"La Averiguación Previa",
México, Cárdenas Editor y Distribuidor,
Primera edición, 1975.
- 22.- Pérez Durán, Marino.-
"Historia General, Historia Antigua Medieval",
México, Publicaciones Cultural, S.A.,
Quinta edición, 1963
- 23.- Preciado Hernández, Rafael.
"Lecciones de Filosofía del Derecho",
México, editorial Jus, Décima edición, 1979.
- 24.- Pérez Palma, Rafael.
"Guía del Derecho Procesal Penal",
México, Cárdenas Editor y Distribuidor,
Primera edición, 1975.
- 25.- Piña y Palacios, Javier.
"Derecho Procesal Mexicano",
México, Biblioteca Mexicana de Prevención y
Readaptación Social, Secretaría de Gobernación
Instituto Nacional de Ciencias Penales.
- 26.- Pallares, Eduardo.
"Diccionario de Derecho Procesal Civil",
México, Editorial Porrúa, S.A.,
Décima quinta edición, 1983.
- 27.- Piña Vara, Rafael.
"Diccionario de Derecho",
México, Editorial Porrúa, S.A.,
Segunda edición, 1970.
- 28.- Rouaix, Pastor.
"Génesis de los Artículos 27 y 123 de la
Constitución Política de los Estados Unidos
Mexicanos, de 1917",
México. Comisión Nacional, Editorial del Comité
Ejecutivo Nacional del Partido Revolucionario
Institucional, 1984.

- 29.- Ramírez, Ignacio.
"Obras",
México, Editorial Nacional, 1960.
- 30.- Ramírez Fonseca, Francisco.
"Manual de Derecho Constitucional",
México, Editorial Fac, S.A.,
Segunda edición, 1981.
- 31.- Rojina Villegas, Rafael.
"Compendio de Derecho Civil",
México, Editorial Porrúa, S.A.,
Décima primera edición.
- 32.- Secco Ellauri, Oscar,
"Los tiempos modernos y contemporáneos",
Buenos Aires, Argentina, Editorial Kapeluz,
Cuarta edición, 1965.
- 33.- Trueba Urbina, Alberto.
"Nuevo Derecho del Trabajo",
México, Editorial Porrúa, S.A.,
Tercera edición, 1975.
- 34.- V. Lennin.
"El Estado y la Revolución",
Moscú, URSS, Editorial Progreso, 1970.
- 35.- Zepeda Sahagún Bernardo.
"Historia Universal",
México Editorial Enseñanza, S.A.,
Décima edición, 1962.

LEGISLACION CONSULTADA

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1985.
- 2.- Código Penal para el Distrito Federal, México, Editorial Porrúa, S.A., Cuarta edición, 1985.
- 3.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Partido Revolucionario Institucional, 1988.
- 4.- Ley Federal del Trabajo. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Séptima edición, Actualizada, 1986.
- 5.- Ley del Seguro Social, México, Edición del Instituto Mexicano del Seguro Social, 1986.
- 6.- Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1980, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Servicio de Información Sobre asuntos Laborales, 1986.
- 7.- Manual de Derecho del Trabajo, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Tercera edición, 1982.
- 8.- Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral, 1979, México, Secretaría del trabajo y Previsión Social, Primera Reimpresión de la Segunda edición, 1986.