



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

---

---

**FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL**

**NECESIDAD DE REGULAR LA FIGURA DE  
LA RENUNCIA EN MATERIA PROCESAL  
LABORAL**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA:**

**RICARDO CORTÉS TORRES**

**ASESORA: LICENCIADA LETICIA  
DOMÍNGUEZ SUBIAS**



**CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO, D.F.**

**2010.**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

A mi hijo, Ricardo Cortés Guerrero † :

Tú, amor, mi vida  
estoy amándote  
Tu sol me alumbra  
para darte calor  
Este mundo está esperándote  
en tu sonrisa  
mi corazón se llena hoy  
Mi cariño eres la razón  
de todo lo bendito que hay aquí  
No habrá fuerza que sea capaz  
hoy Dios está contigo  
para siempre  
para amar lo busco  
siempre en ti...  
Amor, mi vida, estoy amándote  
tu sol me alumbra  
para darte calor  
Ay dulce esperanza  
te quiero desde siempre  
ya no puedo estar sin ti  
no ohh no  
Y te doy todo mi amor  
y quiero todo tu amor...  
y te doy todo mi amor  
y quiero todo tu amor...  
Te miro y veo todo  
con tanta nitidez  
tu Dios es el de todos...  
dulce esperanzaaa.

Te amo mi rey, mi bebecito lindo, mí niño hermoso.

A Dios, por tener tanto que agradecerle y poco que  
pedirle.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, por abrirme las puertas al conocimiento.

A todos los profesores de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, por su ejemplo de profesionalidad.

A mis padres Joaquín Cortés Bernal y Mercedes Torres Hernández, por el amor y apoyo que día con día me dan; y por su ejemplo que me hace ser una mejor persona.

A mis hermanos Rosa María, Silvia, Norma, Joaquín, Juan Pablo, Emmanuel, Miguel y Diana, por brindarme su cariño y amor en todo momento, y enseñarme que detrás de cada logro existe otro desafío.

A todos mis sobrinos, por que en sus sonrisas me hacen recordar lo hermoso de este mundo.

A la licenciada Leticia Domínguez Subias, por aceptarme para elaborar este trabajo y darme su apoyo, confianza y capacidad para guiar mis ideas.

A mis amigos, Javier, Genaro, Daniel y Nallely,  
por brindarme su amistad incondicional.

A los licenciados Leopoldo Flores Arriazola y José  
Vicente Flores Torres, por haberme dado la  
oportunidad de formarme profesionalmente junto a  
ellos, compartirme su entusiasmo y regalarme su  
experiencia.

**NECESIDAD DE REGULAR LA FIGURA DE LA RENUNCIA EN MATERIA  
PROCESAL LABORAL**

**ÍNDICE**

**INTRODUCCIÓN.** .....I

**CAPÍTULO 1  
CONCEPTOS GENERALES**

1.1.	Derecho del Trabajo. ....	1
1.2.	Relación de Trabajo. ....	3
1.3.	Acto Jurídico Laboral. ....	7
1.3.1	Contrato de Trabajo. ....	8
1.3.2	Nulidad del Contrato de Trabajo. ....	19
1.4.	Estabilidad en el Empleo. ....	21
1.5.	Despido. ....	24
1.6.	Terminación de la Relación de Trabajo. ....	25
1.7.	Renuncia o Carta Renuncia. ....	29
1.8.	Teoría de la Novación. ....	33
1.9.	Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales. ....	36
1.10.	Derecho Procesal del Trabajo. ....	38
1.10.1.	Principios del Derecho Procesal del Trabajo. ....	40
1.11.	Acción y Excepción. ....	46
1.12.	Proceso y Procedimiento. ....	48
1.13.	Partes en el Proceso. ....	50
1.14.	Procedimiento Paraprocesal. ....	51
1.15.	Elementos Generales de la Prueba. ....	60
1.16.	Prueba Documental. ....	63

**CAPÍTULO 2**  
**LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE**

2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. ....	69
2.2. Ley Federal del Trabajo. ....	85
2.3. Reglamentos de las Procuradurías Federal y Local de la Defensa del Trabajo. ....	114

**CAPÍTULO 3**  
**NECESIDAD DE REGULAR LA FIGURA DE LA RENUNCIA EN MATERIA PROCESAL LABORAL**

3.1. Terminación de la Relación de Trabajo. ....	123
3.2. Problemática actual de la renuncia o carta renuncia. ....	132
3.3. Exhibición de una renuncia o carta renuncia en juicio ordinario laboral. ....	137
3.4. Propuesta. ....	154
<b>CONCLUSIONES.</b> ....	164
<b>BIBLIOGRAFÍA.</b> ....	168

## INTRODUCCIÓN

Como toda actividad humana se considera al trabajo como el esfuerzo utilizado para la producción de riqueza, siendo para nuestro país algo primordial, aunque en las últimas décadas hemos apreciado que la ausencia de un trabajo o la dificultad para obtenerlo, ha resultado un freno para lograr el bien común para los gobernados. Dicha situación ha provocado un incremento de conductas ilícitas, ocasionando una inestabilidad social. Pensamos que es importante mirar detenidamente a la sociedad que se somete a condiciones de trabajo agotadoras, con la intención de obtener una remuneración digna.

La relación de trabajo que surge entre un patrón y un trabajador, desde su nacimiento hasta su terminación, es objeto de regulación jurídica, y en nuestro país la Ley Federal del Trabajo, no sólo regula la relación laboral como objeto o definición, al considerar al trabajador, no solo como tal, sino como persona y ser humano.

En la presente investigación abordaremos lo relevante a la terminación de la relación de trabajo por parte del trabajador, sin perjuicio del patrón, mediante el documento denominado “renuncia o carta renuncia”, ya que consideramos que ésta figura no se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo, generando panoramas desalentadores para la clase trabajadora, ya que al no estar regulado mecanismo o formalismo alguno, no hay certeza y eficacia jurídica en ese documento.

Desafortunadamente hay evidencias de que cuando un trabajador pretende laborar para una persona física o moral, se le obliga a firmar diversas hojas en



blanco como requisito para ser contratado. Percibimos que esto es un problema que acontece todos los días y que concierne a toda la sociedad, ya que se condiciona el ingreso para laborar mediante un documento firmado en blanco, lo que conlleva una serie de injusticias y abusos por parte de los patrones hacia la clase trabajadora, dejando a la misma en un total estado de indefensión al ejercitar una acción, al ser la defensa del patrón en un solo sentido.

Conceptuamos la gravedad de lo que sucede hoy día en la vida cotidiana y en nuestros tribunales del trabajo, esto tiene sustento ya que al tratar de dirimir una controversia de este tipo, y como ya es conocido, una vez dentro de juicio la parte demandada manifiesta que tienen en su poder la renuncia del trabajador a su empleo; partiendo de esto para negociar un arreglo, denominado en ocasiones gratificación, evidenciando la ventaja que tiene el patrón en juicio y que puede llegar a ser decisiva al dictarse el laudo correspondiente.

Pensamos que es importante una definición de la renuncia o carta renuncia debiendo de incorporarse en el aspecto sustantivo y procesal de la ley, es decir, que debe de encontrarse definida dicha figura, en la Ley Federal del Trabajo como legislación secundaria, para que no existan contradicciones de términos sociales y jurídicos.

Suponemos que si la ley definiera la renuncia o carta renuncia, resultaría viable, que el trabajador, cuando quiera dar por terminar la relación laboral que lo une con su patrón, realice las condiciones que estime convenientes, sujetándose a la ratificación de la misma, ante alguna autoridad que se encuentre investida de fe pública o bien que la ley lo faculte para tales efectos; esto, para que se considere como requisito de validez para la renuncia o carta renuncia, y como un requisito de conveniencia para todas las partes y con ello una correspondencia entre la voluntad real y la plasmada, obteniendo una renuncia clara, libre y válida.

Consideramos la necesidad de un mecanismo en la ley, en donde la figura de la renuncia al trabajo se encuentre regulada, definiéndola, precisando sus alcances y efectos, con la obligación de constar por escrito; ya sea mediante un procedimiento vía paraprocesal o alguno diverso, realizándolo ante autoridad laboral o funcionario que cuente con fe pública. Con el objeto de que el trabajador ratifique la renuncia o carta renuncia, para que dicho documento sea oponible a terceros, buscando dar certeza jurídica a las partes, con el apercibimiento de que en caso de no cumplir con este requisito, dicho documento no podrá ser invocado en juicio y por lo tanto no tendrá valor probatorio alguno.

La presente investigación se desarrolla en tres capítulos: en el primero de ellos denominado Conceptos Generales, se abarcan todos aquellos conceptos de trascendencia que estarán en la presente investigación; el segundo capítulo intitulado Legislación Laboral Vigente, se tocan cuestiones establecidas en ordenamientos jurídicos base para este trabajo, y en el último se trata la propuesta propiamente dicha, proyectándose lo planteado de una manera en la que se estudia la necesidad de regular la figura de la renuncia en materia procesal laboral.

Los métodos empleados en este estudio será el **Deductivo** ya que va de lo general a lo particular, **Histórico** ya que se estudiaron los hechos pasados que han tenido trascendencia en el tema, **Analítico** porque se va de lo concreto a lo abstracto y **Jurídico** toda vez que se tomaron en cuenta los instrumentos técnicos necesarios de manera coherente a fin de dar unidad funcional e integral al sistema normativo.

La técnica de investigación que se utiliza es la Documental, ya que para la obtención y compilación, en la que sustentamos nuestra investigación, nos respaldamos en fuentes de carácter documental, esto es, en instrumentos de esa especie.

## CAPÍTULO 1

### CONCEPTOS GENERALES

#### 1.1 DERECHO DEL TRABAJO.

Diversos autores han dado diferentes definiciones de Derecho de Trabajo, variando entre ellos, en ocasiones, antecedentes, disposiciones, elementos, actividades, consecuencias o manifestaciones; circunstancias que surgen dentro de una relación laboral, dándose dentro de la misma los elementos necesarios para poder llegar a entender una definición más satisfactoria; no puede dejar de tomarse en cuenta que el derecho como tal, es un fenómeno social que no esta estático, sino al contrario, esta en constante movimiento.

Néstor de Buen propone su definición del Derecho del Trabajo, concibiéndola como: *“el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”*<sup>1</sup>.

Héctor Santos Azuela citado por José Manuel Lastra Lastra, lo define como: *“el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo”*<sup>2</sup>, continúa diciendo el autor que dada la

---

<sup>1</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Decimotercera edición, Porrúa, México, 2002, p. 138.

<sup>2</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel (coordinador), *Diccionario de Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 2001, p. 68.

naturaleza del Derecho del Trabajo ya no puede concebirse como el estatuto que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patrones, tampoco la regulación formal de las conductas exteriores en las relaciones obrero-patronales. Así, por su pretensión de realizar el bien común y la dignificación de los trabajadores, un importante sector de la doctrina lo maneja como una disciplina del llamado derecho social, explicando como un *tertium genus* insertado en la dicotomía derecho público y derecho privado <sup>3</sup>.

De un derecho obrero, de clase, hoy tiene un carácter multclasista, que ampara categorías sociales que hasta hace poco se mantenían al margen de las relaciones de trabajo. Incluso se considera un valor humano, una función social, un deber y derecho sociales, una garantía subjetiva, individual, *erga omnes; un hecho social. Ha roto las limitaciones del sexo, del color, de la nacionalidad e ideologías de todo tipo* <sup>4</sup>.

Sagrario Edith González Rodríguez, señala como Derecho de Trabajo el conjunto de normas que rigen las relaciones entre los trabajadores y los patrones, siendo este derecho una rama del Derecho Social, y este último tiene como fin lograr la justicia social. Señala que se le puede denominar Derecho Laboral o Derecho del Trabajo, ya que el Derecho Laboral actual considera trabajadores a personas que están muy ajenas a realizar una actividad industrial. De ahí que considera la forma correcta de darle esa denominación <sup>5</sup>.

El Derecho del Trabajo es el conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas. El derecho mexicano del trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política y se encuentra desarrollado

---

<sup>3</sup> Cfr. Idem.

<sup>4</sup> Cfr. DÁVALOS MORALES, José (coordinador), *Cuestiones Laborales en Homenaje al Maestro Mozart Víctor Russomano*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1988, p. 411.

<sup>5</sup> Cfr. GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, Sagrario Edith, *Aspectos Prácticos del Derecho del Trabajo*, Cuarta edición, Departamento de Fomento Editorial de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México, 1994, p. 23.

(principalmente) en la Ley Federal del Trabajo, que en realidad es un verdadero código de trabajo, no obstante su denominación oficial. El Derecho del Trabajo no es un conjunto de normas privilegiadas dictadas en provecho exclusivo del obrero, sino, más exactamente, un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales inspirada en la idea de la justicia social, según es entendida en un momento histórico por un pueblo determinado <sup>6</sup>.

## **1.2. RELACIÓN DE TRABAJO.**

Es la denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo le reconoce realmente los mismos efectos al contrato que a la relación del trabajo. Es más, casi los identifica, como consecuencia de la naturaleza tutelar del derecho social. Se trata de evitar interpretaciones cerradas en desmedro de los derechos de los trabajadores, pues sería volver a la añeja y ociosa discusión de la prioridad huevo-gallina. Ni la una ni el otro son figuras autónomas, se complementan: el contrato encuentra cauce y expresión en la relación de trabajo, en la ejecución continuada, en el tracto sucesivo, en el cumplimiento diario de una obligación de desempeñar conforme las modalidades y duración pactadas. En función de lo anterior se utilizan, casi en su totalidad, los mismos preceptos para ambas figuras. En el artículo 21 de la Ley encontramos la presunción de la relación de trabajo; hasta que alguien preste un trabajo personal y que alguien lo reciba, porque en términos del artículo 26 de la Ley, la falta de expresión escrita de la prestación de servicios (artículos 24 y 25

---

<sup>6</sup> Cfr. DE PINA VARA, Rafael y otro, *Diccionario de Derecho*, Trigésima primera edición, Porrúa, México, 2003, p. 232.

Ley Federal del Trabajo), “no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo...pues se imputará al patrón de la falta de esa formalidad” <sup>7</sup>.

La relación de trabajo representa materia de estudio en el ámbito del derecho del trabajo, no sólo como una cuestión jurídica sino de un modo social que repercute y va más allá de del Derecho Social, Mario de la Cueva, citado por Néstor de Buen la entiendo como: “*situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajador subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internaciones, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias*”, continua diciendo “ *El acuerdo de voluntades no podrá ser rector de la vida de la relación (de trabajo)...lo que significa que la relación adquiere una vida propia que se transforma por principios que le son propios...No es cierto que para dar nacimiento a la relación de trabajo deba existir una voluntad empresarial...*” <sup>8</sup>.

Cabe señalar lo que establece textualmente el contenido del artículo 20 de al Ley Federal del Trabajo, en donde se define a la relación de trabajo como:

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

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

*La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y del contrato celebrado produce los mismos efectos”.*

---

<sup>7</sup> Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel (coordinador), *Diccionario de Derecho del Trabajo*. Op. Cit., pp. 230 y 231.

<sup>8</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Op. Cit., pp. 567 y 568.

Relación de trabajo es el hecho en sí de prestar el servicio personal subordinado. Es el primer vínculo que se establece entre el trabajador que ofrece su energía y el que la recibe. La dependencia o subordinación del trabajador, es lo que distingue a la relación del trabajo de otras actividades semejantes<sup>9</sup>.

La Ley presume la existencia del contrato de trabajo y por ende la relación de trabajo entre patrón y trabajador, al establecer en su artículo 21 lo siguiente:

*“Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.*

Los Sujetos de la Relación de Trabajo son por un lado el trabajador y por el otro el patrón, a continuación los trataremos brevemente.

La relación laboral se establece, por regla general, entre dos personas. La persona trabajador ha de ser una persona física, tal como lo dispone la ley en su artículo 8° al señalar que “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. La condición de trabajador dependería de dos factores, el primero, la existencia de la relación subordinada; y el segundo dependerá sólo de la actividad, sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado<sup>10</sup>.

La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la conclusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contrato por equipo.

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador que, generalmente entendida como una obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse por la de otra diferente sin consentimiento del patrón.

---

<sup>9</sup> Cfr. GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, Sagrario Edith, *Aspectos Prácticos del Derecho del Trabajo*, Op Cit., p. 25.

<sup>10</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Op. Cit., pp. 486- 488.

Implica un vínculo de jerarquía, elemento gestor de la llamada subordinación, que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia del primero <sup>11</sup>. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones; debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo <sup>12</sup>.

El patrón conforme al artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, o bien, “física o jurídica” que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos presten servicios. Dicho término ha tratado de ser sustituido por el de empleador, sin que haya progresado dicha tendencia <sup>13</sup>.

*“En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, cuando no la regla, en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales”* <sup>14</sup>.

Un concepto que creemos importante comentar es el de patrón sustituto ya que corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones; la sustitución patronal transfiere no sólo derechos, como en el caso de la subrogación sino, fundamentalmente, obligaciones actuales y responsabilidades futuras. Surge cuando una persona adquiere la totalidad o casi la totalidad de los elementos funcionales propios de la substituida, como unidad económica-jurídica, continuado ininterrumpida con la actividad que desarrollaba ésta.

---

<sup>11</sup> Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel (coordinador), *Diccionario de Derecho de Trabajo*, Op. Cit., pp. 263 y 264.

<sup>12</sup> Cfr. FERNÁNDEZ ARRAS, Arturo, *Selección de Temas de Derecho Individual del Trabajo*, Barra Nacional de Abogados, México, 2001. p. 17.

<sup>13</sup> Cfr. *Ibidem*. p. 18.

<sup>14</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel (coordinador), *Diccionario de Derecho del Trabajo*, Op. Cit., p. 198.



Esta figura puede implicar la transmisión de la propiedad de una empresa en su totalidad o de uno de sus establecimientos, sucursal o agencias, es decir, de una parte de la empresa; siempre y cuando la transmisión se realice en calidad de unidad económica independiente y vaya a funcionar como tal; esto es, que ese nuevo establecimiento, sucursal o agencia vaya a funcionar como una empresa nueva, distinta.

El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo establece que: “La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución hasta por el término de seis meses”, a partir de que se de aviso correspondiente. Una vez fenecido el plazo, el trabajador sólo podrá ejercer sus acciones en contra del patrón sustituto, que será el único responsable de las obligaciones contraídas por la fuente de trabajo con el trabajador, antes y después de la relación de trabajo. La sustitución no afecta la relación de trabajo, pues ésta es una situación jurídica objetiva, establecida entre el trabajador y la fuente de trabajo <sup>15</sup>.

### **1.3. ACTO JURÍDICO LABORAL.**

El acto jurídico reviste importancia en el derecho, pues constituye el medio por el cual el hombre se impone consecuencias jurídicas adecuadas a las diversas finalidades que se propone alcanzar <sup>16</sup>.

Martínez Alfaro citando a Rojina Villegas establece por acto jurídico la manifestación de voluntad, reconocida por la norma jurídica, que tiene por objeto

---

<sup>15</sup> Cfr. *Ibidem*. pp. 257 y 258.

<sup>16</sup> Cfr. MAGALLÓN IBARRA, Mario (coordinador), *Compendio de Derecho Civil*, Universidad Nacional Autónoma de México, Porrúa, México, 2004. p. 8.

producir consecuencias de derecho consistentes en la creación, transmisión, modificación o extinción de obligaciones.

En los actos jurídicos la ley se sirve de la voluntad para la creación de las obligaciones, pueden ser unilaterales o bilaterales, según estén formados por una o dos manifestaciones de voluntad que integran un consentimiento. El acto jurídico es una manifestación de voluntad que tiene por objeto crear, modificar, transmitir o extinguir obligaciones y al disponer el artículo 1793 el Código Civil, que el contrato es un acuerdo de voluntades para crear o transmitir obligaciones, se observa que el contrato es la especie del acto jurídico en virtud de que no cualquier manifestación de voluntad es contrato, sino sólo aquella que está complementada por otra y con la que forma un acuerdo; además, el acto jurídico en general puede tener cuatro funciones y en cambio el contrato sólo tiene dos que son las de crear o transmitir obligaciones.

El acto jurídico y sus diversas especies están compuesto por varios elementos que se clasifican en elementos de existencia o de validez, el primero de ellos, son el consentimiento y el objeto, artículo 1794 y 2224 del Código Civil, estos elementos son necesarios para que el acto exista y en el caso de que falte no habrá acto, siendo un acto inexistente; el segundo elemento, validez, son la capacidad, la forma, ausencia de vicios del consentimiento y licitud, artículos 1795 y 2225 del mismo ordenamiento, estos son necesarios para que el acto tenga una existencia y pueda producir perfectamente sus efectos <sup>17</sup>.

### **1.3.1. CONTRATO DE TRABAJO.**

La palabra contrato *“deriva del latín contractus, del verbo contrahere, significa con trahere, traer, es decir contraer. Es un pacto moral o escrito, celebrado por dos partes que se obligan sobre una materia y una cosa*

---

<sup>17</sup> Cfr. MARTÍNEZ ALFARO, Joaquín, *Teoría de la Obligaciones*, Novena edición, Porrúa, México, 2003. pp. 16-20.

*determinada y que pueden exigirse su cumplimiento desde el punto de vista jurídico”<sup>18</sup>.*

*En materia civil se entiende como un “pacto o un convenio que crea obligaciones entre quienes lo celebran, son contratos aquellas manifestaciones de voluntad que producen o transfieren obligaciones y derechos; y que para su existencia se requiere el consentimiento, que surge de la suma de las dos voluntades de las partes que pactan, y el objeto, que puede ser materia del mismo. Como elementos de validez se señalan la capacidad legal de las partes; la ausencia de vicios del consentimiento; que el objeto, motivo o fin sea lícito, que el consentimiento se manifieste en la forma que la ley ordena. Se entiende como acuerdo jurídico entre las partes con efectos obligatorios para ambas”<sup>19</sup>.*

Continuado con lo anterior puede considerarse un pacto o convenio celebrado entre las partes, quedando obligadas sobre el objeto determinado y que pueden ser obligadas a cumplir el mismo. Debe aclararse que puede ser sobre cosas determinables, en cuanto su especie y que en este caso se perfecciona cuando la cosa se hace cierta y determinada. Algunos tratadistas agregan, como elemento esencial del contrato, la solemnidad, en determinados contratos. Por lo general el contrato tiene tres clases de cláusulas, las esenciales, las naturales y las accidentales. Las primeras son fundamentales para la existencia del contrato. Las segundas derivan de la naturaleza y las terceras son la que pactan los contratantes. Los contratos tienen deberes adicionales que tienen que cumplirse por las disposiciones de la ley; atendiendo a los usos y costumbres y a la buena fe<sup>20</sup>.

Una vez explicado lo relativo al contrato en materia civil, es oportuno el hablar del Contrato de Trabajo; comúnmente hemos escuchado diversas pugnas de tratadistas respecto de las diferencias y similitudes del contrato de trabajo y del

---

<sup>18</sup> MAGALLÓN IBARRA, Mario (coordinador), *Compendio de Derecho Civil*, Op. Cit., p. 89.

<sup>19</sup> Idem.

<sup>20</sup> Cfr. Ibidem. pp. 89 y 90.

contrato de naturaleza civil, pugnas que, consideramos, en lugar de aportar algo benéfico para las dos ramas del derecho las separa cada día más al no tener un acuerdo aceptado sobre la naturaleza social y privada de cada una de las materias.

En ese sentido pensamos que dada la naturaleza de la materia del derecho del trabajo, no pueden utilizarse o adecuarse los términos rigoristas de la materia civil no por ello se debe entender estos últimos como nocivos para el derecho del laboral, sino por el contrario las reglas que rigen el derecho privado, de mucho ayudan a comprender no sólo nuestra materia sino todas las demás, por lo que deben de ser complementos una de la otra y estar en constante movimiento como lo esta nuestra sociedad.

Cuando apareció con fuerza incontenible el fenómeno laboral los juristas tuvieron que encuadrar dentro del ordenamiento jurídico, a las instituciones recientes que respondían al desarrollo industrial que cada día, abría más fuentes de trabajo y demandaba la presencia de numerosos trabajadores. Recurrieron a expresiones usadas entonces y denominaban al contrato el acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador. Esta expresión no era de lo más favorable, 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 la autonomía de la voluntad, porque la ley tenía que proteger a la clase más débil en relación a la contractual <sup>21</sup>.

Miguel Bermúdez Cisneros establece que el contrato de trabajo es un tema socorrido por la doctrina, ya que son muchas las que se emplean para tratar de establecer los elementos fundamentales que lo describan en forma sintética, y cita la siguiente: “contrato de trabajo es aquel por el cual una parte se obliga a trabajar en condiciones de subordinación o dependencia con otra, mediante el pago de

---

<sup>21</sup> Cfr. GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Vigésima primera edición, Porrúa, México, 2000. p. 30.

una remuneración”<sup>22</sup>. Esta definición trata de precisar las partes y sus relaciones. También se toca lo relevante a su objeto que es el trabajo. Y por supuesto como elemento característico y distintivo del contrato de trabajo, la subordinación; con carácter oneroso, es decir, que el trabajo se realiza a cambio de un salario o remuneración.

Juan B. Climét Beltrán, citado por Federico Arciega, al respecto menciona que: *“...el contrato laboral es un contrato condicionado por la ley, que no es libre al no encontrarse regido por la autonomía de la voluntad, sino que es un contrato dirigido que lleva implícita al condición de aceptar las modificaciones impuestas por la ley presente o futura que favorezca a los trabajadores...”*<sup>23</sup>.

También se entiende como: *“El acuerdo entre un trabajador y un patrón mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrón se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado; fijándose las condiciones de prestación de dicho servicio, mismas que deben de ajustarse a las disposiciones que marca la ley”*<sup>24</sup>.

En relación a este tema es importante citar el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

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

---

<sup>22</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del Trabajo*, Oxford University Press, México, 2000. pp. 100 y 101.

<sup>23</sup> KURCZYN VILLALOBOS, Patricia y otro (coordinadores), *Estudios Jurídicos en Homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2003.

<sup>24</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel (coordinador), *Diccionario de Derecho del Trabajo*, Op. Cit., p. 53.

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

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

Luego entonces la ley define al contrato de trabajo como: “*Cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario*”.

De estas definiciones podemos llegar a la conclusión de que existen elementos *sine qua non* para la celebración de un contrato de trabajo, los cuales son los siguientes:

- a) El trabajador sea una persona física.
- b) Preste o desempeñe personalmente una actividad o labor subordinada.
- c) Que sea a cambio de una remuneración económica <sup>25</sup>.

En el supuesto de que faltare el contrato de trabajo, ello no implica que no exista la relación de trabajo, ya que si existe la relación de trabajo se presumirá la existencia de contrato de trabajo ya que dicho contrato es el instrumento formal de la relación laboral; y que al faltar éste le es imputable al patrón; pero de ninguna manera desvirtúa la relación de trabajo. De ahí que puede haber contrato de trabajo sin relación de trabajo; lo cual no da nacimiento a la aplicación de las normas laborales. En cambio, habiendo relación de trabajo, surge la aplicación de las normas de trabajo; obviamente lo normal sería que primero se elaborara el contrato para seguir la relación de trabajo y como consecuencia darle aplicación a las normas establecidas en la ley. De esta manera podemos decir que contrato y relación de trabajo surten los mismos efectos.

---

<sup>25</sup> Cfr. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia y otro (coordinadores), *Estudios Jurídicos en Homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano*, Op. Cit., p. 74.

Como sabemos, todo contrato tiene elementos que son requisitos indispensables para consolidar el fin que buscan las partes que los suscriben, ya que el contrato de trabajo va a ser el medio por el cual el patrón como el trabajador se imponen consecuencias jurídicas ajustadas al marco legal para obtener lo que las partes se proponen alcanzar. Estos elementos son los de existencia y validez de los contratos, los cuales explicaremos brevemente a continuación.

#### 1. Elementos de Existencia.

Los elementos de existencia del contrato; en materia civil como laboral, también son conocidos por la doctrina como elementos esenciales o estructurales del contrato, estos son el consentimiento, el objeto y excepcionalmente la solemnidad.

A) El Consentimiento, *“es el acuerdo de dos o más voluntades sobre la creación o transmisión de derechos y obligaciones”* <sup>26</sup>.

En materia del trabajo se entiende como un acuerdo de voluntades para dar nacimiento a una relación de trabajo, en el contrato de trabajo dicha manifestación se puede realizar de manera expresa ya sea verbal o escrita o bien tácitamente cuando las partes realizan determinados hechos que presuponen la aceptación <sup>27</sup>.

B) Objeto. Se analiza como objeto jurídico y material, el primero de ellos se subdivide en directo e indirecto; el primero consiste en la creación o transmisión de obligaciones, y el indirecto es la cosa o conducta sobre la que recae la obligación. Así, en la obligación de dar, el objeto indirecto será aquello que debe darse. El objeto indirecto tiene un contenido material o bien, constituye una conducta, positiva (hacer) o negativa (no hacer). Por su parte el objeto material

---

<sup>26</sup> PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo, *Contratos Civiles*, Séptima edición, Porrúa, México, 2000, p. 22.

<sup>27</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Op. Cit., p. 536.

hace referencia que el objeto del contrato debe ser física y legalmente posible, es decir, existir en la naturaleza, ser determinado o determinable y estar dentro del comercio <sup>28</sup>.

C) Solemnidad. Existe ésta cuando, dada la naturaleza del contrato, se requiere de la formalidad, siendo esto un elemento de existencia necesario para su celebración.

## 2. Elementos de Validez.

Los Elementos de Validez, se requieren, como su nombre lo dice, para que el acto sea válido, estos elementos son: Capacidad, Ausencia de vicios en el consentimiento, Licitud en el objeto y Forma.

A) La Capacidad se define como: *“ la aptitud para ser sujeto de relaciones jurídicas. Ahora bien: si el sujeto sólo puede ser titular de derechos y obligaciones, afirmamos que tiene capacidad de goce. Si por el contrario, puede por sí mismo disponer de sus derechos y contraer obligaciones, su capacidad será también de ejercicio”* <sup>29</sup>.

La Capacidad se clasifica en dos de goce y de ejercicio, por lo que respecta a la capacidad de Goce, esta se adquiere desde la concepción y es la aptitud de las personas para ser titulares de derechos y de obligaciones; por capacidad de ejercicio entendemos la aptitud de las personas para hacer valer sus derechos y obligaciones, ésta se adquiere con la mayoría de edad <sup>30</sup>.

De acuerdo con lo anterior, en materia del trabajo los menores de catorce años carecen de capacidad de goce laboral. Esto significa que no podrán ser sujetos de una relación de trabajo, y por capacidad de ejercicio laboral se adquiere

---

<sup>28</sup> Cfr. PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo, *Contratos Civiles*, Op. Cit., p. 25.

<sup>29</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Op. Cit., pp. 541 y 542.

<sup>30</sup> Cfr. ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel, *Contratos Civiles*, Porrúa, México, 2000. p. 254.



a los dieciséis años, esto tiene su fundamento en el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo que en su parte conducente establece <sup>31</sup>:

*“Artículo 23. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis 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.*

*Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les corresponda”.*

B) Ausencia de Vicios en el consentimiento. Debe de entenderse que el consentimiento tiene que darse, desde su celebración, de manera libre y veraz, de manera que las partes estén de acuerdo de la persona, objeto y formalidades del contrato a celebrar, por lo que dicho contrato no debe de estar viciado por error, dolo, mala fe, violencia o lesión; dichas circunstancias pueden invalidar el contrato trayendo como consecuencia su nulidad <sup>32</sup>.

Por error entendemos el conocimiento inequívoco de la realidad o bien el conocimiento inexacto de la realidad consistente en creer lo que es falso, para que pueda considerarse como vicio del consentimiento y originar la nulidad del contrato, debe de recaer sobre el motivo determinante de la voluntad de cualquiera de los que contratan <sup>33</sup>.

Por su parte el dolo es cualquier sugestión o artificio que se emplee para inducir al error o mantener en él a alguno de los contratantes, o bien se concibe como el empleo de cualquier medio ilegal para inducir o provocar el error y así

---

<sup>31</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Op. Cit., pp. 542 y 543.

<sup>32</sup> Cfr. PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo, *Contratos Civiles*, Op. Cit., p. 25.

<sup>33</sup> Cfr. ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel, *Contratos Civiles*, Op. Cit., p. 41.

obtener la voluntad de una persona en la celebración de un contrato, ya que el dolo supone una intención de dañar o de engañar <sup>34</sup>.

La mala fe es la disimulación del error de uno de los contratantes, una vez conocido, es decir, este supuesto se da cuando una parte del contrato no saca del error a la otra parte sabiendo del mismo, continuando con la celebración de dicho contrato <sup>35</sup>.

Por lo que respecta a la violencia y lesión el Código Civil Federal da sus respectivas definiciones en los siguientes términos:

*“Artículo 1819. Hay violencia cuando se emplea fuerza física o amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud, o una parte considerable de los bienes del contratante, de su cónyuge, de sus ascendientes, de sus descendientes o de sus parientes colaterales dentro del segundo grado”.*

*“Artículo 17. Cuando alguno, explotando la suma ignorancia, notoria inexperiencia o extrema miseria del otro; obtiene un lucro excesivo que sea evidentemente desproporcionado a lo que él por su parte se obliga, el perjudicado tiene derecho a elegir la nulidad del contrato o la reducción equitativa de su obligación, mas el pago de los correspondientes daños y perjuicios.*

*El derecho concedió en este artículo dura un año”.*

C) *La licitud en el objeto.* El Código Civil Federal en su artículo 1830 define la licitud como:

*“Artículo 1830. Es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres”.*

---

<sup>34</sup> Cfr. Ibidem. p. 42.

<sup>35</sup> Cfr. PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo, *Contratos Civiles*, Op. Cit., p. 34.

*“El objeto, que es la conducta manifiesta como prestación o como una abstención, debe de ser lícita además de posible y asimismo el hecho, como contenido de la prestación, también debe ser lícito”*<sup>36</sup>.

En ese sentido el artículo 8° del código civil citado refiere:

*“Artículo 8. Los actos ejecutados contra el tenor de las leyes prohibitivas o del interés público serán nulos, excepto en los casos en que la ley ordena lo contrario”.*

Del párrafo anterior se desprende que la ilicitud en el objeto, motivo o fin del contrato produce la nulidad absoluta del mismo, ya que tales actos son ilícitos por contravenir una disposición de carácter imperativo o prohibitivo y tales disposiciones existen con el fin de proteger un interés común, del orden público o de las buenas costumbre, siendo la nulidad la sanción para las partes por realizar actos contrario a la ley. No podrá ser la sanción la nulidad relativa, ya que si esto fuera así se dejaría a las partes con la posibilidad de poder acatar o no las disposiciones de orden público lo que haría inútil la misma norma<sup>37</sup>.

En nuestra materia tocando el tema referente, aparece señalado en el artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo, así como también lo contemplado en los artículos 133 y 135 relativos a las prohibiciones que se dictan tanto respecto a los patronos como de los trabajadores<sup>38</sup>.

D) La Forma. *“Se refiere a la manera de exteriorizar el consentimiento, pudiendo ser expreso o tácito”*<sup>39</sup>, el artículo 1803 del Código Civil Federal en lo referente menciona:

*“Artículo 1803. El consentimiento puede ser expreso o tácito, para ello se estará a lo siguiente:*

---

<sup>36</sup> ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel, *Contratos Civiles*, Op. Cit., p. 46.

<sup>37</sup> Cfr. Ibidem. p. 48.

<sup>38</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Op. Cit., p. 545.

<sup>39</sup> MARTÍNEZ ALFARO, Joaquín, *Teoría de la Obligaciones*, Op. Cit., p. 85.

*I. Será expreso cuando la voluntad se manifiesta verbalmente, por escrito, por medios electrónicos, ópticos o por cualquier otra tecnología, o por signos inequívocos, y*

*II. El tácito resultará de hechos o de actos que lo presupongan o que autoricen a presumirlo, excepto en los casos en que por ley o por convenio la voluntad deba manifestarse expresamente”.*

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 24 establece que es preciso que se elabore por escrito para acreditar las condiciones de trabajo.

*“Artículo 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares por lo menos, de los cuales quedara uno en poder de cada parte”.*

La Ley no se limita a establecer que el contrato o las condiciones de trabajo, hayan de constar por escrito. El contenido o, para ser más preciso, la estructura está previsto en el artículo 25 de la ley al señalar los requisitos que deben de contener los escritos donde consten las condiciones de trabajo <sup>40</sup>.

### **Características del Contrato de Trabajo.**

Dada la naturaleza social del contrato del trabajo tiene determinadas características acorde a su forma, por lo que puede ser:

Consensual: El contrato se perfecciona por el mutuo acuerdo de la partes.

Bilateral: Se requiere de dos partes para poder celebrarse, en el caso del contrato de trabajo se requiere de un patrón y un trabajador.

---

<sup>40</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Op. Cit., p. 549.

Oneroso: Por lo que significa el contrato evidentemente es oneroso, ya que la prestación de un servicio personal subordinado trae como consecuencia el pago de un salario.

De tracto sucesivo: Sus efectos son durante todo el tiempo que dure la relación de trabajo.

Social: En materia del trabajo la ley protege al trabajador de actos del patrón y de sí mismo, existiendo una protección absoluta <sup>41</sup>.

Por lo que respecta a la duración del contrato de trabajo, en términos generales, las relaciones o contratos de trabajo pueden ser para obra determinada, para tiempo determinado, o tiempo indeterminado; y a falta de estipulación expresa, la relación de trabajo deberá continuar por tiempo indeterminado; o en el caso de que se haya vencido el término que se hubiera pactado y subsistiese la materia de trabajo, la relación deberá continuar por todo el tiempo que dura dicha circunstancia, por consecuencia, el contrato o relación de trabajo típico, es el contrato a tiempo indeterminado. Ya que excepcionalmente el contrato de obra determinada, puede únicamente estipularse, cuando lo exija su naturaleza. Y el de tiempo determinado, cuando lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar, o cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos por la Ley, como las causas de suspensión individual de la relación de trabajo <sup>42</sup>.

### **1.3.2. NULIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

La teoría de la nulidad se convierte en un tema siempre crucial cuando se aplica al derecho del trabajo, porque no guarda los mismos efectos generales que

---

<sup>41</sup> Cfr. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia y otro (coordinadores), *Estudios Jurídicos en Homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano*, Op. Cit., p. 84.

<sup>42</sup> Cfr. GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, Sagrario Edith, *Aspectos Prácticos del Derecho del Trabajo*, Op. Cit., pp. 25 y 26.

en otros derechos, sino que su aplicación y efectos difieren en situaciones fundamentales, como veremos en seguida.

Por ejemplo, en el derecho civil la nulidad se propicia en ilicitud del objeto materia del contrato, y este concepto de ilicitud es amplio, porque en tal caso cuando se contraría tanto a la ley como a la moral y las buenas costumbres, ninguna de las partes tiene derecho a reclamo alguno; hay nulidad absoluta, como si no hubiese existido contrato; lo nulo no produce efecto alguno para las partes, porque de un hecho inmoral nadie debe sacar beneficio. Por el contrario, si el quebrantamiento es contra la ley, esto es, la nulidad se produce por un acto ilegal, ahí estaremos ante un caso distinto, pues fue la realización de un trabajo prohibido por la ley lo que propició la nulidad, y, por tanto, la nulidad sólo surte efectos a partir de la fecha en que se detiene el trabajo, aunque deja vivo el derecho del trabajador para reclamar del patrón de sus salarios devengados. En otro caso, la ley prohíbe que las mujeres trabajen en las minas. Si se da el supuesto de que alguna de ellas trabajase en el tiro de una mina, y tal situación se descubre en la inspección de trabajo, ésta multará a la empresa y ordenará el cese del trabajo de la mujer, pero la trabajadora tendrá su derecho a cobrar por los servicios prestados, aunque hubiesen sido prohibidos por la ley.

La nulidad en materia del trabajo ofrece divergencias profundas con los caracteres específicos del derecho civil. Cabe concretarlas en la siguiente forma:

1. La nulidad no necesita ser declarada, ni siquiera reconocida por la autoridad. Está expedida en todo tiempo la acción del trabajador, no se requiere previo reconocimiento o declaración para exigir el cumplimiento de la cláusula legal, como si no existiera pacto alguno.

2. La nulidad de una o varias cláusulas no produce la nulidad del contrato.

3. La nulidad actúa retroactivamente en beneficio del trabajador. Podrá así exigir la compensación correspondiente al tiempo que hubiere durado la prestación del servicio.

4. La prestación también obra de manera especial, en cuanto a la convalidación del acto, pues el transcurso del tiempo no convalida la cláusula nula; por el contrario, cabe alegar la nulidad en cualquier momento.

El hecho de los diferendos de los bienes a proteger es lo que hace que el derecho civil y laboral actúen en diversa manera ante un mismo problema. Tomando en cuenta el carácter alimentario que tiene el salario, el derecho protege a quien aún en un trabajo ilegal trató de obtenerlo <sup>43</sup>.

#### **1.4. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.**

Euquerio Guerrero, al hablar del tema refiere que es interesante mencionar el contenido del artículo 23, punto 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, según en la cual: *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”*.

Al hablar de la estabilidad en el empleo no se ha pensado en un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, del que no pudiera separársele ni aún con causa justificada, pues este criterio habría sido contrario a los más elementales principios de equidad y, además, desnaturalizaría la relación de trabajo. En el trabajo no se adquieren derechos patrimoniales sobre el empleo; hay un convenio de ejecución continuada, en que el obrero pone su energía material o intelectual al servicio del patrón y éste la emplea para realizar el fenómeno de la producción pagando por ello, al empleado, la remuneración llamada salario.

---

<sup>43</sup> Cfr. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del Trabajo*, Op. Cit., pp. 113 y 114.

Euquerio Guerrero entiende a la Estabilidad al Empleo, en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral. Cree que se perfila a una seria rectificación a los principios del Derecho Civil y esto le parece natural, ya que existen características que le son propias a la materia del Derecho del Trabajo. Tan es así que el contrato no puede ser rescindido libremente por el patrón, pues no se le considera en igualdad de situación que al obrero y se estima que este último es la parte más débil en la relación de contractual <sup>44</sup>.

Néstor de Buen Lozano, considera que: *“La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural”* <sup>45</sup>. La permanencia en el empleo está normalmente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a su duración, de la relación de trabajo. La regla fundamental es que, salvo que se compruebe otra cosa, toda relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido. La comprobación del hecho contrario quedará siempre a cargo del patrón.

La estabilidad representa también la fuente y la garantía de otros derechos como la antigüedad, la preferencia, la jubilación, etc., consecuencia de una situación objetiva que rebasa la voluntad unilateral de quien contrata y utiliza el

---

<sup>44</sup> Cfr. GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Op. Cit., pp. 118 - 121.

<sup>45</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Op. Cit., p. 598.



trabajo. Las excepciones a esta figura están contempladas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer:

*“Artículo 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:*

- I. Los trabajadores con antigüedad menor a un año;*
- II. Trabajadores que laboren en contacto directo e inmediato con el patrón, cuando a juicio de la Junta, de acuerdo a las circunstancias del caso, no sea posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo;*
- III. Trabajadores de confianza;*
- IV. Trabajadores domésticos; y*
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales”.*

De acuerdo con el artículo 50 de la ley laboral, los patronos deberán pagar a los trabajadores las siguientes indemnizaciones:

*“Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:*

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año, y de veinte días por cada uno de los siguientes en que hubiese prestado;*
- II. Si la prestación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados y ;*

III. *Además de las indemnizaciones a que se refiere las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones”.*

### **1.5. DESPIDO.**

Tener una definición específica del tema enfrenta una serie de problemas, diversos autores en búsqueda de encontrar dicha definición de despido lo entienden como el acto por medio del cual el patrón separa de manera injustificada al trabajador de su puesto; su noción es más amplia y su utilización ha ganado terreno tanto en la doctrina como en la jurisprudencia latinoamericana <sup>46</sup>.

Puede considerarse como una acción unilateral del patrón para romper un contrato de trabajo, eventualmente con una causa justificada, afectando de manera directa al trabajador <sup>47</sup>.

Comúnmente, por Despido se entiende la disolución unilateral de la Relación de Trabajo por parte del patrón por incumplimiento grave o culposo de una obligación del trabajador; es un sistema reconocido por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, por lo que son causas justificadas de despido (de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón), señalando la obligación para la clase patronal, que este aviso deberá de hacerse del conocimiento al trabajador, y en el supuesto de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguiente a la fecha de la rescisión, deberá de hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso, ya sea

---

<sup>46</sup> Cfr. REYNOSO CASTILLO, Carlos, *El Despido Individual en América Latina*, Porrúa, UNAM, México, 1990, p. 58.

<sup>47</sup> Cfr. Ibidem. p. 60.

al trabajador, y en su caso a la Junta, bastara para considerar que el despido fue injustificado <sup>48</sup>.

Consideramos, como veremos más adelante, que la propuesta que se dará en esta investigación, podría ser un posible resguardo del trabajo, toda vez que en nuestra vida moderna, llena de obstáculos y con una enorme competencia en todas las materias, hay más posibilidad de que cualquier persona sea susceptible a ser despedido, que a ser demandados o denunciado en cualquier otra materia, ya sea civil, mercantil, familiar, penal etc., ya que una gran parte de la población mexicana, nos dedicamos a trabajar día con día, semana tras semana, siendo importante la remuneración justa para nuestra subsistencia y la de nuestra familia.

## **1.6. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.**

Néstor de Buen entiende por terminación de la relación de trabajo la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Esto es, que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias. La terminación puede obedecer a varias causas. Algunas son previsibles y se pueden haber determinado desde el momento en que se constituyó la relación, la terminación puede ser el resultado de una decisión unilateral o de un acuerdo de las partes. Ello puede producirse tanto a nivel de relaciones individuales como colectivas.

En la esencia de la terminación se encuentra la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo. Puede también jugar la voluntad de las partes, pero sólo la del trabajador si se trata de una decisión unilateral. A pesar de que la ley sanciona con la nulidad todas las renunciaciones que los trabajadores hagan de sus derechos laborales, en

---

<sup>48</sup> Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel (coordinador), *Diccionario de Derecho del Trabajo*, Op. Cit., pp. 70 y 72.

realidad, admite la renuncia al derecho a seguir laborando. Ésta ni siquiera requiere formalidad alguna para su validez aun cuando es obvio que, para efectos de prueba, es conveniente otorgarla por escrito. Por regla general en el escrito se hace constar un mutuo finiquito de obligaciones y responsabilidades, si la renuncia es aceptada por el patrón <sup>49</sup>.

Desde el inicio de este tema, nos percatamos que la terminación de la relación de trabajo se produce en el aspecto individual como en el colectivo, siendo la primera de más importancia en la presente investigación, sin soslayar a la segunda, esto, toda vez que, de la problemática de este trabajo resulta de las relaciones individuales.

*“La estabilidad en el empleo constituye un principio basilar del derecho del trabajo, por lo que consigna limitativamente como causas de terminación de la relación individual”* <sup>50</sup>.

Relativo a nuestro estudio el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo señala:

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

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

---

<sup>49</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Op. Cit., pp. 596 y 597.

<sup>50</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel (coordinador), *Diccionario de Derecho del Trabajo*, Op. Cit., p. 262.

La primera causa se refiere, como es común que ocurra en todos los contratos, al mutuo consentimiento de las partes. Los problemas que se suscitan 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 terminación del contrato, por consentimiento mutuo, y pretenden haber sido forzados para ello, o bien, algunos patrones recurren realmente a este procedimiento para ocultar despidos injustificados y liberarse indebidamente del pago de indemnizaciones. Por estos motivos es conveniente, muchas veces, acudir ante los tribunales de trabajo para celebrar ante ellos el convenio por el que se da término el contrato, de acuerdo con ésta fracción. De no hacerlo así es conveniente levantar ante testigos un acta haciendo constar la voluntad de ambas partes para terminar el contrato <sup>51</sup>.

Arturo Fernández Arras, citando a Mario de la Cueva dice que la Comisión redactora del Anteproyecto de ley llegó a considerar la posibilidad de suprimir esta causal, si bien prefirió mantenerla a pesar de que, en rigor muchas veces se disfraza de terminación lo que constituye un auténtico despido. En realidad la decisión de la Comisión fue justa, sin dejar de reconocer que las “renuncias” que suelen otorgar los trabajadores, generalmente acompañadas de un finiquito amplísimo a favor de la empresa y, eventualmente, retribuidas con una “gratificación” sensiblemente inferior al importe de la indemnización, encubren, ciertamente, despidos injustificados.

Continúa expresando que en ocasiones a propósito de estas renunciaciones, surge la duda de si no son contrarias a lo dispuesto en el inciso h) de la fracción XXVII del apartado “A” del artículo 123 constitucional que sanciona la renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. En realidad no es así, ya que la ley autoriza la renuncia al empleo y ésta sólo sería impugnada si hubiera sido lograda mediante la existencia de un vicio de la voluntad del trabajador, determinado por la mala fe, el dolo o la

---

<sup>51</sup> Cfr. GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Op. Cit., pp. 293 y 294.

violencia del patrono. Ciertamente la prueba de ello resulta casi imposible, cuando la renuncia consta en un documento, pues la autenticidad de la firma hace presumir al del texto. Estas renunciaciones, por otra parte no requieren, para su validez de su ratificación ante las Juntas y de la aprobación de éstas, porque no constituye un convenio o liquidación, tal y como lo establece el artículo 33 de la ley <sup>52</sup>.

En segundo lugar, señala el artículo 53 de la ley, es la muerte del trabajador, siendo personalísima la prestación del servicio, es obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción de la relación de trabajo <sup>53</sup>.

La tercera forma de terminación de las relaciones de trabajo es la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38. Se trata de situaciones que derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada, o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas. En el contrato por tiempo determinado se está en presencia de una modalidad: plazo o condición, del acto jurídico, en tanto que en la obra determinada y en la hipótesis del artículo 38, lo que se advierte es la existencia de un objeto temporal, que al extinguirse produce la cesación de la relación <sup>54</sup>.

La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga posible la prestación del trabajo, es una de las formas de terminar la relación de trabajo, en esta se manejan dos hipótesis, la primera en caso de incapacidad, si ésta no deriva de un riesgo profesional, el trabajador podrá exigir que se le proporcione un trabajo compatible con sus aptitudes, independientemente de cualquier otra prestación a que tenga derecho o bien, a su elección, que se le indemnice con el importe de un mes de salario y doce días por cada año de

---

<sup>52</sup> Cfr. FERNÁNDEZ ARRAS, Arturo, *Selección de Temas de Derecho Individual del Trabajo*, Op. Cit., p. 91.

<sup>53</sup> Cfr. Idem.

<sup>54</sup> Cfr. Idem.

servicios, a título de prima de antigüedad (artículo 162) <sup>55</sup>, la segunda hipótesis es la inhabilidad manifiesta del trabajador y constituye una causal de terminación con características muy especiales. En realidad responde a la idea de que el trabajador debe ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados (artículo 134 fracción IV). Se entiende que si no lo hace intencionalmente, incurre en la falta de probidad (artículo 47 fracción II), dando pie a que se rescinda la relación de trabajo, pero si no lo hace porque ya no es hábil, el patrón podrá dar por terminado, sin responsabilidad alguna, el contrato de trabajo.

El artículo 53 señala que también constituirán causa de terminación de trabajo los casos a que se refiere el artículo 434, es decir, las causas colectivas de terminación; la diferencia fundamental de las relaciones individuales y las colectivas, radica en que las primeras, con la excepción de la que encuentra su causa en la incapacidad física o mental del trabajador, no generen ninguna responsabilidad económica, en tanto que las colectivas siempre quedan a cargo del patrón el pago de una indemnización de tres meses, más veinte días por año de servicios prestados, en los casos de implantación de maquinaria o procedimientos nuevos (artículo 439) <sup>56</sup>.

Cabe advertir que sólo el trabajador puede terminar su relación de trabajo en cualquier tiempo, pudiéndose demandar, en todo caso, la responsabilidad civil. La terminación decidida en forma unilateral por el patrón se asimila al despido, de donde si aquél no comprobara en juicio las causales respectivas, el trabajador podrá exigir los derechos consignados en el artículo 48 en relación con el 55 de la ley, ya sea la reinstalación o la indemnización de tres meses de salario más los llamados salarios caídos.

## **1.7. RENUNCIA O CARTA RENUNCIA.**

---

<sup>55</sup> Cfr. Idem.

<sup>56</sup> Cfr. Idem.

Este tema es sin duda el más importante para la presente investigación, ya que, en nuestra materia, la renuncia o carta renuncia es tal vez lo que al trabajador preocupa, ya que son conocidas las múltiples historias de las renunciaciones que supuestamente realiza el trabajador a su patrón, que traen consigo un despido injustificado.

En materia civil la voluntad de los participantes no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Sólo pueden renunciarse los derechos privados que no afecten directamente al interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros. La renuncia autorizada no produce efecto alguno si no se hace en términos claros y precisos, de tal suerte que no quede duda del derecho que se renuncia <sup>57</sup>.

Existen múltiples definiciones que tratan de precisar lo que significa una renuncia en materia laboral, por lo que nos referiremos a las que consideramos son más acertadas.

José Manuel Lastra Lastra, realiza un estudio relativo al tema de la renuncia estableciendo que *“es la facultad concedida al trabajador para dar por terminada voluntariamente la relación de trabajo, por convenir así a sus intereses particulares, sin responsabilidad de su parte, excepciones hechas de cualquier compromiso económico que hubiese contraído con anterioridad, y sin perjuicio de los derechos y prestaciones que correspondan por disposición legal”* <sup>58</sup>.

La renuncia al trabajo es sólo una forma de disolución del trato individual de trabajo, al cual se acoge el trabajador, mediante el aviso anticipado que debe dar al patrón o a la empresa a quien preste servicios. El mutuo consentimiento hace

---

<sup>57</sup> Cfr. MAGALLÓN IBARRA, Mario (coordinador), *Compendio de Derecho Civil*, Op.Cit., p. 543.

<sup>58</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel (coordinador), *Diccionario de Derecho del Trabajo*, Op. Cit., p. 234.



innecesario dicho aviso en los casos de terminación unilateral del contrato por el trabajador <sup>59</sup>.

En el artículo 5° de nuestra constitución independientemente de señalarse las diversas facultades de la persona en lo que al trabajo concierne, se dispuso que un contrato de trabajo sólo obligaba al trabajador a prestar el servicio convenido por el tiempo fijado en la ley, sin excederse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de sus derechos políticos o civiles, así como sin coacción alguna sobre la persona. En la fracción XXVII del artículo 123 constitucional Apartado "A", se dispuso además, que serían condiciones nulas y por tanto tampoco obligaban al trabajador aún cuando se expresaran en el contrato, aquellas estipulaciones que implicaran renuncia de algún derecho consagrado a su favor en las leyes.

A efecto de anular las constancias de terminación de un contrato obtenidas en tal forma, la Suprema Corte de Justicia estableció una jurisprudencia consultable en el Apéndice del Semanario Judicial de la Federación de 1917 a 1985, número 247, páginas 225 y 226, en el sentido de que los trabajadores, si bien es cierto tienen facultad para renunciar al trabajo en cualquier época, dicho acto no implica renuncia de ningún derecho en los términos de los artículo 123, fracción XXVII, inciso h) y 15 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues la renuncia al trabajo no presupone la de los derechos derivados de la ley o de aquellos adquiridos con motivo de la prestación del servicio, sino que constituye una simple manifestación de voluntad de dar por terminada la relación laboral, de la intervención de las autoridades del trabajo, toda vez que surte efectos desde luego; sólo cuando sea objetada por algún vicio del consentimiento corresponderá a los trabajadores demostrar tal extremo a fin de obtener su nulidad <sup>60</sup>.

---

<sup>59</sup> Cfr. Ibidem. p. 234.

<sup>60</sup> Cfr. Ibidem. p. 234.

Afirma que para comprender la naturaleza jurídica de la renuncia al trabajo, es conveniente distinguir entre renuncia al trabajo y renuncia de derechos. La Ley Federal del Trabajo consigna una serie de situaciones especiales a las cuales el trabajador no puede renunciar, por tratarse de propio beneficio: a) no se le permite aceptar una jornada mayor de la legal sin el pago de tiempo extraordinario respectivo y dentro del límite admitido por la ley; b) tampoco puede convenir el pago de un salario inferior al mínimo legal; c) no puede obligarse a realizar trabajos incompatibles con su estado físico, o contrarios a su salud; d) está impedido de aceptar trabajos peligrosos si no es con la debida protección y seguridad para su vida, y e) no está facultado para renunciar al pago de las prestaciones a las que tenga legítimo derecho, por elemental principio de seguridad socio jurídica, tanto propia como de su familia <sup>61</sup>.

Por tal motivo el legislador ha impuesto la siguiente norma: *“es nula la renuncia que los trabajadores, hagan de los salarios devengados, de la indemnización y más prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera sea la forma o denominación que se les dé”*, artículo 33 de la ley de 1970.

El mismo autor expone que ante la situación de desventaja en que conforme la ley de 1931 quedaba el trabajador cuando firmaba, como se decía, *una renuncia en blanco*; es decir, cuando era obligado por el patrón, muchas veces desde el momento mismo de firmar el contrato individual de trabajo, a firmar también una hoja en blanco, para ser llenada después cuando así conviniera a dicho patrono, situación que fue la que trató de impedir la Suprema Corte de Justicia en sus ejecutorias; el legislador de 1970 agregó a la anterior disposición legal ya transcrita un párrafo en el que se dice que cualquier derecho o liquidación que debe hacerse a un trabajador cuando voluntariamente se separa del trabajo, podrá exigirse por medio de convenio escrito en la cual se inserte una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos

---

<sup>61</sup> Cfr. Ibidem. p. 235.

comprendidos en él, a efecto de evitar cualquier violación a la ley o a la aceptación de alguna cláusula nula. El convenio podrá ser rectificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, quien lo aprobará siempre que no tenga renuncia de derechos <sup>62</sup>.

Lastra citando a Mario De la Cueva, establece que éste último afirma que la renuncia al trabajo, aún cuando voluntaria, no debe impedir al trabajador obtener algunos beneficios, por lo que no existen argumentos para prohibirle convenir con el patrono la terminación de su contrato individual de trabajo. Que en la vida real se ha obligado a los trabajadores a firmar un documento en que se habla de una terminación por mutuo consentimiento, siendo igualmente real que suscriben otros en los que declaran separarse del trabajo por decisión libre. Ya sea por medio de la educación del trabajador o a través del apoyo e intervención sindical, es como pueden evitarse estas irregularidades con frecuencia lesivas de sus derechos; apreciando De la Cueva, que la forma más eficaz de evitarlas es el convenio y en última instancia la prestación de la demanda que proceda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje <sup>63</sup>.

## **1.8. TEORÍA DE LA NOVACIÓN.**

La Novación, dice Manuel Bejarano Sánchez, *“es otra de las formas de extinción de las obligaciones: se extingue una obligación preexistente, por la creación de una nueva obligación que sustituye a la primera. De ahí proviene su nombre (Novación) que es renovación: La primitiva obligación queda extinguida y en su lugar surge una nueva que produce los efectos legales...El artículo 2213 del C.C. define que: ‘ Hay Novación de contrato cuando las partes en él interesadas lo alteran sustancialmente sustituyendo una obligación nueva a la antigua’.* Es un acto jurídico plurilateral, es un concierto de varias voluntades jurídicas que se exteriorizan con el propósito de producir consecuencias de derecho, las cuales

---

<sup>62</sup> Cfr. Ibidem. p. 234.

<sup>63</sup> Cfr. Ibidem.p. 235.

consisten en extinguir un vínculo de derecho preexistente mediante la creación de un vínculo nuevo: *extingue y crea derechos*.

Son cuatro sus elementos conceptuales:

**Preexistencia de una obligación:** *Es necesaria la existencia de un vínculo jurídico previo entre las partes. Una de ellas es ya deudora de la otra. Si la novación consiste en renovar - por la extinción y la creación-, el vínculo que va a ser extinguido y sustituido es un presupuesto lógico necesario.*

**Creación de una nueva obligación:** *Esta nueva obligación es el contenido sustancial del acto novatorio y también debe ser existente y exenta de vicios que pudieren anularla, pues si esta nueva relación jurídica resultara inexistente o nula, habría sido suficiente para privar de efectos y extinguir a la precedente: no habrá Novación y subsistirá el vínculo primitivo. Esta conclusión consigna el legislador en el artículo 2219 del C.C.: ‘Si la Novación fuera nula, subsistirá la antigua obligación’.*

**Una diferencia esencial entre la obligación original y la nueva que va a sustituirla:** *Debe de haber una alteración sustancial entre la obligación preexistente y la nueva, ya que una divergencia accidental no es considerada suficiente para constituir una Novación.*

**La intención de novar:** *La expresión animus novandi se refiere al propósito de ambas partes de extinguir la obligación precedente y de crear una nueva en su lugar. No basta que decidan constituir una deuda nueva, sino que esa venga a sustituir a la nueva, pues no es fuerza que las obligaciones supervenientes extingan los compromisos anteriores de las partes: pueden coexistir unos con otros. Para que la obligación reciente subroge a la original, las partes deberán declarar expresamente tal propósito.*

*El artículo 2215 del C.C. impone el requisito del animus novandi: ‘ La Novación nunca se presume, debe constar expresamente’. Por tanto, queda descartada la posibilidad de constituir la Novación por medio de una emisión de voluntad o exteriorización de voluntad tácita. La Doctrina es uniforme en este sentido y por ello, en caso de duda, la obligación superveniente coexistirá con la primitiva, sin novarla.*

*La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la Tesis 709, Compilación 1955 y, mas precisamente al declarar en ejecutoria que sentó precedente que: “La esencia de toda Novación radica en la voluntad de las partes, de cambiar la obligación antigua por una nueva y, aunque según el texto expreso de la ley, la Novación no se presume, no es necesario para que exista, el empleo de palabras sacramentales o rigurosas, sino que basta que de los términos del segundo convenio resulte demostrada expresamente la intención de las partes de cambiar la obligación primitiva por una nueva, para que la Novación exista (T,XVI P.1227 Pomposa Machado de Cuellar)’ ”<sup>64</sup>.*

La modificación de las condiciones de trabajo por virtud de la Novación constituye, probablemente, la forma tradicional de cambio en las obligaciones y derechos derivadas de la relación de trabajo a nivel individual. La Ley Federal de Trabajo no habla expresamente de Novación. Sin embargo, la regula en el segundo párrafo del artículo 33 cuando establece que: “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”. En cierto modo el requisito de depósito del contrato colectivo de trabajo, para que este surta sus efectos previstos en el artículo 390 de la ley, responde a la misma orientación<sup>65</sup>.

---

<sup>64</sup> BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel, *Obligaciones Civiles*, Tercera edición, Harla, México, 1984. pp. 452 - 459.

<sup>65</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Op. Cit., pp. 583 y 584.

Como se mencionó, la Jurisprudencia admite la figura de la Novación, a propósito del contrato de trabajo, pero en términos que parecen indicar que se acepta como medio de extinción de las obligaciones. Sin embargo, ésta extinción no importa la de la relación de trabajo que se funda, consecuentemente en un contrato distinto. La Corte sostuvo en el amparo directo 3896/1955, Alfonso Espinosa Castro, resuelto el 14 de noviembre de 1956, el siguiente criterio: *“El servicio que ha (de) prestarse, el salario que ha de devengarse y las condiciones en que ha de realizarse el trabajo, son los elementos primordiales del contrato de trabajo. Cuando se modifica uno de estos elementos, es indudable que se ha realizado una Novación del contrato por que ha dejado de existir el anterior por la modificación de uno de sus elementos esenciales. Los derechos que emanen únicamente del contrato novado dejan de existir en el nuevo contrato sino se confieren en él y no son de los que la ley conceptúa irrenunciables o comprendidos en todo contrato”*<sup>66</sup>.

Por lo que se puede llegar a la conclusión que a través de la Novación se modifican los elementos fundamentales de la relación laboral: subjetivos y objetivos, consistiendo estos en el salario, el servicio y las condiciones en que ha de realizarse el trabajo (horario, lugar de trabajo y duración de la jornada, días de descanso y vacaciones según el artículo 25 de la ley); que esta modificación deberá de ser expresa y no presunta, y habrá de ser ratificada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, y aprobada por ésta, lo que hará cuando no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores. La Novación constituye necesariamente el resultado de un acuerdo válido entre las partes, pero no explica las transformaciones paulatinas de la relación laboral que encuentren su fundamento en otras razones de ser<sup>67</sup>.

## **1.9. IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES.**

---

<sup>66</sup> Cfr. Idem.

<sup>67</sup> Cfr. Idem.

El Derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías para los trabajadores, lo que significa que las prestaciones contempladas en la Constitución y demás leyes son el punto de partida. Arriba de ellas, todo. Por debajo de esas prestaciones nada. Respecto a la irrenunciabilidad de los derechos laborales se puede decir que es el medio de que se vale el legislador para proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra sí mismo; por lo que deviene su carácter imperativo de las normas de trabajo (*ius cogens*), al no dejar al arbitrio de los destinatarios de la norma su observancia. Imponiéndose coactivamente si es preciso <sup>68</sup>.

Hay que distinguir entre derechos adquiridos y expectativas de derecho; los primeros no son renunciables y los segundos sí <sup>69</sup>.

Relacionado al tema de estudio, la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado así: **RENUNCIA DE DERECHOS, IMPRESCRIPTIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE NULIDAD SOBRE.** *La acción para impugnar la nulidad de un convenio, que implica renuncia de los derechos de los trabajadores, es imprescriptible. En efecto, el artículo 123 constitucional, en su fracción XXVII, establece ‘serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: a)...h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.’ La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 15, dispone que en ningún caso serán renunciables las disposiciones de la propia ley que favorezcan a los trabajadores, y en el artículo 22 reproduce lo ordenado en el precepto de la Constitución antes invocado. Y el artículo 98 del mismo ordenamiento estatuye: ‘Todo acto de compensación, liquidación, transacción o convenio celebrado entre el obrero y el patrón, para que tenga validez deberá hacerse ante las autoridades correspondientes’. Ahora bien, dado el carácter*

---

<sup>68</sup> Cfr. *Ibidem*. p. 69.

<sup>69</sup> Cfr. Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada, por BREÑA GARDUÑO, Francisco, Cuarta edición, Oxford University Press, México, 1999. p. 29.

*imperativo del derecho del trabajo, debe concluirse que todo convenio celebrado en contravención de las disposiciones invocadas, es nulo de pleno derecho, por lo que la acción de los trabajadores para impugnarlo es imprescriptible”.*

Emitida en la Tesis Aislada de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con número de registro 276,757, página 204, Quinta Parte, XXI, Materia Laboral, Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época.

Prevalece la idea, tanto en la doctrina, la ley y en los criterios sostenidos por los tribunales federales, que los derechos de los trabajadores son de orden público y por tanto deben de tener una regulación especial en el ámbito jurídico, es por ello que las autoridades del trabajo, en base a la ley, tienen como tarea primordial procurar el cumplimiento de las mismas, tomado en consideración las disposiciones de la materia para dictar resoluciones apegadas a derecho.

#### **1.10. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

En la vida del Derecho del Trabajo encontramos que en todos los países se han creado organismo, con facultades y funciones diversas; pero esencialmente tienen como finalidad dirimir los conflictos obrero-patronales o ayudar a su solución, ya sean las comisiones mixtas de cada empresa integradas por representantes del patrón y de los trabajadores que buscan la solución a sus problemas, ya los tribunales de Derecho ante los que se plantean los juicios para resolver los conflictos. Paralelamente se crean conjuntos de disposiciones que puedan estar, dentro de los limitados marcos de un contrato colectivo de trabajo o de un reglamento <sup>70</sup>.

Baltasar Cavazos Flores, en relación al tema, establece: *“El Derecho Procesal del Trabajo es una rama del Derecho del Trabajo en general que se refiere a la tramitación de los conflictos de trabajo y que regula principios*

---

<sup>70</sup> Cfr. GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Op. Cit. p. 440.



*especiales en el ejercicio de las acciones de carácter laboral, es referente a todo procedimiento laboral”*<sup>71</sup>. Como se mencionó en el capítulo anterior, el Derecho del Trabajo cuenta con una serie de disciplinas o ramas, formando parte el Derecho Procesal del Trabajo, de ahí su importancia en esta investigación.

Por su parte, Sergio Tenopala Mendizábal, citando a Eduardo J. Couture, se refiere al concepto de Derecho Procesal del Trabajo, en los siguientes términos: “...*rama del Derecho procesal que estudia la organización y competencia de la justicia del trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la instrucción, decisión y cumplimiento de lo decidido en los procesos originados por una relación laboral o por un hecho contemplado por las leyes sustanciales del trabajo. Pero el contenido de la materia, en su aspecto práctico y con relación a determinado país, varía según existan tribunales del trabajo, o solamente normas reglamentaria del procedimiento laboral*”<sup>72</sup>.

Congruente con lo anterior Tenopala Mendizábal propone como definición del Derecho adjetivo laboral la siguiente: “*es la parte del Derecho que organiza y regula la actividad jurisdiccional del Estado, en su aplicación al interés privado a fin de mantenerse, mediante el proceso laboral, como su instrumento de acción, la paz social, que los conflictos de trabajo ponen en peligro*”<sup>73</sup>, y tiene su fundamento constitucional a partir de 1917, al crearse las Juntas de Conciliación y Arbitraje como los tribunales competentes para decir el Derecho del Trabajo que nació con el Artículo 123 de nuestra Carta Magna, en la cual se consigna la regulación procesal administrativa y jurisdiccional<sup>74</sup>.

Néstor de Buen Lozano, en su obra *Derecho Procesal del Trabajo*, cita a diversos autores para considerar este tema, entre ellos Rafael de Pina, los que consideran al derecho procesal del trabajo como “*la disciplina que estudia las*

---

<sup>71</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales*, Tercera edición, Trillas, México, 2001. p. 255.

<sup>72</sup> TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, *Derecho Procesal del Trabajo*, Porrúa, México, 2001. p. 11.

<sup>73</sup> Idem.

<sup>74</sup> Cfr. Idem.

*instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos”, así como Alberto Trueba Urbina, “conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales”. Con relación al tema concluye De Buen: “... podríamos afirmar que el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo; poniendo de manifiesto la concepción normativa de derecho objetivo, intervención del órgano competente, solución y objeto jurisdiccional, y conflictos de trabajo”<sup>75</sup>.*

El Derecho Procesal del Trabajo es donde los litigantes, abogados postulantes así como el personal jurídico de la Junta, ven la magnitud y complejidad de los conflictos laborales suscitados todos los días en nuestro país, y se rige por ciertos principios a seguir, y con ello caracterizando el proceso laboral; estos se verán a continuación.

### **1.10.1. PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

Los principios procesales, son las bases o fundamentos que sustentan el desarrollo del proceso, dándole una estructura jurídica determinada y una fisonomía específica. Cada uno de ellos establece una conducta jurídico-procesal obligatoria tanto para el Tribunal como para las partes, la cual permite que el proceso se desenvuelva dentro de los cánones legales preconstituidos que le dan forma, caracterizándolo o individualizándolo, según el litigio que a través de ellos deba resolverse, razón por la que se les denomina también Principios Rectores del Proceso. En relación a este tema debe de aclararse que si bien los tratadistas coinciden en el concepto y aplicación de los *principios*, no se ponen de acuerdo respecto del número de ellos, ya se trate del proceso en general, o del laboral en especial<sup>76</sup>.

---

<sup>75</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Décima edición, Porrúa, México, 2000, pp. 37 y 38.

<sup>76</sup> Cfr. TENOPALA MENDIZÁBAL Sergio, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit. p. 273.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo establece:

*“Artículo 685. El proceso de derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.*

*Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos provistos en el artículo 873 de esta Ley”.*

No obstante con este artículo existen diversas disposiciones que consagran otros principios, como adelante lo mencionaremos. De acuerdo con el precepto mencionado, deben observarse los principios de publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad predominante y dispositivo, el último de los mencionados con la referencia de iniciar el proceso; dicho artículo pone de manifiesto la conveniencia de tener un proceso concentrado, económico y sencillo, señalando que estas tres cualidades no deben de considerarse como principios sino meras aspiraciones; aspiraciones son más que buenos deseos y una indicación genérica que el legislador hace a quienes dirigirán el proceso <sup>77</sup>.

Como ya referimos, los tratadistas no han establecido un número fijo de los principios del proceso en general, así como del proceso laboral; por lo que consideramos que los más importantes para efectos de esta investigación son los siguientes:

---

<sup>77</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit., p. 69.

**a) Publicidad.** Constituye un derecho a favor de todos los ciudadanos para que puedan presenciar cualquier audiencia o diligencia que se lleve a cabo en el proceso. Es una garantía para que el proceso se desarrolle en forma limpia y honesta, respetando sus reglas fundamentales. Se busca que los terceros influyan con su presencia en el comportamiento de la autoridad <sup>78</sup>.

La administración de justicia debe practicarse a la luz pública, de tal forma que toda persona pueda constatar su aplicación concurriendo a los tribunales y presenciando las audiencias, aún cuando no tenga interés directo en el asunto que se ventile, principio que se consagra en el artículo 720, que prevé:

*“Artículo 720. Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sea a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres”.*

La excepción a este principio, cuando se justifique, es que las audiencias sean a puerta cerrada, es decir privadas. Este principio garantiza, idealmente, que la justicia se imparta honestamente y con imparcialidad <sup>79</sup>.

**b) Gratuidad.** La administración de justicia se debe realizar en forma gratuita, sin que se cobren costas judiciales, toda persona que recurra a los tribunales en demanda de tutela a sus derechos, puede hacerlo sin pago alguno a éstos <sup>80</sup>, atendiendo al mandato contenido en el artículo 17 constitucional, según el cual *“Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales”.*

---

<sup>78</sup> Cfr. TENA SUCK, Rafael y otro, *Derecho Procesal del Trabajo*, Sexta edición, Trillas, México, 2001. p. 17.

<sup>79</sup> Cfr. TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit., p. 279.

<sup>80</sup> Cfr. Idem.

Por su parte, el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo establece que: *“Todos los actos que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno”*. No obstante, los usos y costumbre le han otorgado una interpretación extensiva a esta disposición, considerando que salvo los honorarios de los peritos contratados por las partes y los gastos en la ejecución de un laudo, todas las actuaciones laborales son gratuitas <sup>81</sup>.

**c) Inmediatez.** Consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes: reciban pruebas, oigan sus alegatos, las interroguen, etc., para obrar con mayor justicia. Están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúe, el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses en juego <sup>82</sup>.

Dado que la inmediatez puede existir en el tiempo y en el espacio, frecuentemente se confunde con el de concentración, el principio de inmediatez se basa en la cercanía o proximidad en el espacio, implicando, por tanto, la existencia de un contacto directo entre el juzgador y las partes del juicio, para que aquel tenga un conocimiento personal de ellas y pueda resolver el caso como lo ordena la Ley: a verdad sabida y buena fe guardada <sup>83</sup>.

**d) Oralidad.** Al establecer la Ley la predominancia oral del proceso, la tramitación sustancialmente verbal de él, no sólo lo agiliza, sino que refuerza el principio de inmediatez, corrigiendo por otra parte, la clasificación clásica de que el proceso puede ser oral; escrito y eléctrico, lo cual es inexacto, el proceso puede ser predominantemente oral o predominantemente escrito, pero no puramente oral o escrito <sup>84</sup>.

---

<sup>81</sup> Cfr. TENA SUCK, Rafael y otro, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit., p. 18.

<sup>82</sup> Cfr. Idem.

<sup>83</sup> Cfr. TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit., p. 279.

<sup>84</sup> Cfr. Idem.

El derecho procesal laboral se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer verbalmente sus pretensiones ante la autoridad, por eso es un proceso eminentemente oral. El artículo 713 de la Ley, prevé que en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representante o apoderados, ya que la ausencia física a la diligencia respectiva no puede sustituirse con promociones escritas <sup>85</sup>.

**e) Dispositivo.** Para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, impulsando el procedimiento. Este principio se ha llamado tradicionalmente *iniciativa o instancia de parte*, tal y como ocurre en nuestra materia <sup>86</sup>.

**f) Economía.** Este principio supone un ahorro de tiempo, dinero y esfuerzo durante el proceso, así se deben realizar los actos procesales <sup>87</sup>. Persigue el ahorro de todo gasto innecesario en el juicio laboral.

**g) Concentración.** Consiste en dar celeridad a la resolución del conflicto planteado, resolverlo en el menor tiempo posible, haciendo así efectiva la necesidad de que la justicia se imparta en forma pronta y expedita, para lo cual se requiere de que el procedimiento laboral correspondiente se realice en el menor número de estancias o pasos procesales <sup>88</sup>. El principio se encuentra precisado fundamentalmente en los siguientes artículos:

1. Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en la Ley (art. 761).

---

<sup>85</sup> Cfr. TENA SUCK, Rafael y otro, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit., pp. 18 y 19.

<sup>86</sup> Cfr. Idem.

<sup>87</sup> Cfr. TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit., p. 281.

<sup>88</sup> Cfr. Ibidem. p. 282.

2. Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; el procedimiento se continuará de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusa, dentro de las 24 horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá (art. 763).

3. Además, de acuerdo con el artículo 848 de la Ley, las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, sólo las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren sus miembros.

Congruente con este tratamiento legal, el artículo 686 de la Ley expresa que las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad que notare en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias determinaciones (regularización del procedimiento) <sup>89</sup>.

**h) Sencillez.** Los principios de *sencillez* y de *formalidad* están íntimamente vinculados con el de oralidad y el escrito, respectivamente, ya que el procedimiento cuando es predominantemente oral resulta de mayor sencillez, esto es requiere de formas más simples que lo agilizan; por el contrario el escrito es más formalista, sus trámites tienen mayores formalismos, esto se puede apreciar en los dos procedimientos laborales que se derivan del artículo 123 constitucional: en el Apartado “A”, predominantemente oral y sencillo, y en el apartado “B”, predominantemente escrito y más formalista <sup>90</sup>.

**i) Suplencia.** Cuando la demanda se encuentre incompleta, en cuanto no contenga o no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley derivan de la acción intentada por el *trabajador, la Junta, en el momento de*

---

<sup>89</sup> Cfr. TENA SUCK, Rafael y otro, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit., p. 21.

<sup>90</sup> Cfr. TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit., p. 283.

*admitirla subsanará las omisiones, precisando cuáles son todas aquellas prestaciones que por ley le corresponde y que olvidó u omitió demandar.*

**j) Subsanador.** De acuerdo con el artículo 873 relacionado con el 685 de la Ley, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta señalará los defectos u omisiones en que hayan incurrido por irregularidades en la demanda, o cuando se hubieren ejercitado acciones contradictorias fijarán un término de tres días para que sean subsanadas dichas irregularidades. Implica que las Juntas no deben receñirse a los conceptos o pretensiones aducidas en la demanda, sino que deben subsanar las omisiones, cuando no contengan las pretensiones que deriven por ley de la acción ejercitada o prevenirlo para que la corrija por defectos u omisiones.

Significa que las Juntas deben subsanar la demanda por incompleta o prevenir que se corrija cuando sea vaga u oscura, pero no pueden alterar los hechos en que se funda la acción ejercitada <sup>91</sup>.

### **1.11. ACCIÓN Y EXCEPCIÓN.**

La acción es, sin lugar a dudas, el corazón de la jurisdicción y el sistema motor del procedimiento, a través de ella se motiva la dinámica de los órganos del Estado encargados de tutelar los derechos subjetivos materiales de los gobernados por él, de la acción emana el impulso jurídico constitutivo del proceso <sup>92</sup>.

Cipriano Gómez Lara define a la acción como: *“el derecho, la potestad, la facultad o actividad, mediante la cual un sujeto de derecho provoca la función jurisdiccional”* <sup>93</sup>.

---

<sup>91</sup> Cfr. TENA SUCK y otro, Rafael, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit., pp. 21 y 22.

<sup>92</sup> Cfr. TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit., p. 289.

<sup>93</sup> GÓMEZ LARA, Cipriano, *Teoría General del Proceso*, Segunda edición, Porrúa, UNAM, México, 1979. p. 84.



Néstor de Buen Lozano sostiene que la acción es: el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional y su desconocimiento por la autoridad implicaría la violación del derecho constitucional de petición <sup>94</sup>.

Por excepción entendemos la oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción en el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho que el demandante pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ponga fin al proceso lo absuelva total o parcialmente <sup>95</sup>.

*“Cuando una persona exige, presuntamente, mediante la intervención jurisdiccional del Estado, que otra subordine sus derechos a los de ella, aquélla puede optar por : 1. Aceptar dicha pretensión o, 2. Resistirse a su objetivación, defendiéndose del demandante: a) Mediante la destrucción de la acción; b) Atacando directamente el derecho sustantivo material en que funda, desconociendo su inexistencia, su vigencia o su exigibilidad; c) Impidiendo que la acción procesal ejercitada prospere, obstaculizando el proceso correspondiente; o d) Controvirtiéndolo, mediante la oposición de un derecho material que considera mejor que el del demandante, todo ello por medio de la contestación de demanda.*

*Este derecho del demandado a resistirse procesalmente a las pretensiones del actor, se ha denominado derecho de contracción, resistencia a la pretensión, derecho de defensa o más comúnmente derecho de excepción, designándose el derecho en sí, simplemente como **excepción o excepciones**. Así, cualquier objeción opuesta a la demanda por el demandado será, procesalmente, una excepción, la que podemos definir como: el derecho subjetivo del demandado para evitar que la acción ejercitada en su contra prospere. Entonces, si la acción representa el derecho para iniciar una contienda jurídica que implica el ataque legal a los derechos de una persona, la excepción representa el derecho de contra*

---

<sup>94</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit., p. 247.

<sup>95</sup> Cfr. DE PINA VARA, Rafael y otro, *Diccionario de Derecho*, Op. Cit., p. 279.

*ataque, de aceptación de la lucha que, dentro de los causes legales, inicia el actor”<sup>96</sup>.*

## **1.12. PROCESO Y PROCEDIMIENTO.**

Cipriano Gómez Lara citando a Alcalá-Zamora, establece lo siguiente: *“Los términos proceso y procedimiento se emplean con frecuencia, incluso por procesalistas eminentes, como sinónimos o intercambiables. Conviene, sin embargo, evitar la confusión entre ellos, porque sin bien todo proceso requiere para su desarrollo un procedimiento, no todo procedimiento es un proceso...El proceso se caracteriza por su finalidad jurisdiccional compositiva de litigio, mientras que el procedimiento (puede manifestarse fuera del campo procesal, cual sucede en el orden administrativo o en el legislativo)...se reduce a ser una coordinación de actos en marcha, relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo...”<sup>97</sup>.*

Respecto del tema la doctrina se ha encargado de tratar de encontrar una definición adecuada respecto al proceso y el procedimiento, consiguiendo explicar las diferencias y las exigencias de ambas definiciones para la función jurisdiccional que tiene el Estado, ya que estas dos determinaciones no sólo son de importancia para el Poder Judicial sino que también para el Legislativo y Ejecutivo; por lo que las entenderemos de la siguiente manera:

**Proceso:** Conjunto de actos regulado por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción con-

---

<sup>96</sup> TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit., pp. 323 - 326.

<sup>97</sup> GÓMEZ LARA, Cipriano, *Teoría General del Proceso*, Op. Cit., p. 217.

siguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del juez competente, es sinónimo de juicio.

**Procedimiento:** Conjunto de formalidades o trámites a que está sujeta la realización de los actos jurídicos civiles, procesales, administrativos y legislativos. El procedimiento constituye una garantía de la buena administración y de la justicia. Las violaciones a las leyes del procedimiento pueden ser reclamadas en la vía de amparo <sup>98</sup>.

El proceso es un conjunto de procedimientos, entendidos éstos como un conjunto de formas o maneras de actuar. La palabra procedimiento en el campo jurídico, no debe ni puede ser utilizada como sinónimo de proceso. El procedimiento se refiere a la forma de actuar y, en este sentido, hay muchos y variados procedimientos jurídicos <sup>99</sup>.

Es evidente que el proceso es un conjunto de procedimientos, pero también es cierto que todo procedimiento es procesal si se encuentra dentro del proceso y posee la nota o característica de proyectividad que identifica a los actos procesales <sup>100</sup>.

Resulta común que para hacer referencia al procedimiento se utilice el término “juicio”, sin que haya un consenso general sobre su alcance, ya que mientras para algunos autores es sinónimo de procedimiento, para otros es una de las partes de éste, esto es que constituye una etapa procesal, correspondientes, según ellos a la actividad intelectual del juzgador dentro del procedimiento. Concretamente, podemos decir, en obvio de discusiones que se han hecho tradicionales, sobre todo entre algunos catedráticos del “Derecho Procesal” y de “Teoría General del Proceso”, que el término “Juicio”, en Derecho Procesal, tiene

---

<sup>98</sup> Cfr. DE PINA VARA, Rafael y otro, *Diccionario de Derecho*, Op. Cit., p. 420.

<sup>99</sup> Cfr. Idem.

<sup>100</sup> Cfr. Idem.

dos significados comunes, uno en sentido amplio y otro en sentido estricto o restringido, ambos igualmente válidos:

1. En sentido lato, es sinónimo de *procedimiento*.

2. En sentido restringido, es una *etapa del proceso*, de acuerdo con el cual, para muchos autores, significa “la etapa volitiva de éste” etapa que preferimos denominar “Decisoria” o “Resolutoria” <sup>101</sup>.

### **1.13. PARTES EN EL PROCESO.**

El proceso como forma de actuar del Estado, mediante etapas o procedimientos, está compuesto por determinados sujetos que ponen en marcha la función jurisdiccional del Estado, para obtener con ello una sentencia favorable.

Las partes en el proceso son los sujetos jurídicos cuyos intereses se controvierten en el proceso. Por tanto, de todos los sujetos que intervienen en la relación procesal, únicamente tendrán el carácter de parte, el actor y el demandado.

Por lo que en este tema el patrón y el trabajador se equiparan al demandado y al actor respectivamente, con ello trataremos de dar una definición adecuada a cada una de estas partes en el proceso quedando de la siguiente manera:

**Actor.** Es el trabajador que acude ante los tribunales laborales para que se le haga efectivo un derecho adquirido que le es vulnerado afectando su esfera jurídica y que haya prestado sus servicios personales subordinados para una persona física o moral.

---

<sup>101</sup> Cfr. TENA SUCK, Rafael y otro, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit., pp. 209-212.

**Demandado:** Es aquella parte, que generalmente es el patrón, a la que se le reclama determinada pretensión por parte del trabajador y que se haya beneficiado de los servicios personales y subordinados del trabajador.

En la materia laboral son dos partes en especial, las cuales versa no solamente una relación dentro de un proceso jurisdiccional, sino que existe una relación anterior al sometimiento de una pretensión, es decir, desde antes existe una relación de trabajo, que como ya hemos visto las partes principales de ésta son el trabajador y el patrón.

El artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

*“Artículo 689. Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones”.*

Concebimos que *“las partes en un proceso son las personas físicas o morales que intervienen en el mismo y sobre las cuales gravitan las consecuencias de todos los aspectos del proceso, desde el inicio hasta la conclusión definitiva”*<sup>102</sup>.

#### **1.14. PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL.**

Sergio Tenopala Mendizábal da una explicación bastante amplia respecto del tema, por lo que tomaremos las ideas más importantes del autor dentro de este apartado, refiriéndose al Procedimiento Paraprocesal que se contempla en la Ley Federal del Trabajo; se remite a la Exposición de Motivos de la reforma de 1980, que estableció lo siguiente: *“El Capítulo III del Título Quince constituye una innovación en nuestro Derecho Procesal del Trabajo; se denomina De los Procedimiento Paraprocesales o Voluntario y regula el trámite de asunto en que*

---

<sup>102</sup> Ibidem. p. 39.

*por mandato de la Ley, por su naturaleza, o a solicitud de parte interesada, se requiera la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno. No podrá propiamente en este caso hablarse de procedimientos de ejecución, pero con el objeto de evitar el introducir nuevos títulos en la Ley Federal del Trabajo y realizar los consiguientes desplazamientos que ello requerirá, se propone incluirlo en el mencionado título, separándolo lógicamente de las normas sobre actos de ejecución.*

*Al proponer la introducción de estas disposiciones en la Legislación Laboral se pretende establecer en ella un equivalente en la que en nuestros Códigos de Procedimientos Civiles se conoce con el nombre de **jurisdicción voluntaria**; instituciones cuyas características jurídicas han dado origen a numerosas opiniones entre los tratadistas y han motivado la expedición de interesantes ejecutorias de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, considerándose en ocasiones como un verdadero proceso atípico; en realidad participa según el caso planteado, de las dos características. Lo que justifica la innovación que se propone, es recoger y dar mayor validez legal a una serie de prácticas realizadas mediante interpretación de la Ley, para tramitarlas con un procedimiento ágil, sencillo, marcadamente oral y concentrado”<sup>103</sup>.*

Tenopala Mendizábal establece que existen diversas opiniones emitidas por los tratadistas sobre la naturaleza de la jurisdicción voluntaria, al respecto hay dos corrientes fundamentales: la que considera como verdadera jurisdicción atípica, y otra que la contempla como una actividad administrativa, encomendada, por ley, a los órganos jurisdiccionales, afirmando por ello que ni es jurisdicción ni tampoco voluntaria, la primera es de mayor aceptación. Quienes sostienen la naturaleza administrativa de la jurisdicción voluntaria, argumentan que en ésta, como en los actos administrativos en general, no existe una declaración de certeza; que las resoluciones dictadas en ella no adquieren autoridad de cosa juzgada; que se realiza mediante una solicitud, no mediante una demanda, se realiza *inter*

---

<sup>103</sup> TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit., p. 951.

*volantes*, con acuerdo de los solicitantes no como la contenciosa *inter nolentes* o *inter invitos* <sup>104</sup>.

La Ley establece que se tramitarán en procedimiento paraprocesal, todos los asuntos que, “por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas” (art. 982).

El artículo 983, tienen una excepción a la formulación escrita de la demanda, que carece de fundamento en la Exposición de Motivos señalada, es la solicitud oral de paraprocesal correspondiente: En los procedimientos a que se refiere éste Capítulo, el trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir a la Junta competente solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba o la diligencia que se pide se lleve a cabo <sup>105</sup>.

Explica Tenopala Mendizábal, que la substanciación de los procedimientos voluntarios, se basan en la norma genérica del acuerdo a las promociones presentadas por las partes, que conforme al artículo 983 recoge, imponiendo a la Junta la obligación de acordar la solicitud formulada dentro de las veinticuatro horas siguientes, señalando día y hora para llevar a cargo la diligencia con citación de las personas cuya declaración se pretende <sup>106</sup>.

La Ley incluye, en forma expresa, la tramitación de algunos casos, en forma especial, a los que alude directamente la Exposición Motivos:

*“No obstante el número de asuntos que puedan tratarse por esta vía es grande, la iniciativa regula algunos de ellos específicamente. Así, cuando sin haber mediado objeción de los trabajadores, la Secretaria de Hacienda y Crédito*

---

<sup>104</sup> Cfr. Ibidem. p. 952.

<sup>105</sup> Cfr. Idem.

<sup>106</sup> Cfr. Idem.

*Público modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente la suspensión del reparto adicional a los trabajadores, debiendo otorgar garantía suficiente para que se conceda la suspensión.*

*Se establecen otras situaciones en las que fuera de juicio, los patrones y los trabajadores acuden a las Juntas para darles pleno valor legal; en estos casos, más que como fedatarios, los Tribunales Laborales intervienen como autoridades que vigilan el debido cumplimiento de las normas jurídicas.*

*El artículo 991 de la iniciativa resuelve, conjuntamente con la adición que se propone al artículo 47 de esta Ley, un problema que en la práctica se presenta con frecuencia, y que hasta ahora no ha tenido una clara solución: se trata del procedimiento que deberá seguir un patrón al rescindir su relación de trabajo con un trabajador. La adición tiene por objeto implementar el último párrafo del artículo 47 para el efecto de que no se pueda argumentar que la falta de notificación obedeció a la negativa del trabajador a recibir el aviso”<sup>107</sup>.*

Lo anterior no contempló todos los casos expresos por la ley como son los siguientes:

**1. Otorgamiento y Cancelación de Depósitos y Fianzas:** El artículo 983 contempla el cumplimiento de una obligación establecida en procedimiento diverso, ordinario o especial, ejemplos de este último es el caso de la fianza a que se refiere el artículo 28, para garantizar los gastos de repatriación de un trabajador mexicano que deba prestar sus servicios fuera de la república, en cuyo caso deben observarse las normas siguientes, establecidas en las fracciones III y IV de este precepto:

---

<sup>107</sup> Ibidem. 955 y 956.



*“III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinara el monto de la fianza o el depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;*

*V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito”.*

**2. Reparto Adicional de Utilidades:** De acuerdo con los artículo 121, fracción IV y 122, párrafo segundo de la ley, el patrón esta obligado ha efectuar un reparto adicional de utilidades, en dos casos específicos:

- a) Por resolución de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, que resuelva objeciones de los trabajadores, dentro de los treinta días siguiente a éstas; y
- b) Cuando la Secretaría sin mediar objeciones, de *motu proprio*, modifique, en beneficio de los trabajadores, el monto de la utilidad gravable, debiéndose hacer el reparto adicional dentro de los sesenta días siguientes.

**3. Ratificación y Aprobación de Convenios:** Prevé el artículo 33 de la Ley que: *“Todo convenio o liquidación para ser valido, 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”.*

El artículo 987, regula el procedimiento para solicitar a la Junta la aprobación previa ratificación de los convenios de liquidación realizados fuera de juicio, en los que, por mandato expreso, cuando den por terminada la relación de trabajo, debe incluirse, desglosada la cantidad que por participación de utilidades recibe el trabajador, o dejar a salvo sus derechos, si la Comisión Mixta respectiva no ha hecho su determinación. mediante el proyecto de reparto individual.

Cuando el convenio respectivo se celebra en juicio, pero su cumplimentación queda sujeta a modalidades expresas, el procedimiento voluntario es el adecuado para darle cumplimiento en los términos convenidos y siempre ante la propia Junta.

**4. Autorización para trabajo de Menores de 16 años:** De la autorización para que puedan trabajar los menores de dieciséis años y mayores de catorce, la ley exceptúa a aquellos que no han terminado su educación obligatoria, según lo establece el artículo 22: *“Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo”.*

La excepción a esta prohibición se tramita mediante el procedimiento paraprocesal al que se refiere el artículo 988; para ello el menor debe promover su solicitud ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, bien mediante su representante legal o directamente con un representante que, con fundamento en el artículo 691, aplicado por analogía, le asigne, a petición personal, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, acompañando a ella los documentos que consideren adecuados para acreditar la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

En general los documentos adecuados pueden ser una constancia patronal o el proyecto del contrato individual de trabajo, en el que conste el horario de la jornada asignada al menor, y copia del horario escolar, debidamente autorizada, para que la Junta pueda resolver sobre lo solicitado.

**5. Constancia de días trabajados:** El artículo 132 fracción VII de la Ley, concede a los trabajadores el derecho de solicitar, cada quince días, a sus respectivos patrones, una constancia escrita de los días trabajados y de los salarios percibidos en este periodo.

En caso de que el patrón no expida la constancia solicitada, puede recurrir el trabajador a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, para exigírsela por su conducto mediante el procedimiento voluntario correspondiente, basado en el artículo 989.

**6. Recepción de Pagos:** Por analogía la Junta aplica a todos los casos en que el trabajador deba recibir un pago, lo establecido por el artículo 949: *“Siempre que en ejecución de un laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el Presidente cuidara que se le otorgue personalmente”*.

La medida garantiza el derecho del trabajador a recibir el pago y protege al patrón de un pago indebido para lo cual la entrega y recepción de éste, se debe efectuar ante al Junta correspondiente, de acuerdo con el artículo 990, que se hace extensivo a los beneficiarios del trabajador.

**7. Notificación de Aviso de Rescisión por Despido:** Con las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, se adicionó el artículo 47 con dos párrafos que regulan la obligación patronal de dar aviso escrito al trabajador de la fecha y causas de la rescisión, en los que se establece: *“El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón*

*dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionado a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.*

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

Tenopala Mendizábal<sup>108</sup> da su punto de vista diciendo que dada la exagerada y absurda sanción establecida en el último párrafo señalado, de considerar como injustificado el despido faltando el aviso escrito, el legislador hubo de incluir en la ley el artículo 991, determinando el procedimiento paraprocesal, como el adecuado para darle al trabajador el aviso de ley, por conducto de la Junta en caso de que éste se niegue a recibirlo, disponiendo en él: *“En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del Actuario de la Junta, el aviso a que el citado precepto se refiere. La Junta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.*

*El Actuario levantara acta circunstanciada de la diligencia”.*

En la Exposición de Motivos de la ley se expresa: *“Se propone la adición al artículo 47, consistente en señalar la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito al trabajador, que tiene por objeto fundamental hacer posible que el trabajador despedido conozca oportunamente las causas de despido, para que esté en posibilidad de recurrir a Tribunales Laborales cuando considere que es injustificado, y así no se vea sorprendido e indefenso en el momento del juicio. La modificación del artículo 47 es indispensable para hacer operantes las nuevas reglas de carácter probatorio que se introducen y que dan origen a la celeridad del procedimiento. Si la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito de las*

---

<sup>108</sup> Cfr. Ibidem. p. 959.

*causas de despido es que éste se considere injustificado, se debe contar con el instrumento necesario para el cumplimiento de la obligación en caso de que el trabajador se niegue a recibirlo y es por ello que, como se ha expuesto, se faculta a la Junta en el artículo 991, para hacer llegar el mencionado aviso al trabajador a solicitud de patrón”<sup>109</sup>.*

Procesalmente la solicitud del patrón para que la Junta dé el aviso al trabajador, debe satisfacer los requisitos de la demanda, en ella se debe incluir, bajo protesta de decir verdad, el domicilio que del trabajador tenga registro la empresa o el patrón físico, que será en el cual el Actuario realice la diligencia de notificación solicitada; la veracidad del dato, requiere la protesta indicada, porque el promovente no puede tener la seguridad de que el domicilio que tiene registrado en su documentación sea real o continúe siendo el del trabajador, así mismo fundamentar la solicitud, expresamente, en el artículo 991 de la Ley.

Igualmente Tenopala Mendizábal da su punto de vistas respecto de este aviso, afirmando que la ley es omisa en relación a varios aspectos del aviso, tanto en relación al fondo cuanto al procedimiento, fue necesario que mediante resoluciones jurisprudenciales se cubriera estas lagunas, como lo son:

1. Respecto a los requisitos que el aviso debe contener, además de ser por escrito, deberá de ostentar fecha y causa o causas del despido, mediante ejecutorias diversas se preciso que debe ser circunstanciado y sucrito por el patrón o sus representantes.

2. De las formalidades necesarias, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no se conformó con interpretar la ley, también legisló al respecto, creando la obligación patronal de probar la negativa del trabajador a recibir el aviso, es decir, se impone al patrón la obligación de probar la negativa del trabajador a

---

<sup>109</sup> Idem.

recibir el aviso, cuando recurre la paraprocesal correspondiente, obligación que no contempla ninguno de los párrafos del artículo 47 relacionados con el aviso.

3. Tocante a los días de cómo deben de computarse dicho aviso, la Cuarta Sala de nuestro Máximo Tribunal determinó, mediante jurisprudencia establecida por tesis contradictorias, que los cinco días que la ley concede al patrón para acudir a la Junta y dar el aviso al trabajador renuente, son hábiles.

4. Resultó lógico que el aviso de despido se dé al trabajador en el centro de trabajo, sin embargo existen casos en que esto no es posible porque el trabajador deja de asistir a él, en esta caso u otros similares, el aviso se le puede dar en su domicilio, pero deberá hacerlo el patrón en forma directa al trabajador, pues sólo así éste tiene oportunidad de negarse a recibirlo dando base al paraprocesal correspondiente.

Teniendo en cuenta el objetivo del aviso, este resultara procedente en forma legal en cualquier lugar en donde se realice siempre que, fehacientemente, dé al trabajador en forma directa y personal, y se pueda probar en su caso, la negativa a recibirlo, dándolo con testigos o mediante notario público.

Por último dice Tenopala Mendizábal que el patrón debe procurar que el aviso de rescisión reúna los requisitos de fondo y de forma establecidos por ley o por jurisprudencia para que no se considera mal dado, o no efectuado correctamente lo que hace aplicable la consecuencia legal de su falta: que el despido se considere injustificado debiendo tener presente ***que aviso mal dado/ aviso no dado/ aviso no dado/ despido injustificado***<sup>110</sup>.

#### **1.15. ELEMENTOS GENERALES DE LA PRUEBA.**

Se recurre a los tribunales, y en este caso a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siempre que existe un conflicto en general o uno laboral en especial, al

---

<sup>110</sup> Cfr. Ibidem. pp. 960 - 970.

cual no se le ha podido dar solución conveniente entre los interesados, con el propósito de que el Estado, por conducto de dichos Tribunales, resuelva la diferencia de opiniones que ha motivado el conflicto, mediante la aplicación de una norma sustantiva en el caso que se les plantee.

Pero el juzgador desconoce los elementos y antecedentes del litigio que ocasiona o motiva el ejercicio de la acción por parte de uno de los involucrados, del que ha decidido tomar la iniciativa para demandar del Estado la tutela de derecho que, considera, se le desconoce o vulnera, situación que se complica con el derecho de defensa y excepción que tiene el demandado, por lo que las partes tienen que demostrarle al juzgador aquellos elementos que puedan reconstruir fehacientemente los hechos para que pueda abocarse a la solución requerida; para esto en la fase postulatoria las partes narraran los hechos y el juzgador tenga así certeza de su veracidad, precisando los derechos sustantivo y procesales en los que basan sus pretensiones y aportar elementos que puedan producir certidumbre en el juzgador de la razón y con ello probar los extremos de la litis.

Sin estos medios de convicción el juzgador se verá impedido de dictar una resolución a favor de una de las partes en litigio, que ponga fin al conflicto existente entre ellas, de ahí la importancia de la institución probatoria, corazón mismo del proceso.

Para el Diccionario de la Lengua Española probar es: “*Justificar, manifestar y hacer patente la certeza de un hecho o la verdad de una cosa con razones, instrumentos o testigos*”, y prueba como “*La acción y efecto de probar. Razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar la verdad o falsedad de una cosa*”<sup>111</sup>. Por lo que se entenderá por prueba al medio o instrumento de que se sirve el hombre para evidenciar la verdad o la falsedad, existencia o inexistencia de algo<sup>112</sup>.

---

<sup>111</sup> Ibidem. pp. 374 y 375.

<sup>112</sup> Cfr. Ibidem. p. 376.

En el sentido jurídico, probar es establecer la existencia de la verdad, y las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva <sup>113</sup>.

Se puede poner un sin número de definiciones de lo que es probar o prueba, pero lo importante es destacar tanto el valor instrumental de la prueba como medio para lograr un fin, como su objeto, crear en el juzgador la convicción sobre lo alegado por las partes <sup>114</sup>.

Respecto al objeto de la prueba, debe decirse que solamente los hechos, usos o costumbres alegados son objeto de prueba, el derecho lo será únicamente cuando se funde en leyes extranjeras, ya que se presume que la ley positiva es conocida por todos, en un cierto tiempo, y sobre todo por el juzgador. Pero no todos los hechos son objeto de prueba, quedando excluidos los aceptados o confesados por las partes, los notorios, los expresamente prohibidos y los ociosos, inútiles o intrascendentes para la litis <sup>115</sup>.

Como se vio, el objeto de la prueba son los hechos aducidos por las partes en el procedimiento laboral, el artículo 777 de nuestra ley laboral, establece que:

*“Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes”.*

En donde las partes deben de crear el medio de convicción de su veracidad. Por lo que *“las partes deben probar los hechos: 1.- Cuando son controvertidos, esto es, formen parte de la litis, si no forman parte de ella aún cuando se haga valer no están sujetos a prueba; 2.- Cuando no estén admitidos o confesados por la contraparte, ya sea expresa o tácita; 3.- Cuando no sean*

---

<sup>113</sup> Cfr. TENA SUCK, Rafael y otro, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit., pp. 104 y 105.

<sup>114</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit., p. 397.

<sup>115</sup> Cfr. TENA SUCK, Rafael y otro, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit., p. 105.



*notorios, es decir, que no sean del dominio público, un hecho notorio es la guerra en el país, que para la huelga en nuestro derecho trae como consecuencia, si es de una industria bélica, la ilicitud; y 4.- Cuando sean imposibles, o de imposible realización”<sup>116</sup>.*

La Ley laboral en su artículo 776 ha adoptado el principio de que, “*son admisibles en el proceso todos los medios de prueba, que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:*

- I. Confesional.*
- II. Documental.*
- III. Testimonial.*
- IV. Pericial.*
- V. Inspección.*
- VI. Presuncional.*
- VII. Instrumental de Actuaciones; y*
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia”.*

Dedicaremos un apartado para estudiar lo concerniente a la prueba documental, ya que, en materia del trabajo, una renuncia o carta renuncia es exhibida como una documental, por lo que es importante tratar de enfocar lo relevante a su ofrecimiento, su objeto y valoración.

#### **1.16. PRUEBA DOCUMENTAL.**

Para el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el documento tiene su origen del latín *Documentatum*, que significa diploma, carta,

---

<sup>116</sup> TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit., p. 376.

relación u otro escrito que ilustra acerca de algún hecho, principalmente de los históricos, así como cualquier otra cosa que sirva para ilustrar o comprobar algo.

Es una prueba preconstituida, que nace antes del proceso, ya sea como un acto de orden público, en el caso del instrumento o escritura, o bien como un acto estrictamente particular, en ambos casos el documento es la representación del pensamiento humano, en el primer caso realizado con las solemnidades exigidas por la ley, en el segundo, sin ninguna de ellas <sup>117</sup>.

La Ley Federal del Trabajo define como documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones, los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los estados, del Distrito Federal o de los Municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización (art. 794). Asimismo la ley laboral establece que serán documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo 795 (art. 796).

Los documentos públicos, cuando contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento. De ahí que las declaraciones de los notarios en manera de trabajo no hacen prueba plena y sólo tienen el carácter de prueba testimonial.

Las declaraciones o manifestaciones realizadas en un documento únicamente prueban en contra de quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron realizadas y manifestaron su conformidad.

Los documentos deben de contener, para su validez, los siguientes elementos:

- a) La suscripción de la persona o personas que lo elaboran.

---

<sup>117</sup> Cfr. Ibidem, pp. 455 - 457.

- b) La fecha de la suscripción, día y lugar de elaboración del documento.
- c) Las formalidades del documento, cuando así lo requiera.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha expuesto que por documento público y privado se entiende lo siguiente: *“Por documento se entiende aquel cuya formación está encomendada por la Ley, dentro de los límites de su competencia a un funcionario público, en el ejercicio de sus funciones. Si un trabajador extiende unilateralmente a su patrón recibo finiquito en el que expresa que no le es adeudado absolutamente nada en lo relativo a prestaciones de carácter pecuniario que dimanen del contrato de trabajo, reconociendo como suya la firma ante la junta y no demuestra que para la realización del acto se haya empleado dolo, violencia o que se haya inducido a error para obtener la susodicha firma, este documento en sí mismo implica confesión expresa del trabajador que libera al patrón de las obligaciones que menciona... Los documentos provenientes de personas extrañas al juicio arbitral deben equipararse a la prueba testimonial, por lo que resulta indispensable la ratificación de su contenido y firma por el suscriptor, así como que se dé oportunidad a la parte contraria para repreguntar a los firmantes”*.

La objeción debe de constar de forma expresa, en la audiencia respectiva o bien después de haberse ofrecido la documental correspondiente. En este supuesto la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, elaboró una tesis con rubro y texto siguientes: **“TRABAJO, DOCUMENTO NO OBJETADOS EN MATERIA DE.** *Los documentos, que provenientes de alguna de las partes, se ofrecen como prueba en el procedimiento laboral, **deben ser objetados categóricamente por la parte a la que perjudican, si en su opinión fueron alterados,** con el objeto de que mediante el estudio pericial indispensable, las Juntas lleguen al conocimiento de la falsedad o idoneidad de los mismos y puedan así atribuirles al valor probatorio que merezcan, ya que si desestiman un documento que no fue debidamente objetado y estudiado por peritos, violan el*

*artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo al rebasar las facultades que tienen para apreciar pruebas, si por sus propios medios de conocimiento dan por realizada una alteración del mismo, sin el estudio pericial que es necesario”.*

*Tesis que puede encontrarse en la página 679, tomo CXIX, del Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.*

*“Las documentales deben ofrecerse, salvo caso de superveniencia, en la etapa expresa del procedimiento y según los siguientes lineamientos:*

- 1. Exhibiendo el original del documento cuando éste es privado y obra en poder del oferente.*
- 2. Exhibiendo copia simple o fotostática, del documento ofrecido como prueba, cuando el original de éste no obre en poder del oferente.*
- 3. Exhibiendo copia sellada de la solicitud hecha a la autoridad o dependencia que deba rendir un informe o expedir copias, ofrecidas como pruebas, a fin de que con base en el artículo 803, la Junta gire oficio a éstas para que lo solicitado sea remitido directamente a ella...*
- 4. Exhibir documento debidamente legalizado por las autoridades diplomáticas o consulares, cuando provengan del extranjero (art. 808).*
- 5. Anexar documento exhibiendo traducción de su contenido, si está redactado en idioma extranjero.*
- 6. Relacionar el documento ofrecido con el hecho a probar, o bien precisado qué se pretende probar con él.*

*Ordena la ley que el perfeccionamiento de los documentos privados o copias de éstos, cuando son objetados por la contraria, con la finalidad de que el oferente pueda desvirtuar las objeciones hechas y demostrar que los documentos exhibidos satisfacen las exigencias legales para ser admitidos como prueba.*

*La propia ley regula el perfeccionamiento de documentos en tres casos específicos, previstos en artículos expresos:*

*Artículo 797. Los originales de los documentos privados se presentaran por la parte oferente que los tenga en su poder; si estos se objetan en cuanto a contenido y firma se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicita la devolución del original, previa copia certificada en autos.*

*El perfeccionamiento del documento objetado se realiza mediante la prueba pertinente; si se objeta su contenido y firma, las periciales grafoscópica o dactilográfica, son las pruebas idóneas, según que el documento esté suscrito con rúbrica o huella digital..., por lo que si de la pericial correspondiente resulta que si la firma o huella es de la persona a quien se imputa haberlo signado, es a ésta a la quien corresponde probar que el contenido es incorrecto o está alterado, la simple objeción ya no es suficiente.*

*Si se objeta únicamente el contenido del documento la prueba para perfeccionarlo puede ser una confesional o una testimonial, para determinar condiciones del contenido documental o la presencia de personas ante las cuales se precisó dicho contenido.*

*Artículo 798. Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática, se podrá solicitar, en caso de ser solicitada, la compulsas o cotejo con el original; para este efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre.*

*Cuando se objetan copias del documento original, la prueba pertinente, establecida por el propio artículo es el cotejo o compulsas de estos con el original, sujeto a lo establecido por el artículo 807, párrafo tercero: 'Para que proceda la compulsas o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de prueba,*

*copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado', además si el original con el cual se ha de compulsar la copia objetada está en poder de terceros, estos tienen la obligación de exhibirlo a la Junta (art. 799), previo requerimiento de ésta, para lo cual, indiscutiblemente, puede hacer uso de los medios de apremio que la ley establece”<sup>118</sup>.*

Por nuestra parte consideramos que los conceptos generales que en este capítulo se expusieron son los necesarios para comprender el objeto de la presente investigación y con ello probar que en nuestra ley laboral no se establece algún medio por el cual se dé un mecanismo que regule la figura de la renuncia o carta renuncia, considerando esta agravante para la clase trabajadora.

Es importante saber cómo nuestra legislación laboral vigente contempla esta problemática, ya que es lo que en nuestros días nos acontece, siendo tema de estudio en el posterior capítulo que explicaremos detalladamente.

---

<sup>118</sup> Cfr. TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit. p. 462.

## CAPÍTULO 2 LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE

### 2.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

El ser humano a lo largo de la historia ha ido en contra de la arbitrariedad así como el régimen absoluto del Estado, el despotismo de funcionarios públicos y la violación de derechos naturales o fundamentales, motivo por el cual demandó la regulación de diversos medios jurídicos que los protegen y aseguran frente a autoridades públicas; buscando con ello el reconocimiento de los derechos de libertad, justicia, dignidad e igualdad entre otros <sup>119</sup>.

El reconocimiento de estos derechos, así como un medio jurídico que introduzcan la obligación de respetar y hacerlos valer por parte del Estado y de la sociedad, es lo que hace operantes a los mismos, naciendo con ello lo que llamamos las garantías del gobernado, teniendo como cuna, en la mayoría de los casos en la Constitución Política de cada país <sup>120</sup>.

Tanto en nuestro país como en todos los ordenamientos jurídicos es importante tener un *“conjunto codificado de normas que organizan el gobierno de un país, que organice los límites de acción del poder público federal frente al ciudadano y fincar las bases a las que deben sujetarse las leyes, los reglamentos y demás normas jurídicas”* <sup>121</sup>, es decir una Constitución; en nuestro país se le conoce como Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

---

<sup>119</sup> Cfr. CASTILLO DEL VALLE, Alberto, *Garantías del Gobernado*, Segunda edición, Ediciones Jurídicas Alma, México, 2005. pp. 2 y 3.

<sup>120</sup> Cfr. Ibidem. p. 14.

<sup>121</sup> ANDRADE SÁNCHEZ, Eduardo, *Derecho Constitucional*, Oxford University Press, México, 2008. p. 1.

Dicho ordenamiento consagra *“la protección contra el despido injustificado (ya que) constituye una de las garantías constitucionales y legales inherentes al derecho del trabajo”* <sup>122</sup>.

Para nuestro tema de estudio es importante entender un poco lo relativo a lo que conocemos como las Garantías de Libertad, contempladas en nuestra constitución y que *“tutelan el cúmulo de aspectos en que se presenta la posibilidad de que el gobernado elija entre dos o más opciones, la que más le convenga”* <sup>123</sup> como lo podemos apreciar, entre otros, en los artículo 5° y 123 de nuestra Constitución, que hablan de la libertad ocupacional, trabajo digno y socialmente útil.

En tal virtud consideramos prudente hacer mención, en lo que nos interesa, lo que establece el artículo 5° de nuestra Constitución:

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

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

*El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no*

---

<sup>122</sup> CLIMÉNT BELTRAN, Juan B., *La Modernidad Laboral*, Segunda edición, Esfinge, México, 2006. p. 56.

<sup>123</sup> CASTILLO DEL VALLE, Alberto, *Garantías del Gobernado*, Op. Cit., p. 37.



*podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles ...*

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

Es su parte primera el artículo mencionado es claro al establecer que a ninguna persona puede prohibírsele el dedicarse a la actividad que más le acomode, siempre y cuando se desarrolle con licitud, esto es que dicha actividad debe estar permitida por la ley o por alguna legislación como sucede en las actividades sancionadas por las leyes penales <sup>124</sup>.

Por lo que respecta a la restricción de la garantía de la libertad de trabajo al vedarse por determinación judicial cuando se ataque a derechos de tercero, implica una potestad constitucional que se otorga únicamente a un órgano jurisdiccional, para que mediante resolución o sentencia realice la restricción del ejercicio ocupacional del individuo cuando afecte los derechos de otra u otras personas <sup>125</sup>.

No debemos olvidar aquella obligación que recae sobre el Estado al no permitir que se celebre un contrato, pacto o convenio que tenga como objeto el afectar la libertad de la persona, protegiendo al propio gobernado aún cuando exista su consentimiento, dado que con ello busca garantizar constitucionalmente la libertad de trabajo de las personas sin que puedan ser afectadas por algún o algunos instrumentos contractuales, que de cualquier naturaleza jurídica puedan llegarse a celebrar, como por ejemplo cuando se obliga o condiciona al trabajador para firmar su renuncia o bien una hoja en blanco para que posteriormente pueda

---

<sup>124</sup> Cfr. OLIVOS CAMPOS, José Rene, *Las Garantías Individuales y Sociales*, Porrúa, México, 2007. p. 69.

<sup>125</sup> Cfr. Idem.

ser utilizada para diversos fines en perjuicio de su trabajo y su persona; quedando claro la importancia de este precepto constitucional para toda la sociedad.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin que exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles. En caso de incumplimiento del contrato por parte del trabajador sólo originara responsabilidad civil para él mismo.

El maestro Alberto del Castillo del Valle <sup>126</sup>, por su parte señala que la garantía de libertad del trabajo digno, se consagra conjuntamente en los artículos 5° y 123, añadiendo el artículo 25 de la Constitución, que en la parte que nos importa establecen lo siguiente:

*“Artículo 25. Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral y sustentable, que fortalezca la Soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución ...*

*Al desarrollo económico nacional concurrirán, con responsabilidad social, el sector público, el sector social y el sector privado, sin menoscabo de otras formas de actividad económica que contribuyan al desarrollo de la Nación ...*

*Bajo criterios establecidos de equidad social y productividad se apoyará e impulsará a las empresas de los sectores social y privado de la economía, sujetándolos a las modalidades que dicte el interés público y al uso, en beneficio general, de los recursos productivos, cuidando su conservación y el medio ambiente.*

---

<sup>126</sup> Cfr. CASTILLO DEL VALLE, Alberto, *Garantías del Gobernado*, Op. Cit., p. 39.

*La ley establecerá los mecanismos que faciliten la organización y la expansión de la actividad económica del sector social: de los ejidos, organizaciones de trabajadores, cooperativas, comunidades, empresas que pertenezcan mayoritaria o exclusivamente a los trabajadores y, en general, de todas las formas de organización social para la producción, distribución y consumo de bienes y servicios socialmente necesarios.*

*La ley alentará y protegerá la actividad económica que realicen los particulares y proveerá las condiciones para que el desenvolvimiento del sector privado contribuya al desarrollo económico nacional, en los términos que establece esta Constitución”.*

Este artículo constitucional garantiza la participación del individuo, entendidos como sector privado y como particulares, en la actividad económica del país, asegurando que se dedique a una actividad económica determinada, condicionándose esa actividad a que contribuya al progreso de todo un país en su ámbito económico.

Por lo que respecta al artículo 123 constitucional, es conocido históricamente que dicho precepto fue el arranque de la lucha de los trabajadores para alcanzar beneficios para la contratación individual, colectiva, del contrato ley, con base en los derechos de sindicalización y de huelga <sup>127</sup>.

Sus bases son de carácter tutelar al tener por objeto proteger a la clase trabajadora, imperativas porque se imponen a la voluntad de las partes en una relación laboral e irrenunciables porque los beneficiarios de los derechos otorgados no pueden declinar o renunciar a los mismos <sup>128</sup>.

---

<sup>127</sup> Cfr. DÁVALOS MORALES, José, *Un Nuevo Artículo 123 Sin Apartados*, Tercera edición, Porrúa, México, 1998. p. 39.

<sup>128</sup> Cfr. Ibidem. p. 41.

El artículo 123 Constitucional contiene dos apartados de suma importancia para nuestra materia, conocidos como el apartado “A” y el apartado “B”.

*“El apartado ‘A’ comprende las relaciones de trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo. Su Ley reglamentaria es la Ley Federal del Trabajo.*

*El apartado ‘B’ regula las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores. Su Ley reglamentaria es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado”<sup>129</sup>.*

Nuestro tema de investigación lo centramos en el apartado “A” del artículo 123 de la Constitución, por lo tanto haremos análisis de las fracciones que involucran el objeto de estudio de esta tesis; iniciamos con la fracción XX, al establecer el fundamento de los tribunales del trabajo, y que en su parte conducente establece lo siguiente:

*“XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno”.*

*“El la vida del Derecho del Trabajo, encontramos que en todos los países se han creado organismo, con facultades y funciones diversas; pero esencialmente tienen como finalidad dirimir los conflictos obrero-patronales o ayudar a su solución, ya sea las comisiones mixtas de cada empresa integradas por representantes del patrón y de los trabajadores que buscan la solución a sus problemas, ya los tribunales de Derecho ante los que se plantean los juicios para resolver los conflictos. Paralelamente se crean conjuntos de disposiciones que puedan estar, dentro de los limitados marcos de un contrato colectivo de trabajo o de un reglamento, hasta ordenamientos legales expedidos por el poder público*

---

<sup>129</sup> Ibidem. p. 55.

que son del todo semejantes a los códigos de procedimientos civiles o mercantiles”<sup>130</sup>.

Por su parte en nuestro país los tribunales federales han integrado el criterio sustentado en la jurisprudencia IV.3º.t. j/57, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXII, septiembre de 2005, página 1283, de rubro siguiente: **“JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. DEBEN ACATAR LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 17 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, Y EMITIR SUS LAUDOS EN LOS PLAZOS Y TÉRMINOS QUE FIJEN LAS LEYES”**., dicha jurisprudencia tomó el criterio que se estableció en una tesis aislada de rubro y texto siguiente:

**“JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. SON ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN MATERIA LABORAL QUE DEBEN ACATAR LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 17 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, Y EMITIR SUS LAUDOS EN LOS PLAZOS Y TÉRMINOS QUE FIJEN LAS LEYES.** *Conforme al artículo 17 de la Constitución Federal toda persona tiene derechos a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo su resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Ahora bien, como las Juntas de Conciliación o Arbitraje son órganos formalmente administrativos, pero materialmente jurisdiccionales, puesto que por imperativo del artículo 123 de la Constitución General de la República son las encargadas de resolver las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo, como tribunales responsables de la administración de justicia en materia laboral deben acatar lo dispuesto en el primer precepto citado, y emitir sus laudo y resoluciones en los plazos y términos que fijen las leyes”.*

---

<sup>130</sup> GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Op. Cit., p. 440.

Tesis Aislada, IV.3º.T.196L, con el número de registro 178,703, Materia Laboral, Novena Época, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, XXI, Abril de 2005, página 1430.

No entraremos en polémica o discusión respecto a la definición de los tribunales del trabajo ni de su naturaleza, no porque sea un tema que no nos interese, sino por lo que respecta a nuestro estudio, preferimos seguir con lo que hoy en día conocemos como Juntas de Conciliación y Arbitraje, entendidas como verdaderos tribunales de derecho, con las mismas características de los tribunales judiciales, dictando sentencias conocidas como laudos utilizando el sistema de valoración de las pruebas; tocaremos cuestiones que a nuestro criterio son de trascendencia, ya que diversos autores de la materia coinciden en su opiniones respecto del tema relativo a tribunales del laborales.

Héctor Fix Zamudio, en relación al tema, explica que entre otras cosas que en la actualidad no se ha llegado a una conclusión definitiva sobre la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al ser la doctrina y la jurisprudencia muy distantes y variables al tratar de definir esta cuestión, ya que se enfatiza que no se encuentran contemplados en la categoría de tribunal judicial al considerarse como tribunales de conciencia, de equidad, de derecho o instituciones de derecho público <sup>131</sup>.

Concluye que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben de entenderse, ante la ausencia actual de una jurisdicción laboral especializada en los órganos jurisdiccionales mexicanos del trabajo, como verdaderos tribunales de trabajo o tribunales de derecho con jurisdicción determinada, con diferencias en su composición paritaria, con las mismas características de los organismos judiciales <sup>132</sup>.

---

<sup>131</sup> Cfr. DÁVALOS MORALES, José (coordinador), *Cuestiones Laborales en Homenaje al Maestro Mozart Víctor Russomano*, UNAM, México, 1988. pp. 279 - 284.

<sup>132</sup> Cfr. Ibidem. p. 299.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje “*quedan encuadradas en el supuesto del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como tribunales constituidos para impartir justicia en los plazos y términos que fijen las leyes. Ciertamente, en la fracción XX del apartado ‘A’ del artículo 123 de la misma Constitución está prevista la existencia de la junta de conciliación y arbitraje, pero adicionalmente en las fracciones X y XI del artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo se consideran a las Juntas Locales y a la Federal de Conciliación y Arbitraje como autoridades del trabajo y posteriormente en artículos subsecuentes se regulará su integración y funcionamiento*”<sup>133</sup>.

Néstor de Buen opina al respecto que: “*las juntas de conciliación y arbitraje son organismos constitucionales, autónomos en el ejercicio de sus funciones, pero dependientes administrativamente de los ejecutivos federal y locales, que fungen como tribunales de derecho y están capacitados, con restricciones evidentes, a juzgar de los hechos en conciencia*”<sup>134</sup>.

La fracción XXI del ordenamiento en estudio establece lo siguiente:

*“XXI. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de la acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado en contrato de trabajo”.*

En esta fracción es importante mencionar el criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver la contradicción de tesis 128/2003-SS, entre los Tribunales Colegiados Sexto y Noveno, ambos en Materia

---

<sup>133</sup> Ibidem. p. 115.

<sup>134</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit., p. 155.

del Trabajo del Primer Circuito de 23 de abril de 2004, Tesis de Jurisprudencia 61/2004 publicada en el Semanario Judicial de la Federación, con número de registro 181,541, Materia Laboral, Novena Época, Segunda Sala, Mayo de 2004, página 559, de rubro y texto siguiente:

**“INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. SÓLO PROCEDE, DE MANERA EXCEPCIONAL, RESPECTO DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO, SIEMPRE QUE SE SURTA ALGUNO DE LOS SUPUESTOS QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y NO RESPECTO OTRAS ACCIONES.** *El artículo 123, apartado ‘A’, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la ‘insumisión al arbitraje’, consistente en la negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje de la Junta, y aunque en aquél no se especifican las acciones respecto de las que opera, las consecuencias que resultan de su ejercicio conducen a concluir que dicha institución sólo procede respecto de la reinstalación al demandarse el cumplimiento del contrato de trabajo, pues el legislador ordinario, en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, dispuso que ante su procedencia la Junta dará por terminado el contrato de trabajo y el patrón estará obligado a pagar al obrero, a título de indemnización, el importe de tres meses de salario y la responsabilidad que le resulta del conflicto, que se refiere al originado por el cumplimiento del contrato laboral en los términos de las fracciones I y II del artículo 50 de la ley citada, al que remite el referido artículo 947. En esa medida, es claro que las indemnizaciones que el patrón está obligado a cubrir al trabajador con motivo de la insumisión al arbitraje, no pueden ser aplicables a acciones diversas a la de reinstalación por despido injustificado, como son las relativas a vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras, entre otras, puesto que aquellas se fijaron como una retribución a la consecuente declaración de terminación del contrato de trabajo en lugar de su cumplimiento mediante la reinstalación demandada, tan es así que la finalidad primordial de las reformas a las fracciones XXI y XXII del artículo 123, apartado ‘A’, constitucional, fue impedir que el patrón opusiera su negativa a someter sus diferencias al*



*arbitraje o a acatar el laudo pronunciado por la Junta, cuando el trabajador despedido injustificadamente hiciera uso del derecho a la permanencia en el empleo demandando el cumplimiento del contrato mediante su reinstalación, pero también se consideró la necesidad de establecer algunas excepciones a esa regla general al contemplar en la propia fracción XXII, la posibilidad de que el patrón quede eximido 'de la obligación de cumplir el contrato' en los casos que determine la ley secundaria, lo que implica que sólo respecto de la reinstalación proceda la excepción de referencia, ya que si el trabajador opta por la indemnización constitucional ello denota su voluntad de dar por terminada la relación laboral. Por tanto, de acuerdo con la naturaleza jurídica de la insumisión al arbitraje, ésta solamente procede, de manera excepcional, respecto de la acción de reinstalación por despido injustificado, cuando se actualiza alguno de los casos que limitativamente reglamente la Ley Federal del Trabajo en su artículo 49, lo que por disposición del propio Constituyente Permanente se traduce en una excepción a la estabilidad en el empleo y, por lo mismo, no es oponible respecto de otras acciones aunque se ejerzan en la misma demanda”.*

Por su parte la fracción XXII del citado ordenamiento establece lo siguiente:

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

Dicha fracción tiene mucha importancia en nuestra materia, ya que es la parte donde la Constitución protege a la clase trabajadora en el supuesto de un despido injustificado, dando la facultad de elegir al obrero ya sea su reinstalación o bien al pago de una indemnización de tres meses de salario con una sola excepción, la cual se hablará más adelante.

En la fracción XXVII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, la consideramos de gran relevancia para nuestro tema de estudio, dado a que su contenido establece cuáles serán las condiciones nulas y que no obligan a los sujetos de la relación de trabajo en determinados supuestos, dicha fracción establece los siguiente:

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

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

En nuestro capítulo primero, en relación al tema de la presente investigación expusimos el propósito de las renunciaciones o cartas renuncia, surgiendo la duda si estas fueran contrarias a lo dispuesto en el inciso h) de la fracción XXVII del apartado “A” del artículo 123 constitucional que sanciona la renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. Estableciendo que en realidad no es así, ya que la ley autoriza la renuncia al empleo y ésta sólo sería impugnada si hubiera sido lograda mediante la existencia de un vicio de la voluntad del trabajador, determinado por la mala fe, el dolo o la violencia del patrono. Concluyendo que ello resulta casi imposible, cuando la renuncia consta en un documento, pues la autenticidad de la firma hace presumir al del texto y que para su validez no se necesita de su ratificación ante las Juntas y de la aprobación de éstas, porque no constituye un convenio o liquidación, tal y como lo establece el artículo 33 de la ley <sup>135</sup>.

Retomamos un criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya citado, en relación a esta fracción y que señala:

**“RENUNCIA DE DERECHOS, IMPRESCRIPTIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE NULIDAD SOBRE.** *La acción para impugna la nulidad de un convenio, que implica renuncia de los derechos de los trabajadores, es imprescriptible. En efecto, el artículo 123 constitucional, en su fracción XXVII, establece ‘serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: a)...h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.’ La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 15, dispone que en*

---

<sup>135</sup> Cfr. FERNÁNDEZ ARRAS, Arturo, *Selección de Temas de Derecho Individual del Trabajo*, Op. Cit., p. 91.

*ningún caso serán renunciables las disposiciones de la propia ley que favorezcan a los trabajadores, y en el artículo 22 reproduce lo ordenado en el precepto de la Constitución antes invocado. Y el artículo 98 del mismo ordenamiento estatuye: 'Todo acto de compensación, liquidación, transacción o convenio celebrado entre el obrero y el patrón, para que tenga validez deberá hacerse ante las autoridades correspondientes'. Ahora bien, dado el carácter imperativo del derecho del trabajo, debe concluirse que todo convenio celebrado en contravención de las disposiciones invocadas, es nulo de pleno derecho, por lo que la acción de los trabajadores para impugnarlo es imprescriptible”.*

Emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la página 204, Quinta parte, XXI, del Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época.

Dentro del marco constitucional el Estado debe de proteger a la clase trabajadora siguiendo los lineamientos de la constitución, tomando en consideración que el derecho del trabajo como el derecho en sí, están en constante movimiento, sufriendo de constantes modificaciones para satisfacer la necesidad de toda una sociedad y en el caso que nos interesa a toda una clase trabajadora.

Desde esta perspectiva se entiende que el Estado asume su responsabilidad de respetar, garantizar, proteger y hacer cumplir los derechos sociales tomando las medidas adecuadas para su efectividad y destinando recursos para la creación de autoridades del trabajo con la encomienda de luchar por la defensa de dichos derechos.

Por último, como vimos las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen su fundamento constitucional en la fracción XX del apartado “A” del artículo 123, por su parte su la fraccion XXXI establece lo relativo a la competencia de la autoridades del trabajo al señalar:

*“XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:*

*a) Ramas industriales y servicios:*

*1. Textil;*

*2. Eléctrica;*

*3. Cinematográfica;*

*4. Hulera;*

*5. Azucarera;*

*6. Minera;*

*7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;*

*8. De hidrocarburos;*

*9. Petroquímica;*

*10. Cementera;*

*11. Calera;*

*12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;*

*13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;*

*14. De celulosa y papel;*

*15. De aceites y grasas vegetales;*

*16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;*

*17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;*

*18. Ferrocarrilera;*

19. *Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;*

20. *Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y*

21. *Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;*

22. *Servicios de banca y crédito.*

*b) Empresas:*

1. *Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;*

2. *Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y*

3. *Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.*

*También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente”.*

Es importante esta fracción ya que delimita la competencia de las autoridades del trabajo ya sea locales o federales, imponiendo un gran catálogo de las ramas industriales de competencia exclusiva de las autoridades federales, entendiendo que lo que no se encuentre dentro de esta lista de ramas industriales será de competencia local.

## 2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Como ya hemos visto la Ley Federal del Trabajo tiene su fundamento constitucional en el artículo 123, siendo la ley reglamentaria de su apartado "A", y comprende las relaciones de trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo tiene sus antecedentes en un proyecto que redactó la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, proyecto que fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931, conocida normalmente como la ley del 1931. Posteriormente, por una comisión realizada por el presidente Adolfo López Mateos, integrada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y el maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México Mario de la Cueva, es publicada en el Diario Oficial de la Federación del 1° de abril de 1970 entrando en vigor el 1° de mayo del mismo año la Ley Federal del Trabajo, conocida como la ley de 1970. Tampoco deben pasar desapercibidas las reformas de carácter procesal que sufre esta ley, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, entrando en vigor el 1° de mayo del mismo año. Estas reformas tuvieron el objeto de subsanar deficiencias y cumplir con los principios de justicia social consagrados por el derecho del trabajo, al ser un derecho de clase <sup>136</sup>.

Ahora haremos un breve análisis de los artículos que para la ley en comento tienen relación con nuestro objeto de estudio.

---

<sup>136</sup> Cfr. DÁVALOS MORALES, José, *Derecho Individual del Trabajo*, Décima edición, Porrúa, México, 2000. p. 69.

## **Equilibrio y Justicia Social.**

El artículo 2° de la ley de la materia establece que: *“Artículo 2.- La normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”*.

Esto tiene relación con la definición que da Néstor de Buen de Derecho del Trabajo, concibiéndola como: *“el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”*<sup>137</sup>. Por lo que debe de haber un equilibrio entre los factores de la producción con una justa retribución para la parte trabajadora que es la que no cuenta o dispone con dichos factores económicos pero que con su participación pone en marcha gran parte del sistema económico de nuestro país.

## **Derecho y Deber Social.**

Existe un principio en la materia del derecho del trabajo que se consagra en el artículo 3° de la ley mencionada y el cual considera al trabajo como derecho y un deber sociales; dicho numeral establece:

*“Artículo 3. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.*

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

---

<sup>137</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Decimotercera edición, Porrúa, México, 2002, p. 138.



En la sociedad y el derecho sitúan al hombre en la sociedad y le imponen deberes y le conceden derechos, teniendo la sociedad el derecho de exigirle a sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, y el hombre, a su vez, tiene el derecho de reclamar a la sociedad la seguridad de una existencia digna <sup>138</sup>.

En dicho artículo 3° de la ley se reconocen los postulados de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y un deber sociales, el principio de Estabilidad en el Empleo es pilar y sustento de dichos postulados, por lo que es importante en la materia.

### **Orden Público.**

El numeral 5° de la ley laboral establece que:

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

*I. Trabajos para niños menores de catorce años;*

*II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;*

*III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;*

*IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;*

*V. Un salario inferior al mínimo;*

*VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;*

*VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;*

---

<sup>138</sup> Cfr. DÁVALOS MORALES, José, *Derecho Individual del Trabajo*, Op. Cit., p. 19.

*VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;*

*IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;*

*X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;*

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

*XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y*

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

*En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas”.*

Por orden público debemos entender aquella calificativa que se le da a las leyes que algunos autores llaman imperativas, puesto que son rigurosamente obligatorias, y en ellas se elimina el valor del principio de la autonomía de la voluntad, comprendiendo en lo general la moral y las buenas costumbres, con la característica por ser un conjunto de normas jurídicas, que combinadas con los principios supremos en materia política y económica, integran la moral social de un Estado <sup>139</sup>.

Los supuestos que el artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo son los que la ley no permite por ir en contra de la moral social del Estado, al considerarlas como lesivas para la parte trabajadora en general.

---

<sup>139</sup> Cfr. MAGALLÓN IBARRA, Mario (coordinador), *Compendio de Derecho Civil*, Op. Cit., p. 455.

## **Trabajador y Patrón.**

Hemos visto que las partes en el proceso son los sujetos jurídicos cuyos intereses se controvierten en el proceso, en nuestra materia se les conoce como trabajador y patrón o bien como el actor y el demandado.

El artículo 8° de la ley establece que por trabajador debe de entenderse *“la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.*

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

El diverso artículo 10 de la ley establece que por patrón se entiende *“la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.*

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

De los dos anteriores artículos citados surge lo que conocemos como relación de trabajo, siendo esta la denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

## **Relación de Trabajo.**

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo la define como:

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

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

*La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y del contrato celebrado produce los mismos efectos”.*

La Ley presume la existencia del contrato de trabajo y por ende la relación de trabajo entre patrón y trabajador, al establecer en su artículo 21 lo siguiente:

*“Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.*

Es por eso que la ley impone la obligación contemplada en su artículo 24, de que las condiciones de trabajo que van a regir la relación laboral tienen que hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, quedando un ejemplar para cada una de las partes.

Este escrito debe de tener ciertos requisitos que se encuentran en el artículo 25 de la ley, el cual establece:

*“Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:*

*I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;*

*II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;*

*III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;*

*IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;*

V. *La duración de la jornada;*

VI. *La forma y el monto del salario;*

VII. *El día y el lugar de pago del salario; y*

VIII. *La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y*

IX. *Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón”.*

El artículo 26 de la ley laboral enuncia que en caso de que faltare dicho escrito, ello no privara al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se le imputará al patrón la falta de esta formalidad; por otro lado el artículo 31 señala que en los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a las normas de trabajo, la buena fe y a la equidad.

Por lo que respecta al trabajo, *“los trabajadores pueden renunciar a él; es decir, tienen la alternativa de desligarse del empleo en cualquier tiempo, con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que puedan ocasionar con ello a la empresa, si la salida se produce antes de cumplir el primer año de servicios”*<sup>140</sup>.

## **Renuncia.**

Recordemos que el tema de nuestra investigación es el de la necesidad de regular la figura de la renuncia en materia procesal laboral, por lo que nos resulta de suma importancia el saber que en ningún supuesto la ley establece una definición ni mucho menos un procedimiento especial para regular lo relativo a la figura de la renuncia o carta renuncia, únicamente se limita a señalar como causas de terminación de la relación laboral el mutuo consentimiento, la muerte del

---

<sup>140</sup> Ibidem. p. 23.

trabajador, conclusión de la obra contratada, la incapacidad física, la pérdida de confianza entre otras, temas que explicamos en nuestro capítulo anterior.

Nos parece importante recordar lo que establece el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo:

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

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

Creemos que en esta parte de la ley se pueda incluir algún presupuesto o bien algún medio que obligue al perfeccionamiento de lo que conocemos como renuncia o carta renuncia. Ya que si bien es cierto que se concede la facultad a la parte trabajadora, según el principio de Estabilidad en el Empleo y de los artículos 5° y 123 de nuestra Constitución, de renunciar a su trabajo en cualquier tiempo, también lo es que esta facultad o libertad, en lugar de ser en mejora de los trabajadores, en la práctica se ha vuelto un estilo de contratación por parte de las empresas o patrones al momento de que sus empleados ingresan a laborar; esta situación no es nueva para nadie, siendo evidente que en la parte que nos interesa la ley no regula esta circunstancia.

## **Duración de la Relación de Trabajo.**

Tenemos que mencionar que en nuestro sistema laboral, el principio de la Estabilidad en el Empleo no es un principio absoluto, ya que si así fuera todas las relaciones de trabajo sería por tiempo indeterminado <sup>141</sup>. En tal sentido trataremos algunos artículos de la ley que tienen importancia a lo explicado. Comenzaremos con el ordinal 35 que establece:

*“Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.*

Relación por obra terminada. *“Artículo 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza”.* Como el contrato de temporada mediante el cual se desarrollan trabajos de manera uniforme en periodos de tiempo fijos, es decir, cíclicamente, un ejemplo sería en la época navideña <sup>142</sup>.

Relación por tiempo determinado. *“Artículo 37. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse en los casos siguientes:*

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

En este caso, la duración del objeto del contrato de trabajo está determinada y una vez concluido el plazo o la condición, termina o se extingue la relación laboral, en el caso de que subsista la materia de la relación de trabajo se

---

<sup>141</sup> Cfr. DÁVALOS MORALES, José, *Derecho Individual del Trabajo*, Op. Cit., p. 113.

<sup>142</sup> Cfr. Ibidem. p. 114.

prorrogará el tiempo que sea necesario <sup>143</sup>. Esto último lo establece el artículo 39 de la ley al mencionar que si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación de trabajo quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Relación de trabajo por inversión de capital determinado. *“Artículo 38. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado”.*

Es la excepción a la duración de las relaciones de trabajo, ya que la ley, al prever la dificultad para determinar cuándo se ha agotado una mina o no, adoptó esta alternativa, donde la relación de trabajo se terminará cuando se extinga el capital invertido para ese objeto <sup>144</sup>.

El artículo 40 de la ley establece que los trabajadores no estarán obligados a prestar su trabajo personal y subordinado por más de un año.

### **Patrón Substituto.**

El artículo 41 de la ley citada, hace referencia de lo que debe entenderse por patrón sustituto así como las modalidades de esta figura, al establecer lo siguiente:

*“Artículo 41. La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el*

---

<sup>143</sup> Cfr. Ibidem. p. 115.

<sup>144</sup> Cfr. Ibidem. p. 116.



*término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.*

*El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores”.*

Queda claro que por substitución debe de entenderse la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, por lo que el nuevo dueño adquiere el título de patrón con todos los derechos y obligaciones que le confiere la ley, respecto de la empresa o establecimiento, no afectando para nada las relaciones de trabajo ya establecidas; el anterior patrón es solidariamente responsable por el término de seis meses <sup>145</sup>.

### **Rescisión de la Relación de Trabajo.**

El artículo 46 de la ley establece que es facultad del trabajador o del patrón poder rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.

Por rescisión debemos de entender aquella disolución de las relaciones individuales de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple con sus obligaciones consagradas en la ley; para que pueda darse la rescisión de la relación de trabajo debe de cumplir con ciertos presupuestos, los cuales son:

- I. Que sea un acto unilateral.
- II. Es un acto potestativo.

---

<sup>145</sup> Cfr. Ibidem. p. 96.

III. Es un acto formal, se debe de dar aviso por escrito de la fecha y la causa de la rescisión, esta obligación es impuesta al patrón de acuerdo con lo establecido en los últimos tres párrafos del artículo 47 de la ley <sup>146</sup>.

Las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, están enumeradas en el artículo 47 de la ley, el cual vale la pena mencionarlo en su totalidad.

*“Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:*

*I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;*

*II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;*

*III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;*

*IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;*

---

<sup>146</sup> Cfr. Ibidem. p. 138.

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner

*el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;*

*XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y*

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

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

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

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

La rescisión sólo puede disolver la relación de trabajo antes del plazo fijado, cuando se esté ante la presencia de los supuesto ya mencionados o causas análogas, igualmente graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, según la fracción XV del numeral citado <sup>147</sup>.

---

<sup>147</sup> Cfr. Ibidem. p. 141.

## **Indemnización.**

Anteriormente tocamos lo relativo a lo que contiene la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 de nuestra constitución y el cual nuevamente lo citamos por considerarlo importante.

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

Dicho numeral se relaciona con lo establecido en los artículos 48,49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo al establecer lo siguiente:

*"Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.*

*Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo".*

*“Artículo 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:*

*I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;*

*II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;*

*III. En los casos de trabajadores de confianza;*

*IV. En el servicio doméstico; y*

*V. Cuando se trate de trabajadores eventuales”.*

*“Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:*

*I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;*

*II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y*

*III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones”.*

En este punto es importante precisar que en la práctica, no sólo las partes sino inclusive los funcionarios de los tribunales laborales exhortan a los litigantes a llegar a un arreglo con el fin, según ellos, de no poner en marcha todo un mecanismo jurisdiccional y que el trabajador reciba una cantidad justa por medio de la conciliación; con ello quedando claro que es más económico, tanto para el patrón como para los tribunales del trabajo por la cantidad de asuntos que conocen, el agrandar y encoger una indemnización ya establecida y por debajo de lo que marca la ley; estando el trabajador a la voluntad del patrón respecto de una prestación que la propia ley le concede, basándose en el principio de “mínimo de garantías” a favor de la clase trabajadora.

### **Terminación de las relaciones de trabajo.**

En nuestro primer capítulo especificamos que para que se dé la terminación de la relación de trabajo debió haber sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo <sup>148</sup>. Las causas de la terminación de la relación de trabajo están contempladas en el artículo 53 de la ley laboral, el cual establece:

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

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

---

<sup>148</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Op. Cit., p. 596.

El trabajador puede terminar su relación de trabajo en cualquier tiempo, pudiéndose demandar, en todo caso, la responsabilidad civil. La terminación decidida de manera unilateral por el patrón se asimila al despido, de donde si aquél no comprobara en juicio las causales respectivas, el trabajador podrá exigir los derechos consignados en el artículo 48 en relación con el 55 de la ley, ya sea la reinstalación o la indemnización de tres meses de salario más los llamados salarios caídos.

### **Autoridades del Trabajo.**

En el artículo 523 de la ley se establece como autoridades del trabajo las siguientes:

*“Artículo 523. La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:*

*I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;*

*II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;*

*III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;*

*IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;*

*V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;*

*VI. A la Inspección del Trabajo;*

*VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;*

*VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;*

*IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;*

*X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;*

*XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y*



## *XII. Al Jurado de Responsabilidades”.*

La autoridad debe de contar con los elementos de decisión y ejecución o imperio, esto es, de la facultad de resolución por parte de quien ejerce la autoridad, y de la potestad para imponer sus resoluciones, coactivamente de ser necesario <sup>149</sup>.

Anteriormente mencionamos que la fracción XXXI del apartado “A” del artículo 123 de la Constitución, refiere a la competencia de las autoridades del trabajo, tomando los mismos lineamientos establecidos en dicha fracción en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, que señala:

*“Artículo 527. La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:*

### *I. Ramas industriales:*

*1. Textil;*

*2. Eléctrica;*

*3. Cinematográfica;*

*4. Hulera;*

*5. Azucarera;*

*6. Minera;*

*7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;*

*8. De hidrocarburos;*

*9. Petroquímica;*

*10. Cementera;*

---

<sup>149</sup> Cfr. TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit., p. 94.

11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y,
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

## *II. Empresas:*

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y,
3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

*También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo”.*

Una vez establecido lo anterior podemos tener claro quiénes y cuántas son las autoridades del trabajo, siendo una de las más importantes, de acuerdo a su función jurisdiccional, las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje; pueden ser locales o federal dependiendo de los conflictos de trabajo de su competencia, basándonos en el principio conocido en el derecho de que lo que no está expresamente reservado a la Federación, es competencia de los Estados <sup>150</sup>; en sus artículo 604, 605, 621, 622 y 698 de la ley laboral establecen:

*“Artículo 604. Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV”.*

*“Artículo 605. La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.*

*Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente”.*

*“Artículo 621. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”.*

*“Artículo 622. El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial”.*

---

<sup>150</sup> Cfr. Ibidem., p. 171.

*“Artículo 698. Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales.*

*Las Juntas Federales de Conciliación y Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, Apartado "A" fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley”.*

### **Procuraduría de la Defensa del Trabajo.**

Es una autoridad del trabajo que tiene su fundamento en la fracción XXXI del apartado “A” del artículo 123 Constitucional, y en el artículo 530 de la ley del trabajo que establece:

*“Artículo 530. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:*

*I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;*

*II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y*

*III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas”.*

Su integración y atribuciones están contemplados en los artículo 531 y 536 de la ley, al establecer que se integrarán con un Procurador General y con el

número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario, sus nombramientos los realizará el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal. Su reglamento determinará sus funciones, la forma del ejercicio y sus deberes

### **Principios del Derecho Procesal del Trabajo.**

Son los que establecen una conducta jurídico-procesal obligatoria tanto para el Tribunal como para las partes, la cual permite que el proceso se desenvuelva dentro de los cánones legales preconstituidos que le dan forma, caracterizándolo o individualizándolo, según el litigio que a través de ellos deba resolverse; debe aclararse que si bien los tratadistas coinciden en el concepto y aplicación de los *principios*, no se ponen de acuerdo respecto del número de ellos, ya se trate del proceso en general, o del laboral en especial <sup>151</sup>.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo establece:

*“Artículo 685. El proceso de derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.*

*Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos provistos en el artículo 873 de esta Ley”.*

---

<sup>151</sup> Cfr. *Ibidem.*, p. 273.

Deben observarse los principios de publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad predominante y dispositivo, el último de los mencionados con la referencia de iniciar el proceso; dicho artículo pone de manifiesto la conveniencia de tener un proceso concentrado, económico y sencillo, señalando que estas tres cualidades no deben de considerarse como principios sino meras aspiraciones; aspiraciones son más que buenos deseos y una indicación genérica que el legislador hace a quienes dirigirán el proceso <sup>152</sup>.

El artículo 686 de la ley, de acuerdo al tema, establece que en el proceso del derecho del trabajo y en los procedimientos paraprocesales, se sustanciarán y decidirán en los términos que establece la ley, es decir, tomando en cuenta el principio de inmediatez en materia de derecho procesal del trabajo; ordenando corregir y regularizar el procedimiento debido a alguna irregularidad suscitada dentro del procedimiento.

### **Pruebas en el proceso laboral.**

El artículo 776 de la ley expresa que son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y

---

<sup>152</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit., p. 69.

VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Las pruebas de acuerdo al diverso 777 deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

### **Reversión de la Carga de la Prueba.**

Esta característica de nuestra materia, basada en la buena fe de las partes, si el trabajador demanda su reinstalación, aduciendo un despido injustificado, es al patrón quien le incumbe la carga de la prueba, aún cuando niegue el despido, ya que el trabajador demuestra su buena fe al buscar el cumplimiento del contrato o la subsistencia de la relación laboral, por lo que la carga de la prueba se revierte al patrón, al tener el trabajador la presunción a su favor de la certeza del despido; es decir, que le corresponde al patrón y no al trabajador la carga de probar los elementos básicos de la relación laboral <sup>153</sup>.

En este sentido el dispositivo 784 de la ley establece:

*“Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:*

*I. Fecha de ingreso del trabajador;*

*II. Antigüedad del trabajador;*

*III. Faltas de asistencia del trabajador;*

---

<sup>153</sup> Cfr. TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit., p. 395.

*IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;*

*V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;*

*VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;*

*VII. El contrato de trabajo;*

*VIII. Duración de la jornada de trabajo;*

*IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;*

*X. Disfrute y pago de las vacaciones;*

*XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;*

*XII. Monto y pago del salario;*

*XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; e*

*XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda”.*

### **Prueba Documental.**

Como lo establecimos en nuestro capítulo primero la prueba documental nace antes del proceso, ya sea como un acto de orden público, en el caso del instrumento o escritura, o bien como un acto estrictamente particular; en ambos casos el documento es la representación del pensamiento humano, en el primer caso realizado con las solemnidades exigidas por la ley, en el segundo, sin ninguna de ellas <sup>154</sup>.

Los artículos 796, 797, 798, 799, 800, 801, 802, 803, 804, 805 y 811 de la Ley Federal del Trabajo contempla la manera en que se deberán de ofrecer, exhibir, preparar, objetar y perfeccionar las documentales que las partes decidan ofrecer en juicio para demostrar sus pretensiones o sus excepciones. Vale la pena

---

<sup>154</sup> Cfr. *Ibidem.*, pp. 455 - 457.



transcribir los numerales citados para comprender mejor lo relativo a la prueba documental.

*“Artículo 796. Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior”.*

*“Artículo 797. Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos”.*

*“Artículo 798. Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsas o cotejo con el original; para este efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre”.*

*“Artículo 799. Si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsas se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo”.*

*“Artículo 800. Cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 742 de esta Ley.*

*La contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento”.*

*“Artículo 801. Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia*

*para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar en donde éstos se encuentren”.*

*“Artículo 802. Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe.*

*Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que suscribe.*

*La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se reputa proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de esta Ley”.*

*“Artículo 803. Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes, o copias, que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente”.*

*“Artículo 804. El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:*

*I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;*

*II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;*

*III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;*

*IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y*

*V. Los demás que señalen las leyes.*

*Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan”.*

*“Artículo 805. El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario”.*

*“Artículo 811. Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido, firma o huella digital; las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán, si fueren procedentes, en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley”.*

### **Procedimiento Paraprocesal.**

La Ley establece en su artículo 982 que se tramitarán en procedimiento paraprocesal todos los asuntos que, “por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas”.

El artículo 983, tiene una excepción a la formulación escrita de la demanda, es la solicitud oral de paraprocesal correspondiente al establecer que: En los procedimientos a que se refiere este Capítulo, el trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir a la Junta competente solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba o la diligencia que se pide se lleve a cabo, imponiendo a la Junta la obligación de acordar la solicitud formulada dentro de las veinticuatro horas siguientes, señalando día y hora para

llevar a cargo la diligencia con citación de las personas cuya declaración se pretende <sup>155</sup>.

### **2.3. REGLAMENTOS DE LAS PROCURADURÍAS FEDERAL Y LOCAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.**

Como hemos visto de acuerdo al artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, dentro de las autoridades laborales que corresponde la aplicación de las normas del trabajo se encuentra señalada la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, Local y Federal, en su caso, como asesor y conciliador de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 530, 531 y 536 establece las funciones, integración y atribuciones del ejercicio de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, los cuales establecen:

*“Artículo 530. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:*

*I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;*

*II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y*

*III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas”.*

*“Artículo 531. La procuraduría de la Defensa del Trabajo se integrará con un Procurador General y con el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue*

---

<sup>155</sup> Cfr. Ibidem., p. 952.

*necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los nombramientos se harán por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal”.*

*“Artículo 536. Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo”.*

Dicha autoridad del trabajo es un organismo desconcentrado dependiente del la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el ámbito federal y del gobierno de las entidades federativas y del Distrito Federal en nivel local <sup>156</sup>. El Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo en su artículo 3° establece:

*“Artículo 3. La Procuraduría es un órgano desconcentrado de la Secretaría, con autonomía técnica y administrativa, que tiene a su cargo el cumplimiento, en el ámbito federal, de las funciones que le confiere la Ley, el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Presente Reglamento”.*

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo es un organismo de carácter gratuito formado por un Procurador General y el número necesario de Procuradores Auxiliares, tanto en nivel local como federal; los nombramientos correspondientes, los realizan los representantes del Ejecutivo, el de la Nación y de las correspondientes Entidades Federativas, dentro de sus competencias<sup>157</sup>.

Las Procuradurías en esta materia tiene como funciones la de representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos a petición de parte, ante cualquier autoridad; para interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes y, siguiendo la tendencia conciliatoria marcada por la ley, proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos.

---

<sup>156</sup> Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel (coordinador), *Diccionario de Derecho del Trabajo*, Op. Cit., p. 417.

<sup>157</sup> Cfr. *Ibidem.*, p. 97.

Lo anterior lo dispone el artículo 4° del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, que establece:

*“Artículo 4. La Procuraduría tendrá las facultades siguientes:*

*I. Ejercer las funciones de su competencia de conformidad con lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, así como de acuerdo a las directrices, lineamientos y órdenes que emita el Secretario;*

*II. Orientar y asesorar a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios sobre los derechos y obligaciones derivados de las normas de trabajo y de previsión y seguridad sociales, así como de los trámites, procedimientos y órganos competentes ante los cuales acudir para hacerlos valer;*

*III. Recibir de los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios, las quejas por el incumplimiento y violación a las normas de trabajo y de previsión y seguridad sociales y, en su caso, citar a los patrones o sindicatos para que comparezcan a manifestar lo que a su derecho convenga, apercibiéndolos que de no comparecer se les aplicará, como medida de apremio, una multa de hasta cien veces el salario mínimo general diario vigente en el lugar y tiempo del incumplimiento;*

*IV. Formular las denuncias que correspondan ante las autoridades competentes por el incumplimiento y violación a las normas de trabajo y de previsión y seguridad sociales y ante el Ministerio Público los hechos que presuntamente constituyan ilícitos penales;*

*V. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos, mediante la celebración de convenios fuera de juicio y hacerlos constar en actas autorizadas;*

*VI. Representar a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios, cuando éstos así lo soliciten, ante los órganos jurisdiccionales, administrativos y cualquier otra institución pública o privada, a efecto de ejercitar las acciones y recursos que correspondan en la vía ordinaria, especial, inclusive el juicio de amparo, hasta su total terminación;*

*VII. Coordinar las actividades de la Procuraduría con las Procuradurías de la Defensa del Trabajo de las entidades federativas, a fin de establecer criterios comunes para el mejor cumplimiento de las responsabilidades que la Ley les confiere;*

*VIII. Realizar la planeación, programación, organización, dirección, control y evaluación de sus actividades conforme a las normas legales y reglamentarias aplicables y los lineamientos que emita el Secretario;*

*IX. Llevar su propia contabilidad; elaborar, analizar y consolidar sus estados financieros, así como proporcionar a la Secretaría la información y documentación que se le requiera, y*

*X. Las demás que le confieren los ordenamientos legales, reglamentarios y administrativos.*

En la misma tesitura el Reglamento de la Procuraduría Local, establece como sus funciones las siguientes:

*“Artículo 3. La Procuraduría queda adscrita a la Subsecretaría, dependiente de la Secretaría y tendrá en el ámbito de su competencia las siguientes funciones:*

*I. Asesorar a trabajadores y trabajadoras, los beneficiarios de éstos y a sus sindicatos y dar respuesta a las consultas jurídicas que formulen en relación con*

*las cuestiones y controversias derivadas de la aplicación de las normas de trabajo y de la seguridad social;*

*II. Proponer a las partes interesadas soluciones conciliatorias y equitativas para el arreglo de sus conflictos y hacerlas constar en actas autorizadas, que tendrán valor probatorio pleno;*

*III. Representar a trabajadores y trabajadoras, a sus beneficiarios y a sus sindicatos, cuando así lo soliciten, ante cualquier autoridad, en los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de las normas de trabajo y de la seguridad social en aquellos casos en que se lesionen sus intereses;*

*IV. Imponer con motivo de la representación a que se refiere la fracción que antecede, todos los recursos ordinarios y extraordinarios que procedan, para la defensa de los trabajadores y trabajadoras, sus sindicatos o sus beneficiarios;*

*V. Proporcionar información veraz y oportuna sobre los conflictos en que intervenga, a los solicitantes que acrediten tener interés jurídico;*

*VI. Asesorar en juicio a los menores trabajadores, cuando la Junta le solicite su intervención para tal efecto y en su caso, designar a los menores de 16 años un representante, en los términos establecidos por el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo;*

*VII. Intervenir ante los trabajadores o trabajadoras actores en juicio, a efecto de precisarles las consecuencias legales de la falta de promoción en el mismo, cuando para tal fin se lo haga saber la Junta; así como brindarles asesoría legal si éstos lo requieren de conformidad con lo dispuesto por el artículo 772 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo;*



*VIII. Intervenir a solicitud de la Junta en los casos de muerte de un trabajador o trabajadora, mientras comparecen a juicio sus beneficiarios, para los efectos a que se refiere el artículo 774 de la Ley Federal del Trabajo;*

*IX. Hacer del conocimiento de las autoridades competentes las violaciones a las normas de trabajo y de seguridad social y cuando se presuma que puedan ser constitutivas de ilícitos penales, formular las denuncias correspondientes ante el Ministerio Público;*

*X. Proporcionar atención integral y especializada, realizar las gestiones, ejercitar las acciones e interponer los recursos que procedan para subsanar las omisiones, obtener la reparación de los daños y el cabal cumplimiento de la ley en los casos de falta o retención de pago de los salarios mínimos o del reparto de utilidades;*

*XI. Brindar atención integral y especializada, realizar las gestiones, ejercitar las acciones e interponer los recursos que procedan para subsanar las omisiones, obtener la reparación de los daños y el cabal cumplimiento de la ley para las trabajadoras en los casos de discriminación, violación y hostigamiento sexual; despido por embarazo y actos de violencia dentro del servicio o fuera de él por parte del patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo de la empresa y cualquier otro que se derive de su condición de mujer;*

*XII. Otorgar atención integral y especializada, realizar las gestiones, ejercitar las acciones e interponer los recursos que procedan para subsanar las omisiones, obtener la reparación de los daños y el cabal cumplimiento de la ley en los casos de incumplimiento a las normas protectoras de los menores trabajadores;*

*XIII. Denunciar ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación las contradicciones de tesis que sustenten los Tribunales Colegiados de Circuito,*

*cuando la Procuraduría haya representado a los trabajadores o trabajadoras, sus sindicatos o beneficiarios en los juicios en que tales tesis hubieran sido sostenidas;*

*XIV. Procurar ante el pleno de la Junta, la unificación de los criterios que sostengan las distintas Juntas Especiales que la integran;*

*XV. Hacer del conocimiento del Presidente de la Junta, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los empleados y funcionarios de la misma;*

*XVI. Ordenar las medidas de apremio que éste Reglamento establece, para hacer cumplir sus determinaciones;*

*XVII. Coordinarse con las Procuradurías de la Defensa del Trabajo Federal y de los Estados a efecto de establecer criterios comunes para la defensa eficaz de los derechos de trabajadores y trabajadoras. Con ese objeto podrá proponer la celebración de convenios con dichos órganos a su superior jerárquico;*

*XVIII. Coordinarse con la Dirección para la práctica de inspecciones, peritajes y demás diligencias administrativas necesarias, en aquellos asuntos en que intervenga la Procuraduría, y en general en todas aquellas acciones que por razón de la materia sean competencia de esa Dirección;*

*XIX. Proponer y ejecutar en su caso los programas de prevención y protección en contra de prácticas de particulares, que ofrecen de manera indebida asesoría legal a los trabajadores y trabajadoras; y*

*XX. Las demás que le confieran los ordenamientos legales, reglamentarios y administrativos correspondientes”.*

Queda claro que la función de ambas Procuradurías, es primordialmente la de proteger a la clase trabajadora. En la práctica la actividad de la Procuraduría se inicia cuando el trabajador o sindicato solicita que ésta cite de manera personal a la parte patronal, con el objeto de llegar a una solución de los conflictos; una vez citadas y reunidas las partes llegan a un arreglo conciliatorio, el Procurador Auxiliar, que es el personal jurídico de la Procuraduría y que cuenta con una preparación determinada, levantará un acta en donde deberá hacer constar los requisitos mínimos como lo son: lugar, fecha y hora, identificación de las partes ya sea como apoderados o representantes, nombre y cargo del funcionario que interviene; nombre y domicilio de los comparecientes, una relación de los hechos así como la firma o huella digital, en su caso de las partes <sup>158</sup>.

Es necesario que en caso de que no se llegue a un arreglo conciliatorio, el Procurador Auxiliar haga constar dicha circunstancia, ya que con esto el trabajador contará con elementos probatorios en caso de que decida ejercitar algún recurso en contra del patrón con posterioridad.

Consideramos importante el contenido del artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que en sus supuestos establece una obligación de la Procuraduría el de representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, a solicitud de parte, ante cualquier autoridad, en relación a la aplicación de las normas de trabajo; asimismo se deja abierta la posibilidad de incluir un procedimiento donde tanto el patrón como el trabajador, concurren de manera obligatoria ante dicha autoridad y buscar una conciliación.

Apegados a lo señalado en el artículo 530 fracción I de la ley, tanto el artículo 31 del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y el artículo 30 del Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, señalan respectivamente lo siguiente:

---

<sup>158</sup> Cfr. TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit. pp. 97 y 98.

*“Artículo 31. En caso de que las partes concurran el día y hora señalados para la junta de avenimiento o conciliatoria, el Procurador Auxiliar que corresponda, atendiendo a los planteamientos y razonamientos que aquéllas expongan, podrá proponer soluciones amistosas para el arreglo del conflicto y levantará acta autorizada en la que hará constar los resultados obtenidos. Si no se logra avenir a las partes en conflicto y el trabajador solicita ser representado en juicio, se procederá a ejercitar la acción correspondiente”.*

*“Artículo 30. Presentes las partes, el día y hora señalados, el Procurador Auxiliar encargado de la conciliación, atendiendo a los razonamientos que aquellas expongan, propondrá soluciones conciliatorias y equitativas para el arreglo de las diferencias o conflictos, y hará constar los resultados obtenidos en actas autorizadas que al efecto se levanten”.*

En este capítulo hemos visto en general los principios de la materia, la jurisprudencia e instrumentos legales que pueden dar pauta a una correcta regulación de lo que conocemos como renuncia o carta renuncia; en lo sucesivo veremos cómo podría implementarse dicha regulación y prever una solución adecuada para el problema que hoy en día nos afecta.

### **CAPÍTULO 3**

## **NECESIDAD DE REGULAR LA FIGURA DE LA RENUNCIA EN MATERIA PROCESAL LABORAL**

### **3.1. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.**

Como hemos visto a lo largo de la presente investigación, resulta necesario nuevamente tocar algunos conceptos; iniciamos con lo que es la relación de trabajo antes de tratar de explicar lo relativo a su terminación.

Señalamos que es la denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo reconoce realmente los mismos efectos al contrato que a la relación del trabajo. Es más, casi los identifica, como consecuencia de la naturaleza tutelar del derecho social. Se trata de evitar interpretaciones cerradas en desmedro de los derechos de los trabajadores, pues sería volver a la añeja y ociosa discusión de la prioridad “huevo-gallina”. Ni la una ni el otro son figuras autónomas; se complementan: el contrato encuentra cauce y expresión en la relación de trabajo, en la ejecución continuada, en el tracto sucesivo, en el cumplimiento diario de una obligación a desempeñar conforme las modalidades y duración pactadas. En función de lo anterior se utilizan, casi en su totalidad, los mismos preceptos para ambas figuras. En el artículo 21 de la Ley encontramos la presunción de la relación de trabajo; hasta que alguien preste un trabajo personal y que alguien lo reciba, porque en términos del artículo 26 de la Ley, la falta de expresión escrita de la prestación de servicios (artículos 24 y 25 Ley Federal del Trabajo), “no priva al trabajador de los derechos que deriven de

las normas de trabajo...pues se imputará al patrón de la falta de esa formalidad”

159

La relación de trabajo representa materia de estudio en el ámbito del derecho del trabajo, no sólo como un cuestión jurídica sino de un modo social que repercute y va más allá del Derecho Social, Mario de la Cueva, citado por Néstor de Buen la entiende como: *“situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internaciones, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias”*; continua diciendo *“El acuerdo de voluntades no podrá ser rector de la vida de la relación (de trabajo)...lo que significa que la relación adquiere una vida propia que se transforma por principios que le son propios...No es cierto que para dar nacimiento a la relación de trabajo deba existir una voluntad empresarial...”*

160

Cabe señalar lo que establece textualmente el contenido del artículo 20 de al Ley Federal del Trabajo, en donde se define a la relación de trabajo como:

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

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

*La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y del contrato celebrado produce los mismos efectos”.*

---

<sup>159</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel (coordinador), *Diccionario de Derecho del Trabajo*, Op. Cit., pp. 230 y 231.

<sup>160</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Op. Cit., pp. 567 y 568.

Relación de trabajo es el hecho en sí de prestar el servicio personal subordinado. Es el primer vínculo que se establece entre el trabajador que ofrece su energía y el que la recibe. La dependencia o subordinación del trabajador, es lo que distingue a la relación del trabajo de otras actividades semejantes <sup>161</sup>.

La Ley presume la existencia del contrato de trabajo y por ende la relación de trabajo entre patrón y trabajador, al establecer en su artículo 21 lo siguiente:

*“Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.*

Los Sujetos de la Relación de Trabajo son por un lado el trabajador y por el otro el patrón, a continuación los trataremos brevemente.

La relación laboral se establece, por regla general, entre dos personas. La persona trabajador ha de ser una persona física, tal como lo dispone la ley en su artículo 8° al señalar que “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. La condición de trabajador dependería de dos factores: el primero, la existencia de la relación subordinada; y el segundo dependerá sólo de la actividad, sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado <sup>162</sup>.

La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la conclusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contrato por equipo.

---

<sup>161</sup> Cfr. GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, Sagrario Edith, *Aspectos Prácticos del Derecho del Trabajo*, Op. Cit., p. 25.

<sup>162</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Op. Cit., pp. 486- 488.

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador que, generalmente entendida como una obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse por la de otra diferente, sin consentimiento del patrón.

Implica un vínculo de jerarquía, elemento gestor de la llamada subordinación, que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia del primero <sup>163</sup>. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo <sup>164</sup>.

El patrón conforme al artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, o bien, “física o jurídica” que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos presten servicios. Dicho término ha tratado de ser sustituido por el de empleador, sin que haya progresado dicha tendencia <sup>165</sup>.

*“En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, cuando no la regla, en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales”* <sup>166</sup>.

Un concepto que creemos importante comentar es el de patrón sustituto ya que corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones; la sustitución patronal transfiere no sólo derechos, como en el caso de la

---

<sup>163</sup> Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel (coordinador), *Diccionario de Derecho de Trabajo*, Op. Cit., pp. 263 y 264.

<sup>164</sup> Cfr. FERNÁNDEZ ARRAS, Arturo, *Selección de Temas de Derecho Individual del Trabajo*, Op. Cit., p. 17.

<sup>165</sup> Cfr. *Ibidem*. p. 18.

<sup>166</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel (coordinador), *Diccionario de Derecho del Trabajo*, Op. Cit., p. 198.



subrogación sino, fundamentalmente, obligaciones actuales y responsabilidades futuras. Surge cuando una persona adquiere la totalidad o casi la totalidad de los elementos funcionales propios de la substituida, como unidad económica-jurídica, continuando ininterrumpida con la actividad que desarrollaba ésta.

Esta figura puede implicar la transmisión de la propiedad de una empresa en su totalidad o de uno de sus establecimiento, sucursal o agencias, es decir, de una parte de la empresa; siempre y cuando la transmisión se realice en calidad de unidad económica independiente y vaya a funcionar como tal; esto es, que ese nuevo establecimiento, sucursal o agencia vaya a funcionar como una empresa nueva, distinta.

El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo establece que: “La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución hasta por el término de seis meses”, a partir de que se dé aviso correspondiente. Una vez fenecido el plazo, el trabajador sólo podrá ejercer sus acciones en contra del patrón sustituto, que será el único responsable de las obligaciones contraídas por la fuente de trabajo con el trabajador, antes y después de la relación de trabajo. La sustitución no afecta la relación de trabajo, pues ésta es una situación jurídica objetiva, establecida entre el trabajador y la fuente de trabajo <sup>167</sup>.

Recordado el tema anterior es prudente el explicar el tema de estudio relativo a la terminación de la relación de trabajo en los siguientes términos:

Néstor de Buen entiende por terminación de la relación de trabajo la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Esto es, que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen la

---

<sup>167</sup> Cfr. Ibidem. pp. 257 y 258.

obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias. La terminación puede obedecer a varias causas. Algunas son previsibles y se pueden haber determinado desde el momento en que se constituyó la relación, la terminación puede ser el resultado de una decisión unilateral o de un acuerdo de las partes. Ello puede producirse tanto a nivel de relaciones individuales como colectivas.

En la esencia de la terminación se encuentra la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo. Puede también jugar la voluntad de las partes, pero sólo la del trabajador si se trata de una decisión unilateral. A pesar de que la ley sanciona con la nulidad todas las renunciaciones que los trabajadores hagan de sus derechos laborales, en realidad, admite la renuncia al derecho a seguir laborando. Esta ni siquiera requiere formalidad alguna para su validez aún cuando es obvio que, para efectos de prueba, es conveniente otórgala por escrito. Por regla general en el escrito se hace constar un mutuo finiquito de obligaciones y responsabilidades, si la renuncia es aceptada por el patrón <sup>168</sup>.

Desde el inicio de este tema, nos percatamos que la terminación de la relación de trabajo se produce en el aspecto individual como en el colectivo, siendo la primera de mayor importancia en la presente investigación, sin soslayar a la segunda, esto, toda vez que, de la problemática de este trabajo resulta de las relaciones individuales.

*“La estabilidad en el empleo constituye un principio indispensable del derecho del trabajo, por lo que consigna limitativamente como causas de terminación de la relación individual”* <sup>169</sup>.

---

<sup>168</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Op. Cit., pp. 596 y 597.

<sup>169</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel (coordinador), *Diccionario de Derecho del Trabajo*, Op. Cit., p. 262.

Relativo a nuestro estudio el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, señala:

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

- XI. El mutuo consentimiento de las partes,*
- XII. La muerte del trabajador,*
- XIII. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículo 36, 37 y 38;*
- XIV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, y*
- XV. Los casos a que se refiere el artículo 434 ”.*

La primera causa se refiere, como es común que ocurra en todos los contratos, al mutuo consentimiento de las partes. Los problemas que se suscitan 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 terminación del contrato, por consentimiento mutuo, y pretenden haber sido forzados para ello, o bien, algunos patronos recurren realmente a este procedimiento para ocultar despidos injustificados y liberarse indebidamente del pago de indemnizaciones. Por estos motivos es conveniente, muchas veces, acudir ante los tribunales de trabajo para celebrar ante ellos el convenio por el que se da término al contrato, de acuerdo con ésta fracción. De no hacerlo así es conveniente levantar ante testigos un acta haciendo constar la voluntad de ambas partes para terminar el contrato <sup>170</sup>.

Arturo Fernández Arras, citando a Mario de la Cueva dice que la Comisión redactora del Anteproyecto de ley llegó a considerar la posibilidad de suprimir esta causal, si bien prefirió mantenerla a pesar de que, en rigor muchas veces se disfraza de terminación lo que constituye un auténtico despido. En realidad la decisión de la Comisión fue justa, sin dejar de reconocer que las “renuncias” que

---

<sup>170</sup> Cfr. GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Op. Cit., pp. 293 y 294.

suelen otorgar los trabajadores, generalmente acompañadas de un finiquito amplísimo a favor de la empresa y, eventualmente, retribuidas con una “gratificación” sensiblemente inferior al importe de la indemnización, encubren, ciertamente, despidos injustificados.

Continúa expresando que en ocasiones a propósito de estas renunciaciones, surge la duda de si no son contrarias a lo dispuesto en el inciso h) de la fracción XXVII del apartado “A” del artículo 123 constitucional que sanciona la renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. En realidad no es así, ya que la ley autoriza la renuncia al empleo y ésta sólo sería impugnada si hubiera sido lograda mediante la existencia de un vicio de la voluntad del trabajador, determinado por la mala fe, el dolo o la violencia del patrono. Ciertamente la prueba de ello resulta casi imposible, cuando la renuncia consta en un documento, pues la autenticidad de la firma hace presumir la del texto. Estas renunciaciones, por otra parte no requieren, para su validez de su ratificación ante las Juntas y de la aprobación de éstas, porque no constituye un convenio o liquidación, tal y como lo establece el artículo 33 de la ley <sup>171</sup>.

En segundo lugar, señala el artículo 53 de la ley, es la muerte del trabajador, siendo personalísima la prestación del servicio; es obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción de la relación de trabajo <sup>172</sup>.

La tercera forma de terminación de las relaciones de trabajo es la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38. Se trata de situaciones que derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada, o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas. En el contrato por tiempo determinado se

---

<sup>171</sup> Cfr. FERNÁNDEZ ARRAS, Arturo, *Selección de Temas de Derecho Individual del Trabajo*, Op. Cit., p. 91.

<sup>172</sup> Cfr. Idem.

está en presencia de una modalidad: plazo o condición del acto jurídico, en tanto que en la obra determinada y en la hipótesis del artículo 38, o que se advierte es la existencia de un objeto temporal, que al extinguirse produce la cesación de la relación <sup>173</sup>.

La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga posible la prestación del trabajo, es una de las formas de terminar la relación de trabajo, en esta se manejan dos hipótesis, la primera en caso de incapacidad, si ésta no deriva de un riesgo profesional, el trabajador podrá exigir que se le proporcione un trabajo compatible con sus aptitudes, independientemente de cualquier otra prestación a que tenga derecho o bien, a su elección, que se le indemnice con el importe de un mes de salario y doce días por cada año de servicios, a título de prima de antigüedad (artículo 162) <sup>174</sup>; cuando la segunda hipótesis es la inhabilidad manifiesta del trabajador constituye una causal de terminación con características muy especiales. En realidad responde a la idea de que el trabajador debe ejecutar el trabajo con al intensidad, cuidado y esmero apropiados (artículo 134 fracción IV). Se entiende que si no lo hace intencionalmente, incurre en la falta de probidad (artículo 47 fracción II), dando pie a que se rescinda la relación de trabajo, pero si no lo hace porque ya no es hábil, el patrón podrá dar por terminado, sin responsabilidad alguna, el contrato de trabajo.

En el artículo 53 señala que también constituyen causas de terminación de trabajo los casos a que se refiere el artículo 434, es decir, las causas colectivas de terminación; la diferencia fundamental de las relación individuales y las colectivas, radica en que las primeras, con la excepción de la que encuentra su causa en la incapacidad física o mental del trabajador, no generen ninguna responsabilidad económica, en tanto que las colectivas siempre quedan a cargo del patrón el pago de una indemnización de tres meses, más veinte días por año de servicios

---

<sup>173</sup> Cfr. Idem.

<sup>174</sup> Cfr. Idem.

prestados, en los casos de implantación de maquinaria o procedimientos nuevos (artículo 439) <sup>175</sup>.

Cabe advertir que sólo el trabajador puede terminar su relación de trabajo en cualquier tiempo, pudiéndose demandar, en todo caso, la responsabilidad civil. La terminación decidida en forma unilateral por el patrón se asimila al despido, de donde si aquél no comprobara en juicio las causales respectivas, el trabajador podrá exigir los derechos consignados en el artículo 48 en relación con el 55 de la ley, ya sea la reinstalación o la indemnización de tres meses de salario más los llamados salarios caídos.

### **3.2. PROBLEMÁTICA ACTUAL DE LA RENUNCIA O CARTA RENUNCIA.**

Realmente no hay autores que den una amplia explicación de la problemática actual y los efectos de la renuncia o carta renuncia, toda vez que se limitan a tratar de explicar cuestiones jurídicas respecto a sus efectos, terminación de la relación de trabajo, consecuencias procesales de la documental ya fijada la litis y la manera de exhibición, perfeccionamiento, objeción y valoración de dicha prueba ya abierto el proceso laboral.

La duda en el fondo sería el saber si realmente o no la renuncia o carta renuncia fue firmada por el trabajador en pleno goce de sus derechos y sin ningún medio de presión, siendo su deseo el dar por terminada la relación de trabajo que lo une con su patrón.

Pero, qué entendemos por lo que llamamos **problema**, en general, lo concebiríamos como una dificultad o desacuerdo que se da entre una o varias personas para poder llevar su vida en el ámbito de lo normal y que afecta la paz y la armonía de quienes la tienen, y que dicha circunstancia no tenga efectos

---

<sup>175</sup> Cfr, Idem.

instantáneos o permanentes para el pleno goce de los derechos del individuo en sociedad.

Consideramos que para poder entender el tema de estudio, es importante que nosotros nos pongamos en el supuesto de muchos trabajadores y que al momento de ingresar a laborar se nos imponga como requisito, o bien durante la vigencia de la relación de trabajo, nos requieran que firmemos nuestra renuncia como requisito para ingresar a laborar o bien para dar por terminado el vínculo laboral.

Hacemos lo anterior para sentir real la situación y saber la reacción que tendríamos en ese momento.

Los supuestos que se pueden manejar son variados, sin embargo trataremos de explicar dos que consideramos son los mas comunes y por ende constituyen en parte la problemática que hoy en día nos acoge en el ámbito del derecho del trabajo, no sólo en lo jurídico, sino realmente como un problema social eminentemente grave y motivo de la presente investigación.

El primer supuesto consiste en que al momento de que un trabajador recurra al patrón para ingresar a trabajar y prestar sus servicios personales y subordinados, y acredite que es apto para el puesto o vacante, el patrón con toda la intención, para evitar o bien para tener una ventaja sobre el obrero en caso de una controversia, le pida que previo a firmar su contrato de trabajo, le firme una o varias hojas en blanco; argumentando que en caso de no realizar dicho acto existirían varias personas que para obtener el empleo, estarían dispuestas a firmar lo que sea, ya que su necesidad de trabajar los obligaría a aceptar dicha circunstancia. Obviamente en la gran mayoría de los casos, el trabajador, por situación económica acepta y accede.

El segundo supuesto radica en que el trabajador, ya con cierto tiempo en su empleo, se le ordena que firme su renuncia, informándole el patrón, por razones propias de éste, que le es indispensable que entregue su renuncia al ya no querer que labore para él; usando como medio de presión, amenazas o algún otro medio que dificulte el buen desempeño del trabajador en sus actividades laborales impidiendo psicológicamente y profesionalmente su desarrollo en la fuente de trabajo.

La problemática de saber si efectivamente un trabajador haya firmado o no la renuncia a su trabajo no es un cuestión nueva, como ya mencionamos son pocos los autores que de manera amplia tratan de resaltar esta situación y propongan una solución; podríamos mencionar todas las estrategias que durante un juicio los abogados de las partes realizan en el momento de exhibirse la documental privada multicitada, dentro de las cuales estarían las famosas “chicanas”; pero se hablaría de una de las consecuencias últimas de lo que implica tener firmada una hoja en blanco con posibilidades de poderla exhibir como prueba ante la autoridad laboral.

Lo que se busca es una cuestión preventiva, es decir, evitar accionar todo el mecanismo jurisdiccional para resolver una controversia; cuando en realidad ya tenemos definida y ubicado la problemática que afecta a toda una sociedad.

Se dice fácil el tratar de evitar que se obligue a cualquier trabajador que firme la renuncia a su trabajo cuando su voluntad sea totalmente opuesta.

La problemática está bien definida y ubicada, resultan también evidentes y causan un grave perjuicio los criterios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los Tribunales del Poder Judicial Federal al resolver este tipo de cuestiones, el primero radica en no tener un criterio generalizado de cómo resolver o tener certeza de la verdad de los hechos; mucho se ha mencionado de la naturaleza de la renuncia o carta renuncia; pero como podríamos saber si la verdad de los



hechos es exactamente lo que las partes aducen; estaríamos hablando de cuestiones probatorias que la autoridad tendría que admitir, desahogar y valorar todos aquellos medios que conforme a la ley fueran idóneos, pertinentes y conducentes para su admisión.

La ley acepta se admitan todo tipo de pruebas siempre y cuando no vayan en contra de la moral, el derecho, las buenas costumbres y que tengan relación directa con los hechos, por lo que una documental privada como sería la renuncia o carta renuncia no está en los supuestos para que la autoridad laboral o bien los tribunales de amparo, la desecharan o cambiaran el sentido de un laudo por no contener dicha probanza un requisito de procedibilidad.

En segundo lugar, en los capítulos anteriores hemos mencionado lo que establece el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, que vale la pena volverlo a mencionar:

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

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

En general el criterio sostenido por nuestros tribunales es que toda vez que la renuncia no se ubica en ningún supuesto de este artículo no procede su ratificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o bien ante cualquier autoridad laboral, al afirmar que la renuncia simplemente es una manifestación unilateral de

la voluntad que realiza una de las partes de la relación laboral con el fin de desligarse de su trabajo sin responsabilidad para el patrón.

En tercer lugar, en caso de que un trabajador alegara en juicio y aceptara que firmó su renuncia, pero que lo hizo por encontrarse presionado por su patrón por cualquier cuestión, corresponderá al trabajador acreditar su afirmación.

Un último supuesto es el caso de que el trabajador negare como suya la firma que se encuentra estampada en la renuncia exhibida dentro de juicio; esto trae como consecuencia una serie de objeciones, periciales, terceros en discordia, “chicanas”, etc., siendo un procedimiento demasiado largo que en ocasiones no es del todo favorable para el trabajador.

Es cierto, la misma ley al no contener un mecanismo de cómo regular la figura de la renuncia o carta renuncia y mucho menos una definición de la misma, no da pauta para que los tribunales tomen un criterio unificado y den por hecho que es necesario la ratificación de dicha documental, no previendo la ventaja que tienen los patrones ante la clase trabajadora ante su necesidad de trabajar o bien su ignorancia.

Al plantear estas circunstancias, nos damos cuenta que nos encontramos ante problemas que nuestra legislación laboral vigente no contempla al no estar regulado mecanismo alguno para evitar estas violaciones y por ende al ser la ley omisa crea una grave lesión a los derechos primordiales de la clase trabajadora desde el nacimiento de la relación de trabajo.

Lo anterior fue lo que originó la presente investigación, considerando la gravedad de lo que sucede hoy día en la vida cotidiana y en nuestros tribunales del trabajo, esto tiene sustento pues al tratar de dirimir una controversia de este tipo, y como ya es conocido, una vez dentro de juicio la parte demandada manifiesta que tiene en su poder la renuncia del trabajador a su empleo; partiendo

de esto para negociar un arreglo, denominado en ocasiones gratificación, evidenciando la ventaja que tiene el patrón en juicio y que puede llegar a ser decisiva al dictarse el laudo correspondiente.

### **3.3. EXHIBICIÓN DE UNA RENUNCIA O CARTA RENUNCIA EN JUICIO ORDINARIO LABORAL.**

#### **Desarrollo del Procedimiento Ordinario.**

Como todo régimen jurisdiccional, el procedimiento ordinario laboral inicia con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta que corresponda, turnándolo al Pleno o a la Junta Especial. El efecto que tiene la simple presentación de la demanda es que interrumpe la prescripción, aunque la Junta que conozca sea incompetente. El escrito de demanda deberá ser por escrito con las copias de traslado suficientes, expresando claramente los hechos y fundando sus peticiones; el actor tiene la posibilidad de presentar las pruebas que considera pertinentes dentro del escrito inicial de demanda. Situación que se contempla en los artículos 871 y 872 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

*“Artículo 871. El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta”.*

*“Artículo 872. La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones”.*

El pleno de la Junta Especial acordará la demanda dentro de las veinticuatro horas siguientes a su presentación, señalando día y hora para la celebración de una audiencia conocida con el nombre de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que tendrá que efectuarse dentro de los quince días hábiles posteriores, ordenará se notifique a las partes con diez días de anticipación, apercibiendo al patrón que en caso de no comparecer el día y hora señalada, de tenerlo por inconforme de todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas; en caso de que fuera la parte actora quien no compareciera se le tendrá por ratificado su escrito inicial de demanda y por perdido su derecho para ofrecer pruebas en la audiencia correspondiente.

La autoridad laboral, en caso de encontrar alguna irregularidad en la demanda deberá de admitirla y requerir al actor para que en el término de tres días la subsane.

La falta de notificación tiene como efecto que se difiera la audiencia hasta entonces no se encuentren debidamente notificadas las partes; y si se encontrara satisfecho dicho requisito y no comparece el demandado se le notificará por boletín. Lo anterior se encuentra establecido en los siguientes artículos.

*“Artículo. 873. El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por*

*inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.*

*Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días”.*

*“Artículo. 874. La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.*

*Las partes que comparecieren a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados de la Junta; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente”.*

### **Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.**

El artículo 875 de la legislación laboral divide esta audiencia en tres etapas, al establecer:

*“Artículo 875. La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:*

*a) De conciliación;*

b) *De demanda y excepciones; y*

c) *De ofrecimiento y admisión de pruebas.*

*La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente”.*

### **Etapa de Conciliación.**

Por su parte los artículos 876 y 877 de la ley, establecen el desarrollo de la etapa de Conciliación en los siguientes términos:

*“Artículo 876. La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:*

*I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.*

*II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.*

*III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;*

*IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;*

*V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y*

*VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones”.*

*“Artículo 877. La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba un expediente de la de Conciliación, citará a las partes a la etapa de demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas”.*

### **Etapa de Demanda y Excepciones.**

Se desahoga esta etapa al no haber llegado las partes a un arreglo conciliatorio, no implicando esto que no se pueda dirimir el conflicto en cualquier etapa del proceso incluso ya existiendo un laudo ejecutoriado; inclusive, en la práctica, los litigantes solicitan a la Junta que difiera la audiencia toda vez que los mismos se encuentran en pláticas conciliatoria tendientes a llegar a un arreglo.

El desarrollo de esta etapa lo contemplan los artículos 878 y 879 de la ley, que establecen:

*“Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:*

*I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;*

*II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le*

*hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;*

*III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;*

*IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;*

*V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;*

*VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;*

*VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y*

*VIII. Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los*



*hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción”.*

*“Artículo 879. La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes.*

*Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.*

*Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda”.*

### **Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas**

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 880, 881, 882 y 883 establece cómo se desarrolla esta etapa:

*“Artículo 880. La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:*

*I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;*

*II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días*

*siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;*

*III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y*

*IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche”.*

*“Artículo 881. Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas”.*

*“Artículo 882. Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo”.*

*“Artículo 883. La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.*

*Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este período no deberá exceder de treinta días”.*

Por su parte el diverso 884 de la ley, establece las normas a las que debe de sujetarse dicha etapa, estableciendo lo siguiente:

*“Artículo 884. La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:*

*I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;*

*II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley;*

*III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y*

*IV. Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos”.*

#### **Cierre de instrucción y formulación de proyecto.**

Una vez que se desahoguen todas las pruebas que se haya admitido y exista certificación del Secretario de que ya no existen pruebas pendientes por desahogarse y formulados los alegatos de las partes, es procedente declarar cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguiente se formulará proyecto de

resolución, de acuerdo al artículo 885 de la ley que enuncia los requisitos que deberá de llevar dicho proyecto este artículo textualmente establece:

*“Artículo 885. Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:*

*I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;*

*II. El señalamiento de los hechos controvertidos;*

*III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;*

*IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y*

*V. Los puntos resolutivos”.*

#### **Diligencias para mejor proveer.**

La Junta podrá solicitar se practiquen las diligencia que no se realizaron y que juzgue necesarias para resolver el asunto, citando a las partes en un término de ocho días, el numeral 886 de la ley contempla este supuesto al establecer:

*“Artículo 886. Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.*

*Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.*

*La Junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas”.*

### **Discusión y aprobación del proyecto.**

Los artículos 887, 888, 889 y 890 de la ley refieren el cómo debe de realizarse la discusión y aprobación de los proyectos que se realicen en la Junta, por lo que claramente establecen:

*“Artículo 887. Transcurrido el término a que se refiere el artículo anterior, concedido a los integrantes de la Junta, o en su caso, desahogadas las diligencias que en este término se hubiesen solicitado, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que hayan concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas”.*

*“Artículo 888. La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con las normas siguientes:*

*I. Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes;*

*II. El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y*

*III. Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado”.*

*“Artículo 889. Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta.*

*Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta”.*

*“Artículo 890. Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes”.*

Una vez notificado el laudo, independientemente del sentido, comenzarán a correr los términos para su ejecución, en caso de ser un laudo condenatorio y que no haya sido impugnado, su aclaración o bien el término para poder recurrirlo vía amparo directo ante los Tribunales Colegiados de Circuito.

Es importante precisar que en la práctica no se cumplen los términos que establece la Ley Federal del Trabajo para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; toda vez que desde la presentación del escrito de demanda, por la carga de trabajo, existe un rezago en la tramitación de las demanda que se presentan.

En relación al tema en estudio en esta tesis, nos es importante la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, ya que la renuncia o carta renuncia se admite y juega su papel en el procedimiento ordinario laboral como una documental privada.

Como observamos en el primer capítulo, el objeto de la prueba son los hechos aducidos por las partes en el procedimiento laboral; el artículo 777 de nuestra ley laboral establece que:

*“Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes”.*

En donde las partes deben de crear el medio de convicción de su veracidad. Por lo que *“las partes deben probar los hechos: 1.- Cuando son controvertidos, esto es, formen parte de la litis, si no forman parte de ella aún cuándo se haga valer no están sujetos a prueba; 2.- Cuando no estén admitidos o confesados por la contraparte, ya sea expresa o tácita; 3.- Cuando no sean notorios, es decir, que no sean del dominio público, un hecho notorio es la guerra en el país, que para la huelga en nuestro derecho trae como consecuencia, si es de una industria bélica, la ilicitud; y 4.- Cuando sean imposibles, o de imposible realización”*<sup>176</sup>.

La Ley laboral en su artículo 776 ha adoptado el principio de que, *“son admisibles en el proceso todos los medios de prueba, que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:*

- IX. Confesional.*
- X. Documental.*
- XI. Testimonial.*
- XII. Pericial.*
- XIII. Inspección.*
- XIV. Presuncional.*
- XV. Instrumental de Actuaciones; y*

---

<sup>176</sup> TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit., p. 376.

*XVI. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia”.*

La Ley Federal del Trabajo define como documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones, los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los estados, del Distrito Federal o de los Municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización (art. 794). Asimismo la ley laboral establece que serán documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo 795 (art. 796).

Los documentos públicos, cuando contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

Las documentales deben ofrecerse, salvo caso de supervenencia, en la etapa expresa del procedimiento y según los siguientes lineamientos:

1. Exhibiendo el original del documento cuando éste es privado y obra en poder del oferente.
2. Exhibiendo copia simple o fotostática del documento ofrecido como prueba, cuando el original de éste no obre en poder del oferente.
3. Exhibiendo copia sellada de la solicitud hecha a la autoridad o dependencia que deba rendir un informe o expedir copias, ofrecidas como pruebas, a fin de que con base en el artículo 803, la Junta gire oficio a éstas para que lo solicitado sea remitido directamente a ella...
4. Exhibir documento debidamente legalizado por las autoridades diplomáticas o consulares, cuando provengan del extranjero (art. 808).
5. Anexar documento exhibiendo traducción de su contenido, si está redactado en idioma extranjero.



6. Relacionar el documento ofrecido con el hecho a probar, o bien precisado qué se pretende probar con él.

Ordena la ley que el perfeccionamiento de los documentos privados o copias de éstos, cuando son objetados por la contraria, con la finalidad de que el oferente pueda desvirtuar las objeciones hechas y demostrar que los documentos exhibidos satisfacen las exigencias legales para ser admitidos como prueba.

La propia ley regula el perfeccionamiento de documentos en tres casos específicos, previstos en artículos expresos:

*“Artículo 797. Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si estos se objetan en cuanto a contenido y firma se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicita la devolución del original, previa copia certificada en autos”.*

El perfeccionamiento del documento objetado se realiza mediante la prueba pertinente; si se objeta su contenido y firma, las periciales grafoscópica o dactilográfica, son las pruebas idóneas, según que el documento esté suscrito con rubrica o huella digital, por lo que si de la pericial correspondiente resulta que la firma o huella es de la persona a quien se imputa haberlo signado, es a ésta a la quien corresponde probar que el contenido es incorrecto o está alterado, la simple objeción ya no es suficiente.

Si se objeta únicamente el contenido del documento, la prueba para perfeccionarlo puede ser una confesional o una testimonial, para determinar condiciones del contenido documental o la presencia de personas ante las cuales se precisó dicho contenido.

*“Artículo 798. Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática, se podrá solicitar, en caso de ser solicitada, la compulsión o cotejo con el original; para este efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre”.*

Cuando se objetan copias del documento original, la prueba pertinente, establecida por el propio artículo es el cotejo o compulsión de estos con el original, sujeto a lo establecido por el artículo 807, párrafo tercero: “Para que proceda la compulsión o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de prueba, copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado”, además si el original con el cual se ha de compulsar la copia objetada está en poder de terceros, estos tienen la obligación de exhibirlo a la Junta (art. 799), previo requerimiento de ésta, para lo cual, indiscutiblemente, puede hacer uso de los medios de apremio que la ley establece <sup>177</sup>.

Queda claro en qué momento y de qué manera debe de ofrecerse la renuncia o carta renuncia como prueba documental privada en el procedimiento ordinario laboral, independientemente del valor probatorio que se le dé en el proyecto respectivo.

Pero, que sucede en el momento en que la parte demandada exhibe la renuncia o carta renuncia en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas; de entrada existen formulismos rígidos en relación al ofrecimiento de esta prueba, pero antes de abordarlos daremos una breve explicación de cómo es ofrecida dicha documental, independientemente que puedan darse un sin número de supuestos; en lo general sucede lo siguiente:

---

<sup>177</sup> Cfr. Ibidem. p. 462.

La parte demandada, previo a ofrecer su escrito de pruebas debió dar la contestación a la demanda, negando el hecho del despido manifestando las circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que la parte actora entregó su renuncia a su trabajo, y la parte actora, por lo general, manifestara que es totalmente falso y que la verdad de los hechos es la que se encuentra en su escrito inicial de demanda. Es en esta parte donde se fija la litis.

Abierta la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, se le da el uso de la voz a la parte actora para que exhiba sus pruebas, posteriormente la parte demandada exhibe sus pruebas, exhibiendo la renuncia como documental privada, y objeta las pruebas de su contraparte; posteriormente se le da nuevamente el uso de la voz a la actora para que objete las pruebas de la demandada. La junta admitirá o desechará las pruebas que fueron ofrecidas por las partes y señalará día y hora para su desahogo respecto a las pruebas admitidas.

Hablaremos de la mecánica de la exhibición de la renuncia o carta renuncia como documental privada en juicio; como anteriormente señalamos las documentales deben ofrecerse, salvo que sean pruebas supervenientes, en la etapa correspondiente, y en el caso de ser una documental privada deberá de exhibirse el original cuando se encuentre en poder del oferente.

Una vez exhibida la renuncia o carta renuncia, como prueba documental privada, tiene que perfeccionarse por su oferente, ya que puede ser objetada por la contraparte, el perfeccionamiento de dicha probanza se realiza con un medio probatorio pertinente, ya sea la ratificación del actor de contenido y firma del documento o bien con una pericial de acuerdo a la forma de cómo haya sido firmada la renuncia, es decir, firma o huella digital.

En la práctica el demandado al exhibir la renuncia manifiesta que en el indebido caso de que la parte actora negase como suya la firma que está

estampada en dicha documental, ofrece en la mayoría de los casos como medio de perfeccionamiento la pericial que corresponde.

La parte actora puede, dentro de varios supuestos, objetar en cuanto su autenticidad de contenido y firma la renuncia o carta renuncia, negando como suya la firma que obra estampada en dicha documental, por lo que ofrecerá un medio probatorio para acreditar tal aseveración, en la mayoría de los casos consiste en una prueba pericial correspondiente.

Como mencionamos en estos supuesto no existe suplencia para ninguna de las partes, ya que en caso de no perfeccionarse de manera correcta o bien no se objetare debidamente la prueba, no se tendrá por perfeccionada u objetada la documental privada consistente en la renuncia o carta renuncia, es decir, no podrá subsanarse o corregir la materia de la prueba pericial, ya que si fuera una pericial en materia caligráfica, grafoscópica o grafométrica y se ofreciera la diversa en dactiloscopia, es evidente que no sería la prueba idónea para los efectos que buscara el oferente; por lo que un error de las partes en este sentido traería una consecuencia de trascendencia al momento en que la Junta dictara su laudo.

### **3.4. PROPUESTA.**

Tomamos en cuenta lo investigado para expresar que nos encontramos ante un grave problema social, observando lo que consagran los artículos 5° y 123 Apartado "A", de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, ya que al garantizar la libertad de trabajo y sus limitantes, marca a su vez una serie de protecciones que aseguran el bienestar del individuo con o sin su consentimiento, esto por existir una protección absoluta para la clase trabajadora.

Consideramos que la renuncia o carta renuncia, para su validez, debe de tener un medio de eficacia, ya sea ante autoridad laboral o bien funcionario que cuente con fe pública, para dar certeza jurídica a las partes de la relación de

trabajo en cuanto a la terminación de un vínculo laboral, proponemos que esto sea mediante un procedimiento, que dada su naturaleza y objeto no resulte tedioso y tampoco contemple trabas ni impedimento alguno o mayor trámite administrativo para su realización, sino solamente una simple ratificación de un documento unilateral, de contenido y firma.

La terminación de la relación de trabajo mediante el documento denominado “renuncia o carta renuncia”, no se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo, generando panoramas desalentadores para los trabajadores, ya que al no estar regulado mecanismo o formalismo alguno, no hay certeza y eficacia jurídica en ese documento; existen ejemplos como que al momento en que un trabajador pretenda laborar para una persona física o moral, éste pueda ser obligado a firmar diversas hojas en blanco como requisito para ser contratado. Percibimos que esto es un problema que acontece todos los días y que concierne a toda la sociedad, ya que al estar condicionado el ingreso para laborar mediante un documento firmado en blanco, ello conlleva una serie de injusticias y abusos por parte de los patrones hacia la clase trabajadora, dejando a la misma en un total estado de indefensión al ejercitar una acción, al ser la defensa del patrón en un sólo sentido.

La definición de la renuncia o carta renuncia debe de incorporarse en el aspecto sustantivo de la ley, es decir, que debe de encontrarse definida dicha figura para que no existan contradicciones de términos sociales y jurídicos.

Sin duda es en la Ley Federal del Trabajo, como legislación secundaria, en donde correspondería implementar esta definición; el precepto donde consideramos debería añadirse tal situación es el artículo 53, siendo un artículo muy socorrido por los patrones y por los litigantes en la práctica al establecer las causas de terminación de las relaciones del trabajo y que textualmente establece:

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

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

La implementación de la definición de la renuncia o carta renuncia vendría a recorrer a todas las fracciones un número, quedando no sólo por su importancia sino por ser una de las causas que más frecuentan, en primer lugar; quedando de la siguiente manera:

*“Artículo 53. Son causa de terminación de las relaciones de trabajo:*

- I. *La renuncia del trabajador mediante su declaración unilateral.*

*Por renuncia o carta renuncia deberá entenderse como aquella facultad unilateral exclusiva por parte del trabajador, con el objeto de dar por terminada voluntariamente la relación de trabajo que lo une con su patrón, por así convenir a sus intereses particulares, sin responsabilidad de su parte; deberá ser por escrito, constando su firma o huella digital, y sin perjuicio de los derechos y prestaciones que correspondan por disposición legal; requiriéndose su ratificación de acuerdo a los mecanismos establecidos en los artículos 33 y 530 fracción segunda de esta Ley. La omisión de este último requisito bastará para negarle eficacia y valor probatorio pleno.*

- II. *El mutuo consentimiento de las partes;*
- III. *La muerte del trabajador;*

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

Si la ley definiera la renuncia o carta renuncia, resultaría viable que el trabajador, cuando quiera dar por terminar la relación laboral que lo une con su patrón, realice las condiciones que estime convenientes, sujetándose a la ratificación de la misma, ante alguna autoridad que se encuentre investida de fe pública o bien que la ley lo faculte para tales efectos; esto, para que se considere como requisito de validez para la renuncia o carta renuncia, y como un requisito de conveniencia para todas las partes y con ello una correspondencia entre la voluntad real y la plasmada, obteniendo una renuncia clara, libre y válida.

Es indispensable la incorporación de este mecanismo en la ley, en donde la figura de la renuncia al trabajo se encuentre regulada, definiéndola, precisando sus alcances y efectos, con la obligación de constar por escrito; ya sea mediante un procedimiento vía paraprocesal o alguno diverso, realizándolo ante autoridad laboral o funcionario que cuente con fe pública. Es necesario que el trabajador, ante la presencia de su patrón, ratifique la renuncia o carta renuncia, para que dicho documento sea oponible a terceros, buscando dar certeza jurídica a las partes, con el apercibimiento de que en caso de no cumplir con este requisito, dicho documento no podrá ser invocado en juicio y por lo tanto no tendrá valor probatorio alguno.

Este mecanismo podría darse de dos maneras; no hay que olvidar que es de suma importancia que se realice ante la autoridad laboral, quien en todo momento velará por los intereses del trabajador al decidir o incorporarse a este mecanismo por así convenir a sus intereses, partiendo de la idea que la voluntad del trabajador para dar por terminada la relación de trabajo que lo une con su

patrón, sea una voluntad libre y conciente, por lo que con base a esto se actuaría con buena fe y con ello solicitar la actuación de las autoridades laborales.

Con lo anteriormente expuesto daríamos una primera propuesta de cómo sería el mecanismo de ratificación de la renuncia o carta renuncia, sin llegar al supuesto de que esto se convierta en un trámite administrativo complejo, sino todo lo contrario, que sea sencillo para las partes.

Entre otras autoridades del trabajo encontramos a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo Local y Federal, con fundamento en la fracción XXXI del apartado “A” del artículo 123 Constitucional, y en el artículo 530 de la ley; dentro de sus funciones está la de representar y asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, en cuestiones relacionada a la aplicación de las normas de trabajo; serían las autoridades ideales para llevar a cabo dicha ratificación.

Sobre el artículo 530 de la ley proponemos sea modificado, y en él se podría implementar el mecanismo de ratificación que se necesita; tal ordenamiento establece:

*“Artículo 530. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:*

*I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;*

*II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y*



*III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas”.*

Para quedar de la siguiente manera:

*“Artículo 530. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:*

*I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;*

*II. Recibir la renuncia que contempla el artículo 53 fracción primera de esta ley, siendo necesaria la comparecencia de las partes, para el efecto de que ante la presencia del funcionario autorizado de la procuraduría, el trabajador ratifique su renuncia o carta renuncia, hecho lo anterior se levantará acta autorizada, entregando copia para ambas partes.*

*III. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y*

*IV. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas”.*

Como complemento podría añadirse que, junto con el acta autorizada que se levante, se anexe copia de la renuncia o bien de que “de viva voz” el trabajador al momento de comparecer renuncie a su trabajo, equiparándose lo anterior y teniendo los mismos efectos de una renuncia al trabajo al realizarse y ratificarse ante autoridad.

Podríamos manejar algo similar no sólo ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, sino también ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, partiendo de lo expresando en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

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

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

Artículo en donde se ha establecido la idea hermética dada por las autoridades del trabajo, en el sentido que no puede incluirse el supuesto de la ratificación de una renuncia al trabajo por parte del trabajador argumentándose que es una manifestación unilateral de la voluntad que adquiere efectos inmediatos. Propondríamos que dicha disposición quede de la siguiente manera:

*“Artículo 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé, así como la renuncia al trabajo realizada de manera unilateral por parte del trabajador que no cumpla con lo establecido en el último párrafo de este artículo o bien lo establecido en el diverso 530 fracción segunda de esta ley.*

*Toda renuncia, convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven, y en su caso, de los derechos comprendidos. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que escuchará a las partes, aprobándolo siempre que*

*no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores; este procedimiento se equiparará a un procedimiento paraprocesal, en caso de ser renuncia al trabajo, las partes tendrán la posibilidad de optar esta vía o bien lo señalado en el artículo 530 fracción segunda de esta ley”.*

Recordemos de manera breve, que el procedimiento paraprocesal es en esencia un procedimiento sencillo que no debe de prolongarse, por lo que sería práctico para las partes el comparecer ante la junta y obtener copia certificada de lo actuado ante la autoridad.

La renuncia al trabajo que no cumpla con los requisitos propuestos, no podrá ser invocada por las partes en caso de no ejecutar su ratificación; esto reiteramos, no sólo será un requisito de validez, sino que al estar inmersa una garantía constitucional que es la de la libertad al trabajo y estabilidad al mismo, es un requisito de conveniencia para las partes, teniendo la seguridad que fue el propio trabajador quien suscribió de manera libre y sin ningún tipo de presión la renuncia a su empleo. De tal manera de que la renuncia debe ser, para su eficacia en el mundo jurídico, un acto formal con condiciones exigidas, que conferirá validez y al mismo tiempo tendrá efectos extintivos de los derechos y obligaciones originados por la prestación de un trabajo personal y subordinado mediante el pago de un salario.

Preocupan los criterios desventurados que han sostenido nuestro tribunales federales al respecto, en las tesis y jurisprudencias que emiten en torno a este problema social, ya que en general el criterio sostenido es: que al ser la renuncia una simple manifestación de voluntad, acto unilateral con el efecto de dar por terminada la relación de trabajo, no se requiere de intervención de alguna autoridad del trabajo para aprobarla o ratificarla, afirmando que el artículo 33, párrafo segundo, de la Ley Federal de Trabajo, establece que serán ratificados los convenios y liquidaciones que no impliquen renuncia a derechos de los trabajadores.

Criterios que continúan estableciendo que si bien la renuncia o carta renuncia tiene el fin de concluir la relación laboral, esto no basta para cumplir con posteriores formalidades, ya que el acto unilateral de la renuncia o carta renuncia por sí sola surte efectos procediendo a la terminación laboral; afirmando que, con base al artículo 5° Constitucional, es capacidad de las partes poder rescindir de manera unilateral la relación de trabajo, existiendo solamente la responsabilidad civil, criterios que agravan más la situación del trabajador, el hecho de concluir de que en un juicio el trabajador alegara que fue obligado a firmar documento en blanco, como requisito para trabajar o fue coaccionado para firmar, o bien la objetara por algún vicio del consentimiento, corresponderá a él acreditar tal aseveración.

Resaltamos lo anterior ya que los criterios del Poder Judicial de la Federación, dejan en estado de indefensión a la clase trabajadora, no sólo en un juicio, sino que también queda condicionada la contratación de los trabajadores; resulta evidente esta situación, en el entendido de que el artículo 5° de Nuestra Carta Magna establece que el trabajo sólo podrá vedarse por determinación judicial, situación contraria a lo que sostienen los Tribunales Federales, ya que el Estado como ente protector de los gobernados, no puede permitir la realización de algún acto jurídico, ya sea contrato, pacto o convenio que tenga por objeto la pérdida, menoscabo o irrevocable privación de la libertad (trabajo, adecuación, etc.).

El mecanismo que se propone sin duda no es del todo nuevo ni mucho menos viene a renovar o a dar un vuelco a los principios del derecho del trabajo, ya que nuevamente caeríamos en la idea de un favoritismo de la ley a la clase trabajadora en perjuicio de los patrones.

No debemos cerrarnos a lo establecido en la ley o a los criterios sostenidos por nuestros tribunales del trabajo, sino que necesitamos abrir las fronteras y ver qué se hace en otros ordenamientos jurídicos en el mundo, sin ir tan lejos

encontramos que en diversos países latinoamericanos, como Argentina, Chile y Panamá <sup>178</sup>, que consideran de gran importancia la Protección de la Libre Expresión de la Voluntad de Renunciar, contemplando en sus legislaciones medios de eficacia con relación al tema de la renuncia o carta renuncia; por lo que nuestro tema de investigación no resulta nuevo o aventurado y menos aún va en contra de todo un sistema jurídico, ya que en legislaciones internacionales se ha establecido dicha situación; por ende, consideramos necesaria esta regulación en nuestro país ya que en México ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se toman como punto a favor para conciliar, la existencia de una hoja en blanco que se puede utilizar como una renuncia; obteniendo cierto “estimulo” para llegar a un arreglo.

Es ineludible pasar por alto esta situación, puesto que es la realidad que vive nuestro país, y al no tener un marco jurídico correcto que dé protección a la clase menos favorecida que son los trabajadores, se siga causando una grave lesión para toda una sociedad.

Se deduce por experiencia del sustentante, que los procedimientos propuestos para formalizar la renuncia o carta renuncia, de mucho servirían para lograr satisfacción social, no únicamente para los gobernados, sino a favor de los Tribunales del Trabajo, ya que un procedimiento ordinario laboral, en donde la litis fijada sea el considerar si en verdad el trabajador firmó o no la renuncia o carta renuncia, trae como consecuencia objeciones, periciales e inevitablemente un rezago procesal, contrario a los principios de la materia procesal laboral. La implementación de lo propuesto no perjudicaría a las partes, sería factor importante de certeza jurídica la ratificación de la renuncia o carta renuncia para ser oponible a terceros, toda vez que aún existirían los diversos medios de terminación de la relación de trabajo, contemplados en la Ley Federal de Trabajo.

---

<sup>178</sup>Cfr. REYNOSO CASTILLO, Carlos, *El Despido Individual en América Latina*, Op. Cit., p. 321.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** Concluimos que el Derecho del Trabajo no es un conjunto de normas privilegiadas dictadas en provecho exclusivo para la clase trabajadora, sino, más exactamente, es un conjunto de instrumentos mediante los cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales con el objeto de llegar a una justicia social.

**SEGUNDA.** No está contemplado algún mecanismo en la Ley que regule lo que conocemos como renuncia o carta renuncia, por lo que nos encontramos ante un grave problema social, ya que los artículos 5° y 123 Apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, garantizan la libertad de trabajo y sus limitantes, marcando asimismo el segundo una serie de protecciones que aseguran el bienestar del individuo, con o sin su consentimiento, situación que no acontece en la llamada renuncia o carta renuncia desde antes del nacimiento de la relación del trabajo así como a través de la misma.

**TERCERA.** La renuncia o carta renuncia, para su validez, debe de tener un medio de eficacia: que sea ante autoridad laboral, para dar certeza jurídica a las partes de la relación de trabajo en cuanto a la terminación de un vínculo laboral, ya sea mediante un procedimiento que dada su naturaleza y objeto, no resulte tedioso y tampoco contemple trabas ni impedimento alguno o mayor trámite administrativo para su realización, sino solamente una simple ratificación de un documento unilateral, de contenido y firma.

**CUARTA.** Es necesario la implementación de este medio de eficacia en materia procesal laboral, con la característica de que no sea facultativo para las partes el optar por él o no, sino que exista de manera rigurosa un apercibimiento para los sujetos de la relación de trabajo, para el caso de que no se ejecute su ratificación no podrá ser invocada la renuncia al trabajo en juicio, ya que debe

considerarse como requisito de validez, al estar inmersa una garantía constitucional que es la libertad al trabajo y estabilidad al mismo y además será un requisito de conveniencia para las partes el confirmar la manifestación de la voluntad y asegurarse que el trabajador suscribió de manera libre, sin ningún tipo de presión la renuncia a su empleo, de tal manera que la renuncia, debe ser, para su eficacia en el mundo jurídico, un acto formal con condiciones exigidas, que conferirá seguridad jurídica, validez y al mismo tiempo tendrá efectos extintivos de los derechos y obligaciones originados por la prestación de un trabajo personal, subordinado mediante el pago de un salario.

**QUINTA.** El procedimiento propuesto para formalizar la renuncia o carta renuncia, servirá para lograr satisfacción social, no únicamente para los gobernados, sino que ayudaría en demasía a los Tribunales del Trabajo, toda vez que dentro de un procedimiento ordinario laboral, en donde la litis fijada sea el considerar si en verdad el trabajador firmó o no la renuncia o carta renuncia, trae como consecuencia objeciones, desahogo de periciales e inevitablemente un rezago procesal, contrario a los principios de la materia procesal laboral. Por tanto nuestra propuesta en este trabajo de tesis no perjudicaría a las partes, ya que la implementación de esto en nada afectaría, sino al contrario, consideramos que sería factor importante de certeza jurídica el hecho de que la ratificación se eleve a documento público.

**SEXTA.** La relación de trabajo desde su nacimiento adquiere vida propia, se transforma y robustece por principios que son propios de la materia, por lo que para su terminación, en el supuesto de una renuncia, el Estado debe ser garante y velar en todo momento por los derechos laborales de la clase menos favorecida.

**SÉPTIMA.** En la actualidad en diversas materias del derecho vivimos un gran auge de modificaciones en diversos códigos adjetivos con el objeto de que el Estado satisfaga la necesidad de los individuos dentro de lo jurídico, ya que el derecho día a día está en constante movimiento y tendiente a una serie de

modificaciones que se acoplen a la necesidad social que en el caso concreto es la materia del derecho procesal del trabajo y en especial la renuncia o carta renuncia.

**OCTAVA.** Durante la tramitación de un juicio ordinario laboral se ha rebasado la capacidad de los tribunales del trabajo, ya que es una labor titánica el poder resolver cada uno de los procesos en trámite en los términos estipulados en la Ley Federal del Trabajo, ya sea por la gran cantidad de asuntos que ingresan diariamente o bien por las famosas “chicanas” comúnmente utilizadas por los abogados de acuerdo a sus intereses; por lo que un procedimiento o medio de eficacia como el que se propone evitaría no sólo el rezago jurisdiccional que hoy en día nos afecta, sino que la sociedad volvería a creer en la autoridad, que en este supuesto son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y no tener tan desprestigiado el sistema jurídico mexicano.

**NOVENA.** México no cuenta con una cultura en materia del trabajo, esto lo afirmamos ya que en la mayoría de los casos no se cumplen con los requisitos que la ley establece para el nacimiento, vida y terminación de la relación laboral en todos sus aspectos, porque el patrón siempre procura tener más medios de defensa para utilizarlos en caso de un conflicto con un trabajador, esto, para no verse afectado con una eventual condena en el laudo, que en ocasiones puede ser de grandes cantidades de dinero; existiendo principios inclusive de rango constitucional que se pasan por alto intencionalmente por parte del patrón y por ignorancia por la parte trabajadora.

**DÉCIMA.** Lo que se propone en la presente investigación no es nuevo o aventurado, ni mucho menos va en contra de los principios de la materia, ni dejaría en estado de indefensión a una de las partes de la relación de trabajo, esto lo sostenemos al tener en cuenta que en diversos países latinoamericanos, como Argentina, Chile y Panamá, consideran de gran importancia la Protección de la



Libre Expresión de la Voluntad de Renunciar, teniendo en sus legislaciones medios de eficacia como el que aquí se propone; situación que ha sido y seguirá regulándose en diversas legislaciones internacionales; por ende, consideramos que nuestro país no puede quedarse atrás en relación al tema de la renuncia o carta renuncia y debe realizar las reformas necesarias para evitar que se sigan cometiendo graves injusticias laborales.

## BIBLIOGRAFÍA

1. ANDRADE SÁNCHEZ, Eduardo, *Derecho Constitucional*, Oxford University Press, México, 2008.
2. BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel, *Obligaciones Civiles*, Tercera edición, Harla, México, 1984.
3. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del Trabajo*, Oxford University Press, México, 2000.
4. CASTILLO DEL VALLE, Alberto, *Garantías del Gobernado*, Segunda edición, Ediciones Jurídicas Alma, México, 2005.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Las 500 Preguntas más Usuales sobre Temas Laborales*, Tercera edición, Trillas, México, 2001.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar, *40 Lecciones de Derecho Laboral*, Novena edición, Trillas, México, 1998.
7. CLIMÉNT BELTRAN, Juan B., *La Modernidad Laboral*, Segunda edición, Esfinge, México, 2006.
8. DÁVALOS MORALES, José (coordinador), *Cuestiones Laborales en Homenaje al Maestro Mozart Víctor Russomano*, UNAM, México, 1988.
9. DÁVALOS MORALES, José, *Derecho Individual del Trabajo*, Décima edición, Porrúa, México, 2000.
10. DÁVALOS MORALES, José, *Un Nuevo Artículo 123 Sin Apartados*, Tercera edición, Porrúa, México, 1998.
11. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derechos de los Trabajadores de Confianza*, Cámara de Diputados. LVIII Legislatura, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2001.
12. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Decimotercera edición, Porrúa, México, 2000.
13. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Décima edición, Porrúa, México 2000.
14. DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ, Jorge Alfredo, *Convenio y Contrato*, Porrúa, México, 1996.

15. FERNÁNDEZ ARRAS, Arturo, Selección de Temas de Derecho Individual del Trabajo, Barra Nacional de Abogados, México, 2001.
16. GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Vigésima primera edición, Porrúa, México, 2000.
17. GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, Segunda edición, Porrúa, UNAM, México, 1979.
18. GONZÁLEZ IBARRA, Juan de Dios y otro, Trabajo y Nueva Justicia Laboral Sustantiva y Adjetiva, Fontamara, México, 2009.
19. GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, Sagrario Edith, Aspectos Prácticos del Derecho del Trabajo, Cuarta edición, Departamento de Fomento Editorial de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México, 1994.
20. IZQUIERDO MUCIÑO, Martha Elba, Garantías Individuales, Oxford University Press, México, 2007.
21. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia y otro (coordinadores), Estudios Jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano, UNAM, México, 2003.
22. MARTÍNEZ ALFARO, Joaquín, Teoría de las Obligaciones, Novena edición, Porrúa, México, 2003.
23. NADAL SERRI, Daniel, El Despido en el Código del Trabajo, Lexis Nexis, Chile, 2003.
24. OLIVOS CAMPOS, José René, Las Garantías Individuales y Sociales, Porrúa, México, 2007.
25. PÉREZ FERNANDEZ DEL CASTILLO, Bernardo, Contratos Civiles, Séptima edición, Porrúa, México, 2000.
26. PÉREZ LÓPEZ, Gerardo Valente (coordinador), México su Realidad Laboral a Finales del Siglo XX, UNAM, México, 1997.
27. POCLAVA LAFUENTE, Juan C., Despido y Demás Causales de Extinción, Buenos Aires, Argentina, 2005.
28. REYNOSO CASTILLO, Carlos, El Despido Individual en América Latina, Porrúa, UNAM, México, 1990.

29. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Las Garantías de Libertad, Número 4, Segunda edición, Colección Garantías Individuales, México, 2005.
30. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Manual del Justiciable Materia Laboral, Segunda edición, México, 2003.
31. TENA SUCK Rafael y otro, Derecho Procesal del Trabajo, Sexta edición, Trillas, México, 2001.
32. TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 2001.
33. ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel, Contratos Civiles, Porrúa, México, 2000.

## LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, [www.http://172.172.16.12.251/LeyesFederales/scjn.gob.mx](http://172.172.16.12.251/LeyesFederales/scjn.gob.mx).
2. Para Entender la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada por Jaime Cardenas y otros., Nostra Ediciones, México, 2007.
3. Ley Federal del Trabajo, [www.http://LeyesFederales/scjn.gob.mx](http://LeyesFederales/scjn.gob.mx)
4. Ley Federal del Trabajo Comentada, por TRUEBA URBINA, Alberto y otro. Octogésima segunda edición, Ed. Porrúa, México, 2001.
5. Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada, por BREÑA GARDUÑO, Francisco, Cuarta edición, Ed. Oxford University Press, México, 1999.
6. Código Civil Federal, [www.http://LeyesFederales/scjn.gob.mx](http://LeyesFederales/scjn.gob.mx).
7. Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, [www.http://LeyesFederales/scjn.gob.mx](http://LeyesFederales/scjn.gob.mx).
8. Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, [www.http://LeyesFederales/scjn.gob.mx](http://LeyesFederales/scjn.gob.mx).

## JURISPRUDENCIA

1. DOCUMENTOS, RECONOCIMIENTO DE FIRMA DE LOS. Octava Época, Tesis No. de registro 231,320, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo I, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1988, Página 277.
2. INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. SÓLO PROCEDE, DE MANERA EXCEPCIONAL, RESPECTO DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO, SIEMPRE QUE SURTA ALGUNO DE LOS SUPUESTOS QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y NO RESPECTO DE OTRAS ACCIONES. Contradicción de Tesis 128/2003-SS. Tesis de Jurisprudencia 61/2004 publicada en el Semanario Judicial de la Federación, registro 181,541, Materia Laboral, Novena Época, Segunda Sala, Mayo de 2004, página 559.
3. JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. DEBEN DE ACATAR LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 17 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, Y EMITIR SUS LAUDOS EN LOS PLAZOS QUE FIJEN LAS LEYES. Novena Época, Jurisprudencia IV.3º.t. j/57, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXII, septiembre de 2005, página 1283.
4. RENUNCIA AL TRABAJO A PARTIR DE UNA FECHA FUTURA. SI EL TRABAJADOR SE RETRACTA DE ELLA ANTES DE ESA FECHA, LA RENUNCIA NO SURTE EFECTOS. Novena Época, Jurisprudencia No. de registro 189,882, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación, Tomo XIII, Abril de 2001, Página 495.
5. RENUNCIA AL TRABAJO, EL TRABAJADOR DEBE COMPROBAR LOS VICIOS DEL CONSENTIMIENTO DE LA. Sexta Época, Tesis No. de registro

273,617, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Volumen Quinta Parte, XC, Página 17.

6. RENUNCIA AL TRABAJO, VALIDEZ DE LA. Octava Época, Tesis No de registro 226,057, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo V Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1990, Página 427.

7. RENUNCIA AL TRABAJO. DEBE CONSTAR DE MANERA INDUBITABLE Novena Época, Tesis No. de registro 202,502, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo III, Mayo de 1996, Página 693.

8. RENUNCIA AL TRABAJO. NO NECESITA REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD. Octava Época, Tesis No. de registro 226,385, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo V, Segunda Parte-2, Enero a Junio de 1990, Página 625.

9. RENUNCIA AL TRABAJO. PARA QUE SURTA EFECTO NO ES NECESARIA SU ACEPTACIÓN POR EL PATRÓN, A NO SER QUE DE AQUELLA SURJAN DERECHOS Y OBLIGACIONES PARA LAS PARTES. Novena Época, Tesis No. de registro 203,853, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo II, Noviembre de 1995, Página 591.

10. RENUNCIA AL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ NO SE REQUIERE APROBACIÓN DE LA JUNTA. Séptima Época, Tesis No. de registro 243,739, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Volumen 71 Quinta Parte, Página 27.

11. RENUNCIA DE DERECHOS, IMPRESCRIPTIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE NULIDAD SOBRE. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Quinta parte, XXI, Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, página 204.

12. RENUNCIA DE DERECHOS. NO LA CONSTITUYE LA ACEPTACIÓN DEL PAGO QUE POR CONCEPTO DE GRATIFICACIÓN O COMPENSACIÓN HACE EL PATRÓN AL TRABAJADOR QUE RENUNCIÓ DE MANERA VOLUNTARIA A SU EMPLEO. Novena Época, Jurisprudencia No. de registro 185,326, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo XVI, Diciembre de 2002, Página 671.

13. RENUNCIA LA TRABAJO. PARA SU VALIDEZ NO ES NECESARIA LA ACEPTACIÓN DEL PATRÓN. Octava Época, Tesis No. de registro 225,241, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo VI Segunda Parte, Julio a Diciembre de 1990, Página 639.

14. RENUNCIA, ES IRRELEVANTE LA FORMA ESCRITA EN QUE SE PRESENTE. Novena Época, Tesis No. de registro 195,011, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo VIII, Diciembre de 1998, Página 1081.

15. RENUNCIA, ESCRITO DE, FIRMADO EN BLANCO. CARGA DE LA PRUEBA. Octava Época, Tesis No. de registro 222,685, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo VII, Junio de 1991, Página 403.

16. RENUNCIA. CASOS EN QUE ES INNECESARIA LA ACEPTACIÓN DEL PATRÓN. Novena Época, Tesis No. de registro 202,767, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo III, Abril de 1996, Página 462.

17. RENUNCIA. NO SE REQUIERE LA APROBACIÓN DE LA JUNTA. Novena Época, Tesis No. de registro 193,575, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo X, Agosto de 1999, Página 795.

18. RENUNCIA. NO SE REQUIERE LA APROBACIÓN DE LA JUNTA. Novena Época, Tesis No. de registro 193,575, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo X, Agosto de 1999, Página 795.

19. RENUNCIA. PARA SU VALIDEZ NO SE REQUIERE DE APROBACIÓN DE LA JUNTA. Octava Época, Tesis No. de registro 220,886, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo IX, Enero de 1992, Página 242.

## DICCIONARIOS

1.- DE PINA VARA Rafael y otro, Diccionario de Derecho, Trigésima primera edición, Porrúa, México, 2003.

2.- LASTRA LASTRA, José Manuel (coordinador.), Diccionario de Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 2001.

3.- MAGALLÓN IBARRA, Jorge Mario (coordinador.), Compendio de Derecho Civil, UNAM, Porrúa, México, 2004.