
FACULTAD DE DERECHO

U.N.A.M.

**Comentarios Acerca de las Nulidades que
Establecen los Artículos 33 y 34 de la
Nueva Ley Federal del Trabajo**

T E S I S

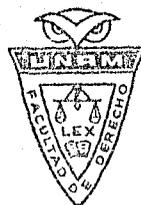
Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a :

ALBERTO C. ISLA DE LA MAZA

México, D. F.

1971





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A la Clase Trabajadora

A mis padres

Este trabajo se Elaboró bajo la dirección del
Lic. José Dávalos Morales

I N D I C E

	Página
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
BREVE ESBOZO DE LAS NULIDADES	4
I. - Aspectos Generales	4
II. - Efectos de las Nulidades	6
a). - Efectos del acto nulo no ejecutado	8
b). - Efectos del acto nulo ejecutado	9
III. - Acción de Nulidad. - Definición.- Naturaleza Jurídica	10
a). - Titular de la acción de Nulidad	14
b). - Personas contra quien puede ejercerse la Acción de Nulidad	15
c). - Carácter imprescriptible de la Acción de Nulidad	15
IV. - Nulidad y Anulabilidad	16

CAPITULO II

LAS NULIDADES QUE ESTABLECE EL ARTICULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	17
-----------------------------------------------------------------------------	----

CAPITULO III

LAS NULIDADES QUE ESTABLECE EL ARTICULO 34 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	47
-----------------------------------------------------------------------------	----

CONCLUSIONES	54
--------------	----

BIBLIOGRAFIA	56
--------------	----

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

Este trabajo es fundamentalmente, producto del análisis de los artículos 33 y 34 de la Ley Federal del Trabajo, que observan la figura jurídica del convenio laboral que se celebre entre trabajadores y patrones.

Dichos supuestos, establecen prohibiciones y requisitos a los que las partes deben sujetarse para obtener la convención lícita, De manera contraria la inobservancia de tales prohibiciones produce la nulidad, y un estado jurídicamente anómalo que es necesario destruir.

Ante la ausencia, en nuestro medio, de una literatura que haya tratado de sistematizar los principios de las nulidades en materia del trabajo, en el primer capítulo, intentamos ubicar éste tema dentro de los lineamientos generales que le corresponden, tratando de definir en primer lugar a la nulidad laboral, estudiando posteriormente los efectos que la misma produce y la forma de restaurar la situación anterior a la

creada por la nulidad, por lo que tocamos también lo relativo a la Acción de Nulidad.

No nos queda más que admitir que en el desarrollo de éste tema nos hemos visto bastante limitados, por no tener familiaridad con los aspectos del Derecho Social, ya que nuestra enseñanza profesional desgraciadamente está informada fundamentalmente por los principios del derecho privado.

Sin embargo, nos ha motivado a desarrollar éste trabajo, la importancia, tanto teórica como práctica, de los aspectos que comprende el convenio laboral.

En los capítulos segundo y tercero, comentamos los artículos 33 y 34 respectivamente, persiguiendo desentrañar el sentido de los mismos, así como la naturaleza de cada uno de los requisitos de validez dispuestos en dichos preceptos, las consecuencias de infringir tales requisitos y las acciones que se tienen para reparar los daños ocasionados por el acto nulo. Todo ello, a la luz de las generalidades apuntadas en el primer capítulo.

En la manera de lo posible, hemos prescindido de la aplicación de las tesis civilistas, considerando que el tema se aparta de esos moldes y debe tratarse conforme a los principios del Derecho Social, rama a la que pertenece el Derecho del Trabajo, según se desprende del sentido del artículo 123 constitucional.

Hemos partido, en este estudio, de las generalidades a las particularidades, de lo abstracto a lo concreto, pasando, en el capítulo segundo principalmente, a destacar aspectos de la experiencia en nuestra realidad e informando sobre los antecedentes que nos han parecido mas importantes, como la jurisprudencia relativa a éste tema.

Es de advertirse que los tópicos aqui apuntados, no agotan, pero ni con mucho, los aspectos tocados, ni en general, ni siquiera en particular; por ningún momento hemos pensado tal cosa y hemos de reconocer que sólo parcialmente tocamos algunos puntos, porque consideramos que únicamente con alguno de ellos se podría escribir un libro voluminoso. Ambicionamos, nada más, tener algunos aciertos en nuestras opiniones, persiguiendo despertar en quien lo lea la inquietud de investigar sobre este tema.

"El acto nulo es aquel que reúne todos los elementos necesarios - para su existencia, pero que está afectado de ineficacia por contravenir un mandamiento o una prohibición de la ley".³

Puede suceder con respecto a la nulidad que nadie la alegue o que nadie la haga valer, en ningún tiempo y que el acto, una vez cumplido, - haya producido efectos. Pero por el contrario, si se alega y se hace valer por la parte interesada y es reconocida su existencia por la autoridad a quién le compete resolver ésta cuestión, el acto pierde su estado con - relación a las partes.

La nulidad es la sanción que se estatuye en contra de los actos - - que se ejecutan materialmente en contravención a un mandato o un prohibición de una ley imperativa o prohibitiva, es decir de interés social, pa ra privarlos de efectos.

Abundaremos al respecto diciendo que la nulidad tiene por misión asegurar directamente la salvaguarda del interés social, todo acto ejecu tado contra el tenor de las leyes de interés social es nulo absolutamente. El legislador soberanamente establece cuando el acto ilícito está afectado de nulidad, pero solo el legislador y no la autoridad judicial, es quien de be fijar ésta regla general.

En cuanto a estas nulidades que nos ocupan, y de manera conclu yente de todo lo apuntado anteriormente, podemos señalar las caracterís ticas siguientes:

(3) Planiol y Ripert, Ob. Cit. Pág. 177.

1. - Son imprescriptibles.
2. - Son inconfirmables.
3. - Pueden ser invocadas por personas interesadas jurídicamente y;
4. - Generalmente producen efectos, que deben ser destruidos por resolución emitida por autoridad competente.

Son imprescriptibles e inconfirmables en virtud de que la razón de su nulidad es la ilicitud. Y pueden también alegarla personas interesadas jurídicamente, como sería el caso de los herederos o causahabientes de parte celebrante del acto atacado de nulidad.

Algunos juristas sostienen la afirmación de que toda nulidad debe plantearse ante autoridad competente para ser resuelta, otros por el contrario piensan que ésta tiene una eficacia automática, que el legislador convierte en nulo el acto por ser su obra directa y las autoridades jurisdiccionales a lo sumo podrán constatar la nulidad, para el caso de que la nulidad del acto haya sido controvertida.

II. - EFECTOS DE LAS NULIDADES. -

El problema de los efectos de la nulidad de los actos jurídicos — siempre ha existido, ya en el derecho romano encontramos el aforismo; QUOD NULLUM EST NULLUM PRODUCIT EFECTUM, que era aplicado rígidamente destruyendo el acto viciado de nulidad y los efectos que hubiera producido.

La escuela clásica influida por los principios romanos recoge el principio mencionado declarando igualmente la ineficacia total de los actos afectados de nulidad.

Pero la teoría de las nulidades al entrar en contacto con las realidades de la vida jurídica, no pudo permanecer con rigidez, por lo que empezó a minarse la inflexibilidad del aforismo romano citado, llegando debido a las presiones de las situaciones económicas y sociales que influyen determinantes en las relaciones jurídicas, al grado de que en la actualidad, dicho principio no encuentra su perfecta aplicación.

Así en nuestro medio, en nuestras relaciones jurídicas es fácil observar que los actos que padecen de nulidad, producen de manera imperfecta y provisional sus efectos. De manera que casi siempre será menester intentar un juicio que traiga como consecuencia la destrucción de los efectos provisionales que se hubieran producido.

En aquellos casos en que el legislador priva de plano al acto de efectos, no será necesario intentar un juicio, por que la nulidad en éste caso funciona de pleno derecho, por ministerio de la ley; bastará entonces la confesión de las partes respecto a la causa de nulidad, para que la autoridad que resuelva no tenga que declarar la nulidad, sino registrarla.

En esos casos la autoridad competente para resolver ya no puede destruir ningún efecto por que el legislador por anticipado ha dicho que no producirá efectos legales, pero si puede presentarse la cuestión de que las partes disputen sobre si es o no nulo el acto; entonces la auto-

ridad competente, ante ésta controversia, tendrá que resolverla.

Para algunos juristas, cuando el legislador declara que la nulidad funciona de pleno derecho, no es necesario reclamarla. Pero la práctica demuestra lo contrario, y ésta afirmación trataremos de demostrarla en los temas subsiguientes cuando entremos a analizar los preceptos a que nos referimos en el título de éste trabajo.

a). - Efectos del acto nulo no ejecutado.

En los casos en que el acto afectado de nulidad de pleno derecho no se ha ejecutado en forma alguna, los efectos producidos son acordes con la naturaleza de las relaciones jurídicas creadas por la voluntad de las partes. El acto jurídico aún cuando nulo vincula y obliga de manera imperfecta a las partes hasta en tanto no haya una decisión judicial que lo destruya, porque el acto jurídico nulo de manera imperfecta produce efectos, decimos de manera imperfecta con respecto a los que produce un acto regularmente celebrado. De ahí la necesidad de recurrir a la autoridad jurisdiccional, a fin de salvar la situación de las cláusulas ilícitas ocultas bajo la apariencia de regularidad, para excluir lo que es malo y conservar lo bueno, con el fin de asegurar la eficacia de las disposiciones lícitas.

Si el acto no ha tenido un principio de ejecución, la nulidad surte plenamente toda su eficacia, destruyendo al acto atacado y volviendo a las partes a la situación que guardaban antes de la celebración del acto, sobre todo cuando los actos jurídicos afectados de nulidad son contra---

rios a los principios de interés social.

Sin embargo, ese interés social no tiene su carácter impregnado de la rigidez de los razonamientos clásicos y por ésto las sanciones a éstos actos ya no tienen la inflexibilidad que los clásicos le habían atribuido con demasiada habilidad a través de las enfermedades imaginarias del acto jurídico, la nulidad no se vinculará ya a los órganos del acto, sino a sus efectos jurídicos, de lo que se sigue contrariamente a la teoría clásica, que la nulidad puede recaer sobre un efecto del acto, dejando subsistentes los demás. El interés social ya no le opone ninguna resistencia, por que no pretende que todo lo que le corresponda no puede ser tocado por las partes, sino simplemente interviene para afectar lo que lesione gravemente los principios que tiene a su cuidado proteger, sin que por esto se destruya el acto totalmente.

Así sucede comunmente en la práctica que aún en los casos en que el acto es nulo por ilicitud en el objeto, produce efectos por permanecer en la esfera de los particulares, al existir con tácito acuerdo entre las partes para que el acto produzca sus efectos.

b). - Efectos del acto nulo ejecutado.

Cuando el acto afectado de nulidad ha sido ejecutado, produce todos sus efectos, por que el acto jurídico nulo, en tanto no sea destruido por una resolución jurisdiccional, produce los mismos efectos que un acto regularmente celebrado; pero esos efectos tienen el carácter de provisionales, los cuales serán destruidos retroactivamente cuando se re-

suelva también la destrucción del acto. Esta destrucción no tiene plena eficacia, por que el retorno al statu quo ante será impedido por imposibilidades de orden material o por imposibilidades de orden jurídico. La autoridad jurisdiccional se verá obligada, en ocasiones, a inclinarse ante las situaciones adquiridas, sobre todo cuando alguna de las partes haya obrado de buena fé.

De acuerdo con los principios de la doctrina clásica, la nulidad - debe destruir retroactivamente todo lo hecho con violación a la ley, por lo que no debe quedar ninguno de los caracteres del acto ilícito y volver las cosas a la situación anterior a la celebración del acto.

El retorno al statu quo ante se excluirá algunas veces, y otra se impedirá parcialmente, por que en tanto que los principios generales de la teoría de las nulidades exigen la destrucción de todo lo que tenía la no ta de ilicitud, las imposibilidades jurídicas y prácticas o materiales, in tervienen para conservar las situaciones adquiridas. La nulidad operará solamente en la medida en que no se halle en conflicto con una situación - adquirida en favor de una de las partes o de un tercero. Sobre todo cuan do una de las partes obra de buena fé.

III. - ACCION DE NULIDAD. - DEFINICION, NATURALEZA JURIDICA. -

El estudio de las nulidades no es de orden puramente teórico, sino también tiene un aspecto práctico de las realidades de la vida jurídica. Debido a ese interés práctico, consideramos necesario incluir en este es tudio algunos aspectos relativos a la acción de nulidad.

El concepto de acción es uno de los más discutidos por los teóricos del derecho, que ha dado lugar a la elaboración de numerosas doctrinas y definiciones. Entre ellas podemos citar las siguientes:

Carnelutti dice que "La acción es un derecho público subjetivo, - que tiene el individuo como ciudadano, para obtener del estado la composición del litigio".⁴

Según Chiovenda, "Es el poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la ley".⁵

Ugo Rocco la define diciendo que "Es el derecho de pretender la - intervención del estado y la prestación de la actividad jurisdiccional, para la declaración o realización coactiva de los intereses protegidos en - abstracto por las normas de derecho objetivo".⁶

Hugo Alsina, por su parte, define la acción como "El derecho del acreedor a obtener mediante el organo judicial su bien jurídico que la - ley le reconoce y que le es negado o desconocido por su deudor".⁷

Para Eduardo J. Couture, es "El poder jurídico que tiene todo su jeto de derecho de acudir a los organos jurisdiccionales para reclamar - les la satisfacción de una pretensión".⁸

(4) Carnelutti, citado por Eduardo Pallares, Diccionario de Derecho -- Procesal Civil, Edit. Porrúa, 1956, Pág. 14.

(5) Chiovenda, citado por Eduardo Pallares, Ob. Cit. Pág. 14.

(6) Ugo Rocco, Teoría General del Proceso Civil, Edit. Porrúa, 1959, Pág. 198.

(7) Hugo Alsina, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil. De Palma Edit. 1956, Pág. 301.

(8) Eduardo J. Couture, Fundamentos de Derecho Procesal Civil, De - Palma Edit. 3a. Edición, 1958, Pág. 57.

"Acción. - El derecho de exigir alguna cosa; y el modo legal que tenemos para pedir en justicia lo que es nuestro o se nos debe por otro. (Escriche)".⁹

"La acción-derecho no debe confundirse con la acción procesal -- que, según los autores (Prieto Castro) no es más que el medio para pedir el ejercicio de la actividad de tutela jurídica del estado por sus órganos los tribunales".¹⁰

"El artículo 482 + implica la renuncia de la acción-derecho no --- ejercitada, la que no podrá quedar extinguida en perjuicio de los trabajadores, aún cuando así lo declare dicho precepto, por que la renuncia de derechos consagrados en las leyes de protección y auxilio de los obreros es nula, por mandato expreso del artículo 123 constitucional y 15 + de la Ley Federal del Trabajo".¹¹

Finalmente, José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina, la definen como "Un derecho público subjetivo, derivado de los preceptos constitucionales que prohíben la autodefensa y que, haciéndola innecesaria, - crean los órganos específicos encargados de ejercer la función jurisdiccional y trazan los lineamientos generales del proceso".¹²

-
- (9) Escriche, citado por Alberto Trueba Urbina, Diccionario de Derecho Obrero, Ediciones Botas, México, 1957, Pág. 16.
- (10) Prieto Castro, citado por Alberto Trueba Urbina Ob. Cit., Pág. 16.
- (11) Alberto Trueba Urbina, Ob. Cit. Pág. 16.
- (12) José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina, Derecho Procesal Civil, Edit. Porrúa, 3a. Edición, 1954, Pág. 131.

+ Los artículos 482 y 15 que se citan en la Pág. número 12 corresponden a la Ley del Trabajo de 1931.

En el inicio del presente capítulo, dijimos que la teoría general de las nulidades es el conjunto sistemático de disposiciones legales que privan de sus efectos propios a los actos violatorios de las normas de derecho.

Subsumiendo las definiciones de acción citadas con el concepto de la teoría general de las nulidades, podremos decir que la acción de nulidad tiene por objeto impedir o destruir los efectos jurídicos de un acto nulo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria publicada en la página 551 del tomo CV del Semanario Judicial de la Federación, definió la acción de nulidad como "Aquella por la que se pide se declaren nulos los convenios que adolecen de algún vicio esencial, como aquellos en que el consentimiento ha sido arrancado por coacción, o que tienen una causa ilícita, pudiendo ejercerla aquellas personas cuya contra se haya hecho el contrato, así pues, se ve que la acción de nulidad es una acción personal, por que se deduce directamente contra una persona o varias, con abstracción absoluta de la cosa mueble o inmueble con la que puede estar relacionada".

Cuando las partes contratantes están de acuerdo en principio podrán decidir la nulidad del acto, privándole de toda eficacia para lo futuro y haciendo desaparecer, en lo posible, los hechos ya cumplidos en lo pasado, a falta de acuerdo, el que desea hacer cesar el estado de hecho resultante del cumplimiento de un acto nulo, tiene que obtener una sentencia judicial. Esta sentencia solo puede alcanzarse mediante el ejerci

cio de la acción de nulidad respectiva, ya que en un estado de derecho -- nadie puede hacerse justicia por si mismo.

La acción de nulidad es una acción declarativa. El juzgador se limita a comprobar la nulidad, y una vez verificada, reconoce esa situación preexistente mediante la sentencia.

La acción de nulidad interviene para destruir los efectos o las relaciones jurídicas engendradas por el acto nulo, ya se trate de actos no ejecutados o de actos ejecutados parcialmente, en el primer caso preventivamente, cuando se demandan actos de cualquier ejecución, o con ca--rácter post factum cuando tiene por finalidad el retorno a la situación anterior a la celebración del acto nulo.

a). - Titular de la acción de nulidad. -

Para determinar que personas pueden ejercitar la acción de nuli--dad, habrá que atender al interés que debe proteger y puesto que la ac--ción de nulidad se funda en la noción de interés social consecuentemente, la nulidad compete a toda persona que puede justificar un interés jurídi--co.

Las partes celebrantes del acto nulo son las primeras que están en posibilidad de justificar ese interés.

En segundo lugar, podrán invocar la nulidad, no solo las partes celebrantes, sino también todos sus causahabientes.

Por cuanto a los terceros, también pueden prevalerse de la nulidad, tanto por vía de acción como por vía de excepción. Pero si pretenden invocar la nulidad deberán necesariamente probar la existencia de un interés legítimo, demostrar que ese interés está protegido por la ley y que la acción de nulidad no ha sido intentada por otro derechohabiente.

b). - Personas contra quienes puede ejercitarse la acción de nulidad.

La acción de nulidad, debe promoverse contra la persona con la cual el actor hubiese celebrado el acto nulo, o los terceros que pretendiesen amparar su situación en la ejecución del acto nulo.

La nulidad no afecta a las personas, sino a los efectos producidos por el convenio, pero para atacar un convenio o una regla jurídica del mismo, es necesario intentar la acción contra las personas, no para imponerles una sanción, sino para destruir las consecuencias o efectos de sus actos jurídicos, la persona sirve, pues, como medio y no como fin.

Como quiera que sea, la acción de nulidad puede intentarse contra la parte que puede aprovecharse del acto nulo y es obvio que también contra sus causahabientes, en la medida en que podrían aprovecharse.

c). - Carácter imprescriptible de la acción de nulidad. -

La acción de nulidad es imprescriptible, puesto que ella nace de la contravención al interés social, el tiempo no puede purgar los vicios que la afectan.

IV. - NULIDAD Y ANULABILIDAD. -

Finalmente, diremos que existen actos nulos y actos anulables, - los primeros, como ya señalábamos tienen como característica principal que se han celebrado en contravención a los principios de interés social, en tanto que los segundos solo violan algunos requisitos no tanto ne cesarios sino simplemente útiles, formales, que no constituyen atenta--- dos al interés social. La característica de los actos anulables es que ha cen al acto irregular, por sus vicios en los requisitos formales, pero en cuanto al fondo son actos válidos.

C A P I T U L O

II

LAS NULIDADES QUE ESTABLECE EL ARTICULO 33 DE LA LEY FEDERAL - DEL TRABAJO

Hemos apuntado en el capítulo anterior, a grandes razgos, cuales son las características principales de las nulidades y sus efectos, tanto en los casos en que los actos nulos no han sido ejecutados como cuando éstos ya lo hayan sido.

Por considerar que en la rama del Derecho Obrero las nulidades tienen aspectos propios, nos hemos alejado lo más que ha sido posible de las teorías civilistas, por lo que no se tocan los grados de las nulidades y otros aspectos más, tratando de elaborar una teoría propia o más acorde a las relaciones jurídicas entre trabajadores y patrones, ya bajo sus aspectos singulares, ya bajo el sistema complejo, los sindicatos.

Así pues, trataremos de analizar los preceptos expresados en el título de este trabajo, a la luz de los conceptos vertidos en el capítulo precedente, considerando que tales preceptos son de altísima relevancia por que tocan un aspecto importante de las relaciones jurídicas obrero-patronales.

De manera que comenzaremos por el estudio del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"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."

Resalta de la transcripción que antecede, que el artículo que se analiza, en sus párrafos primero y segundo respectivamente, contempla fundamentalmente dos tipos distintos de situaciones en que los actos jurídicos celebrados entre trabajadores y patronos, son nulos.

El problema puede plantearse de la manera siguiente:

En el primero de ellos, expresamente se establece, de manera tajante, la nulidad, que debe entenderse de pleno derecho, puesto que la ley vigente no reglamenta las nulidades, y no establece diferencias en los grados de la misma, simplemente cuando toca este aspecto se refiere a la nulidad, lisa y llanamente.

Ahora bien, ésta nulidad se le imputa a la renuncia que los trabajadores hagan de:

"los salarios devengados,..."

"de las indemnizaciones y..."

"demás prestaciones que deriven de los servicios prestados,
....."

Es pertinente señalar que en éste supuesto la ley se refiere a los trabajadores en general, ya sea individual o colectivamente vistos.

Los salarios devengados, son las retribuciones que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo ya realizado, por un servicio ya prestado, en tiempo y lugar determinados. En éste caso se trata de un derecho patrimonial ya adquirido.

Así lo inferimos, de la definición del salario que nos da la Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 82 que dice: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Sin entrar al estudio de los aspectos que integran la definición anterior, dado que nos apartaría de la finalidad de la presente obra, apuntamos tan solo que, "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo"¹ y que el concepto de protección legal del salario, abarca una serie de disposiciones que son comunes al mismo y que tienden a darle solidez e importancia capital.

(1) Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

Autores como J. Jesus Castorena, vierten un concepto complejo de la protección legal del salario al considerarla bajo los siguientes aspectos: "Las disposiciones legales que protegen el salario, tienen cualquiera de éstos objetos: garantizar una remuneración justa, atendiendo las condiciones económicas, jurídicas y de hecho, particulares de la empresa o generales de la localidad, o asegurar la percepción íntegra de la remuneración".²

Otros autores, como el Doctor Mario de la Cueva, sostienen el mismo criterio al decir: "entendemos por protección al salario, las diversas medidas y las normas que la regulan, que tienden a asegurar, a cada trabajador, la percepción efectiva de la remuneración que le corresponde por la prestación del servicio".³

El maestro Alberto Trueba Urbina por su parte nos dice que: --- "La única fuente de ingreso del trabajador es el salario; una de las formas de remuneración del servicio prestado y que tiene además por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y su familia".⁴

"El salario tiene una función eminentemente social, pues está determinado al sustento del trabajador y de su familia; es la remuneración de la prestación de servicios...."⁵

-
- (2) J. Jesus Castorena. - Manual de Derecho Obrero. - 4a. Edición México, 1964. - Pág. 132.
 - (3) Mario de la Cueva. - Derecho Mexicano del Trabajo. - T.I. 7a. Edición, México, Pág. 697.
 - (4) Alberto Trueba Urbina. - Nuevo Derecho del Trabajo. - 1a. Edición, México, 1970. - Pág. 291.
 - (5) Alberto Trueba Urbina. - Ob. Cit. Pág. 291.

Cualquiera de los conceptos nos parece acertado, ya que ponen de relieve la necesidad de la percepción íntegra del salario por la prestación de los servicios.

La renuncia a percibir total o parcialmente el salario devengado o que pueda devengar el trabajador por la prestación del servicio, contravendría un mandato o una prohibición de una ley imperativa o prohibitiva, es decir de interés social, de altísimo interés social, dada la importancia capital del salario, de tal suerte que ésta renuncia haría que el derecho del trabajo perdiera su vigencia, puesto que lesionaría su parte esencial, los principios sociales que devienen del artículo 123 constitucional, en éste caso concreto del apartado "A" fracción XXVII -- inciso h).

Las indemnizaciones constituyen las prestaciones suficientes a reparar los daños o los perjuicios sufridos por los trabajadores, y que se derivan de las relaciones de trabajo.

Los daños equivalen a los riesgos de trabajo, y éstos comprenden los accidentes y las enfermedades a que se exponen los trabajadores por la prestación del servicio.

Los accidentes de trabajo los define el artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo que dispone: "Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquel". Y; las enfermedades, son definidas por el artículo 475 de la misma ley, que establece: "Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios".

Por su parte el artículo 513 tipifica las enfermedades que se presumen que adquirió el trabajador con motivo de su trabajo, y el artículo 514 contiene la tabla de valuación, para determinar el monto de la indemnización, calculado sobre la base del salario diario que perciba el trabajador en el momento en que se realice el riesgo.

El perjuicio es ocasionado al trabajador por el incumplimiento del contrato de trabajo o por ser despedido éste por el patrón injustificadamente. En ambos casos el importe de las prestaciones que integran la indemnización, será de tres meses de salario más la cantidad equivalente a 20 días por año de servicios prestados y los salarios vencidos hasta el cumplimiento total de la obligación. Así lo disponen los artículos 47 último párrafo 48, 49 y 51 en relación con el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

También en este caso es nula la renuncia que los trabajadores ha gan de las indemnizaciones que hemos señalado, ya que se trata de dere chos tan importantes como el salario mismo, puesto que tales disposicio nes son de estricto interés social y reciben el mismo tratamiento, tanto en la constitución política que nos rige, en el artículo 123 apartado "A" - fracción XXVII inciso g). -, como en el ordenamiento reglamentario que aquí analizamos.

En cuanto a las demás prestaciones que deriven de los servicios- prestados, éstas son: La participación de los trabajadores en las utilida des de las empresas, el importe que constituye la prima de antigüedad y la seguridad social.

Estatuye el artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo que: "Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de confor- midad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la par ticipación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas".

El maestro Alberto Trueba Urbina comentando el artículo anterior nos dice: "El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades - de las empresas, de conformidad con el porcentaje del 20% que determi- nó la Comisión Nacional para el reparto de utilidades, es sin perjuicio -- del derecho que tienen para obtener un porcentaje mayor adicional en los

contratos de trabajo: individuales, colectivos o contrato-ley mediante el ejercicio libre del derecho de huelga, puesto que el porcentaje de participación que fija la Comisión Nacional es una garantía social mínima - como lo es cualquier disposición consitucional o legal que proteja a los trabajadores".⁶

A su vez el artículo 120 de la misma ley dispone que: "El porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de ésta ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley de Impuesto sobre la Renta".

La manera de hacer la repartición y la base para determinarla, nos la indican los artículos 123 y 124 respectivamente, de la ley de la materia como veremos:

"Artículo 123. - La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios, la segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año".

"Artículo 124. - Para los efectos de éste capítulo, se entiende por salario la cantidad que reciba cada trabajador en efectivo por cuota día--

(6) Alberto Trueba Urbina. - Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada. 4a. Ed. Editorial Porrúa, México, 1970. - Págs. 61 y 62.

ria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que reciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario promedio de las percepciones obtenidas en el año".

Todas las cuestiones relativas al derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, forman parte de las medidas de protección y auxilio de los trabajadores. Así lo disponen los artículos 130, en relación con el 98 y siguientes; veamos:

"Artículo 130. - Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes".

"Artículo 98. - Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe éste derecho será nula".

"Artículo 99. - El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados".

De lo que se sigue, que el derecho a percibir las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades, es irrenunciable.

La prima de antigüedad es otro de los derechos que incluye el su puesto jurídico que comentamos, y al que se refiere el artículo 162, que

preceptúa: "Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I. - La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II. - Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486.
- III. - La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores - que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios, por lo me---nos. Asimismo se pagará a los que se separen por ---causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustifi---cación del despido".

Veremos lo que dicen los artículos 485 y 486 a que nos remite la fracción II del artículo transcrito, para precisar nuestros conceptos.

"Artículo 485. - La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo".

"Artículo 486. - Para determinar las indemnizaciones a que se re---fiere éste Título, si el salario que percibe el trabajador excede del do---ble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lu---gar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económi---cas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios máxi---mos respectivos.

Si el doble del salario mínimo de la zona económica de que se trata es inferior a cincuenta pesos, se considerará ésta cantidad como salario máximo".

Nos parece importante además la aclaración que hace la fracción VI del artículo 162, cuando dice que la prima se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Por lo que toca a la Seguridad Social, nosotros consideramos que también ésta prestación se contiene en el supuesto que tratamos de describir, en virtud de que comprende servicios de suma importancia, como son los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales, maternidad, invalidez, vejez, muerte y cesantía en edad avanzada.

Los patrones tienen la obligación de inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes, en los términos que se fijan por la Ley de la Materia.

Ahora bien, éstos derechos al igual que los primeramente descritos, son irrenunciables, es decir, que la renuncia a ellos por parte de los trabajadores es nula absolutamente y esa nulidad se debe a la necesidad de salvaguardar el interés social, ya que tal renuncia se ejecutaría contra el tenor de las leyes de Derecho Social. El legislador constitucional soberanamente así lo estableció en la fracción XXVII del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de 1917, cristalizando en la ley fundamental los anhelos que ya eran conquista de los obreros re

volucionarios. El legislador ordinario mantiene en el precepto que nos ocupa, el sentido original del constituyente, tratando de reglamentar el principio constitucional.

Como puede apreciarse de todo lo anteriormente señalado, la nulidad a que nos hemos venido refiriendo, atiende cuestiones de fondo, --- obedece a razones de fundamento, independientemente de la apariencia o la cobertura formal que puedan portar los actos afectados de nulidad. --- Queda así dispuesto, en la norma que estudiamos, en la última frase del primer párrafo, en la que dice: "cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé", refiriéndose al acto de la renuncia.

En el segundo de los supuestos comprendidos por el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, en su párrafo segundo, y como premisa menor de dicho artículo, se establece que:

"Todo convenio o liquidación

Consideramos nosotros que en materia laboral, convenio es todo acto que constituya un acuerdo celebrado entre trabajadores y patrones para modificar o extinguir obligaciones y derechos, producidos previamente por el contrato de trabajo y por la prestación de servicios. A la liquidación la consideramos una modalidad del convenio laboral, por medio del cual se extinguen obligaciones y derechos. Razón por la que podríamos llamarle "convenio de liquidación".

Pensamos entonces, que nos encontramos en éste caso frente a un error técnico del legislador, que consiste en una redundancia, error que por otra parte notiene importancia pues no le quita claridad al precepto.

Dice pues la ley, que todo convenio o liquidación para ser válido, o sea para no ser nulo o ineficaz, interpretando a contrario sensu, deberá cumplir con los requisitos siguientes:

"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 trabajadores".

Como vemos, para que haya convenio válido no basta el consentimiento o sea el acuerdo de voluntades sino que es necesario que éstas — tengan una manifestación exterior determinada por la ley, esto constituye la forma de él. Se impone como requisito de validez, para el convenio laboral, la forma escrita, y como veremos más adelante éste deberá ser un documento público.

Además, ese documento debe contener una descripción detallada y ordenada de los sucesos que originaron y determinaron al convenio. Es un documento con expresión de causa, puesto que las partes que celebran un convenio se determinan por la consideración de un fin, ya que de otra manera sería absurdo.

Desgraciadamente, éste requisito de validéz es infuncional, tal — como ahora está dispuesto en el artículo que comentamos, dado que no —

exige lícitud en la motivación a que se refiere, y consecuentemente no establece tampoco el criterio bajo el cual ha de considerarse esa lícitud. Bastará con que se relacionen circunstanciadamente los hechos que motiven al convenio, sin entrar en juego los valores que toda ley tiende a preservar. Resulta así, un intento frustrado del legislador de proteger a los trabajadores, al dejar inconcluso un requisito que sería muy beneficioso para éstos, y por otra parte constituiría una innovación importantísima en los convenios laborales y una característica muy propia del derecho de las nulidades en materia de trabajo.

Criticamos esa omisión del legislador pensando que posteriormente puede subsanarse.

También debe contener el documento en que conste el convenio, una relación circunstanciada de los derechos que comprenda éste.

Este requisito está referido, entre otros a los derechos que se establecen en el párrafo primero del mismo artículo, y que ya hemos descrito en páginas anteriores de éste mismo capítulo, y decimos que se refiere a éstos derechos entre otros porque, como sabemos, ni éstos son todos los derechos de los trabajadores, ni todos sus derechos son irrenunciables.

Como decíamos anteriormente, el convenio laboral debe ser un documento público, ya que documento público es el que está autorizado por un funcionario público, como lo es el Titular de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que por delegación del Estado tiene fé pública, de ma-

nera que lo asevera que ha pasado ante él debe creerse, a menos que -
fuere legalmente declarada su falsedad. Por otra parte según el Diccio-
nario de la Real Academia Española, ratificar denota "aprobar o confir-
mar una cosa que se ha dicho o hecho dándola por valedera y cierta".

Es el caso de que el convenio laboral, será ratificado ante la Jun-
ta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga
renuncia de los derechos de los trabajadores.

Se deja así el criterio y buena fé de la Junta de Conciliación y Ar-
bitraje, la calificación de aquellas estipulaciones que constituyan renun-
cia de los trabajadores a sus derechos, manteniendo el precepto la teo-
ría del legislador constituyente que estableció las juntas para redimir -
a los trabajadores.

Infortunadamente, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya no-
corresponden a los altos principios que inspiraron su creación y al con-
trario de éstos protegen los intereses del capital. Lo que hará nugato-
rios en la práctica, los beneficios que el precepto entraña.

En cuanto a los derechos de los trabajadores a que se refiere es-
ta última parte del artículo comentado, como ya señalábamos en otra par-
te, éstos son entre otros los que se establecen en el párrafo primero de
dicho artículo, cabe hacer notar aquí, que no todos los derechos de los
trabajadores son irrenunciables; bástenos el ejemplo del derecho de los
trabajadores a permanecer en el empleo, que puede ser renunciado en -
cualquier momento, sin que ésta renuncia sea nula. Lo mismo puede de

cirse sobre las cuestiones de horario y otras más que pueden ser objeto de convenios que estipulen modificaciones válidas.

A diferencia de la nulidad que se estatuye en el párrafo primero del artículo 33, que como ya decíamos obedece a razones de fundamento y atiende cuestiones de fondo, de estricto interés social, en éste párrafo segundo que analizamos se disponen requisitos de validez que configuran la forma o la manifestación exterior del acto, cuya omisión total o parcial se sanciona también con la nulidad.

Lamentablemente, la Ley Federal del Trabajo no reglamenta las nulidades, por que en el caso del párrafo segundo, cuando un convenio omitiera cualquiera de los requisitos que ahí se imponen, éste debería sancionarse con la anulabilidad, pudiéndose confirmar al otorgarse en la forma omitida. Sobre la base desde luego, de que el convenio no constituyera renuncia de los derechos que se establecen en el primer párrafo.

Así lo consideramos, máxime que de hecho, un convenio sin tales requisitos produce sus efectos como un acto anulable o sea que produce sus efectos de manera provisional, y es así por que no hay un interés social lesionado, sino que solo hay irregularidades en las características formales del acto, sin que por ésto se destruya totalmente. Esta nulidad no se vincula a los órganos del acto sino a algunos de sus efectos, dejando subsistentes otros.

Se consagra en la norma que estudiamos el formalismo. Entendemos por formalismo el sistema en que la forma de los actos está determinada por la ley, bajo pena de ineficacia de los mismos.

Por otra parte, consideramos que las formalidades son necesarias sobre todo por que constituyen garantías establecidas en favor de los trabajadores, pero para que las ventajas del formalismo no queden superadas por los inconvenientes que naturalmente produce, hay que observar dos principios importantes en ésta materia; a). - Las formas no son sino un medio, no deben considerarse por tanto como un fin en si mismas; b). - La nulidad procedente de una omisión formal, no debe ser declarada cuando, a pesar de dicha omisión, el acto respectivo ha logrado su fin lícito.

Consideramos pues que el principio formalista de la ley debe ser atemperado, pensando que en un acto que no constituyera renuncia de los derechos de los trabajadores, las nulidades de forma serían inconvenientes.

Este criterio que hemos señalado, ha sido sustentado por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, interpretando el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, correlativo del artículo 33 de la Ley Vigente:

"Jurisprudencia. - Apéndice de 1917 - 1965, 5a parte, Tesis - 43, Pág. 56. - CONVENIOS EN MATERIA DE TRABAJO. El Artículo 98 de la Ley Federal de Trabajo, debe interpretarse como un precepto establecido en beneficio de los trabajadores, con el objeto de protegerlos contra la celebración de con

venio perjudiciales y lesivos a sus intereses, porque preten de evitar que renuncien a sus derechos en beneficio del patrón; de manera que en tanto no exista un perjuicio para a aquellos, el convenio es válido, aún cuando no haya sido aprobado por la Junta respectiva".

De lo que concluimos que la falta de formalidad en los convenios laborales, no produce su nulidad, sino su anulabilidad.

Hemos anotado ya que los actos jurídicos aún cuando nulos o anulables, producen efectos. Resumiendo todo lo que aquí se ha dicho podemos destacar cuatro criterios conforme a los cuales podemos analizar los efectos que producen los convenios afectados de nulidad.

A saber, esos criterios atienden a las siguientes razones: de objecto, de formalismo, procesales y de ejecución.

Decíamos ya en páginas anteriores que los convenios laborales tenían por objeto, modificar o extinguir obligaciones y derechos, y el objecto de esas obligaciones es una prestación positiva o negativa consistente en cosas o en hechos. Es ilícito el objeto de los convenios cuando contraviene disposiciones de interés social o leyes prohibitivas. En tal caso la nulidad que afecta al acto es absoluta.

Señalábamos también que el formalismo es el sistema en que la forma de los actos está predeterminada por la ley, bajo pena de ineficacia de los mismos.

Las razones que nosotros llamamos procesales, y que hacen variar los efectos de los convenios afectados de nulidad, son: que el conve

no se celebre fuera de proceso o dentro de él y que contra el acto en -- ambos casos, se ejercite acción de nulidad, o que no se intente ésta.

Por último, también constituye una variante para los efectos del acto nulo, el que no haya sido ejecutado o que este ya lo haya sido.

Los convenios celebrados fuera de procedimiento, son aquellos que se realizan sin la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. De manera que con ellos no se lleva a cabo ninguna actuación. -- Contrariamente los que se celebran dentro de procedimiento son aquellos que se realizan a propósito de alguna actuación.

"Actuación. - La redacción o instrucción del proceso. (Escrache). El proceso obrero es el conjunto de escritos y autos o resoluciones de -- las Juntas".⁷

Podemos nombrar dentro de estos últimos, los más frecuentes -- en la práctica, en conciliación y la transacción, que puede pactarse durante el arbitraje o ya pronunciado el laudo correspondiente.

Guillermo Cabanellas, comentando a Rafael Caldera R. (Solución de Conflictos, Conciliación y Arbitraje, Revista de Trabajo y Comunicaciones, Vol. II, Pág. 121) argumenta que la conciliación, es el acercamiento de las partes, para discutir amigablemente el problema y tratar de llegar a un acuerdo, acercamiento que se realiza generalmente ante

(7) Escrache, citado por Alberto Trueba Urbina, Diccionario de Derecho Obrero, Ediciones Botas, México 1957, Pág. 17.

personas y organismos establecidos oficialmente, ya compuestos voluntariamente por las partes. A diferencia con el Arbitraje, éste tiene por objeto decidir la suerte del conflicto, poniendo fin al proceso, emitiéndose al respecto, el laudo, cuyo cumplimiento es forzoso, obligatorio.

Hace el autor mencionado, una clasificación de la forma que observa el Arbitraje, a saber: Facultativo o voluntario y obligatorio o compulsivo; es voluntario cuando las partes cuyos conflictos de intereses estan en juego, deciden someter sus diferencias a la resolución arbitral; lo segundo sucede cuando las partes, por imperio o mandato de la ley, someten sus diferencias a lo expresamente estipulado y el laudo que pone fin a la controversia, tiene que cumplirse inexorablemente y su observancia es obligatoria para las partes.

Al concepto anterior, Daniel Antokolets, agrega que la conciliación tiene por objeto directo, procurar un avenimiento entre las partes, mediante los buenos oficios o la mediación de la autoridad competente o de un organismo previamente al efecto creado. El arbitraje será el sometimiento que las partes hacen de su diferencia, a la decisión de un tercer, pudiendo ser éste, una persona, una entidad administrativa o un tribunal especial o permanente.

La conciliación, bien puede darse como proveniente de convenio o por disposición imperativa de la ley.

Juzgamos necesario recurrir a la legislación de trabajo para informar la manera como reglamenta la conciliación.

"Artículo 752. - El pleno o la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación,...."

"Artículo 753. - La audiencia ha que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

- I. - La Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. El Auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegaciones, podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición;
- II. - Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- III. - Si no se llega a un convenio, se dará por concluído el período de conciliación y se pasará al de demanda y excepciones...."

Artículo 754. - Si no concurre el actor a la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si no concurre el demandado, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario".

Como puede observarse, en los artículos transcritos, la fase -- de la conciliación, en el conflicto obrero-patronal, es obligatoria, se -- trata de un imperativo de la ley. También hacemos la consideración de que aunque la conciliación nace de actos prejurisdiccionales, es un acto jurisdiccional, por que las autoridades competentes recogen el acuerdo habido entre las partes, emitiendo la resolución que reconoce la validez por mandato expreso de la ley. De manera que la Junta siempre sancionará de una manera o de otra lo que las partes acuerdan en este estadio procesal.

Constituye por lo tanto la conciliación, un sistema dado por la -- ley, para resolver las diferencias habidas entre las partes y está colocada dentro de los lineamientos que establece la autoridad jurisdiccional -- administrativa. A diferencia de la transacción, la conciliación es un -- propósito de hacer entender a las partes cual es la solución adecuada a -- sus diferencias, sin que ésto implique el sacrificio de una de ellas, como actos de renuncia de derechos, señalando las normas que definan -- sus relaciones justas. Una solución solo cobra validez cuando las partes la hacen suya; por lo cual podemos decir que el papel de las Juntas de Conciliación es de "componedoras amigables".

La conciliación representa actos encaminados a evitar el arbitraje, es decir, se trata de conciliar los intereses en pugna, pero en nin--gún modo el trabajador podría transigir sobre derechos protegidos por -- la ley, pues tal daría como resultado la renuncia a los beneficios, y los

derechos adquiridos, y por ende la nulidad del convenio celebrado en conciliación aún cuando fuere aprobado por la Junta, la que por otra parte - incurría en responsabilidad de acuerdo con las disposiciones de la ley -- respectiva.

Dice el Lic. Enrique Alvarez del Castillo, en su Cátedra de Derecho del Trabajo: "¿Como puede entenderse, que en el caso de que un patrón no pague los salarios al trabajador, o sea, que no cumpla con la norma fundamental a ese obrero, se proceda a la conciliación por parte de la Junta, y ésta le proponga al patrón en cuestión, que le pague a su trabajador, si no todo el salario cuando menos la mitad?"

Creemos entender el razonamiento anterior, toda vez que concuerda con la ideología que impera en todo el sistema laboral, en dar toda la protección al salario, como hemos podido observar oportunamente, y que tiene por objeto dar al trabajador una vida digna.

Acerca del carácter que tienen las Juntas, y la naturaleza específica de la conciliación y el arbitraje, reproducimos la jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la forma siguiente:

"Jurisprudencia. - Apéndice de 1917 - 1965, 5a. parte, Tesis 93, P. 102. - JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, -- INTEGRACION DE LAS. - La fracción XX del artículo 123 de la Constitución General de la República, crea en favor de los obreros y patronos, el derecho de resolver sus conflictos por medio de tribunales compuestos o representados por cada uno de éstos grupos; pero el hecho de que la representación de -- una de las clases mencionadas, no haga uso voluntariamente de tal derecho, no puede significar la desintegración de las -- Juntas, por que entonces, su vida y funcionamiento dependería de la voluntad de los representantes de cualquiera de las

partes en pugna, cosa inaceptable, en virtud del interés que tiene la sociedad en la existencia y regular funcionamiento -- de esos Tribunales".

"Jurisprudencia. - Apéndice de 1917 - 1965, 5a. parte, Tesis 27, P. P. 41 y 42. - CONFLICTOS DE TRABAJO, NATURALEZA ESPECIAL DE LOS. - Los conflictos obrero-patronales, debido a su naturaleza especial, han requerido para su solución, no solo la presencia de organismos peculiarmente constituidos, investidos de jurisdicción especial, así como -- de un procedimiento especial, sino que dentro de éste procedimiento han sido necesarios métodos o sistemas especiales, que tienden a solucionar dichos conflictos de la manera más justa y equitativa. Las diversas legislaciones del trabajo --- han reconocido y aceptado a la conciliación y al arbitraje, como los métodos mas adecuados para solucionar ésta clase de conflictos, considerando a la primera, como el sistema que -- tiene por objeto rehacer la voluntad misma de las partes, y -- consecuentemente, el indicado para resolver éstos conflictos de la manera más equitativa, y al arbitraje, como el sistema que tiene por objeto suplir la voluntad de las partes, cuando -- ésta falte".

"TRABAJADORES, IRRENUNCIABILIDAD DE SUS DERECHOS. - La estipulación contenida en un convenio, celebrado ante una Junta, acerca de que el obrero reclamante, al darse por recibido de determinada cantidad, tiene por satisfechas -- todas sus reclamaciones y releva de responsabilidad para el futuro, a la empresa demandada, es nula de pleno derecho, y no sólo debe tenerse por nula tal estipulación, sino el convenio mismo, puesto que debe declararse que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aunque facultadas para intervenir en el período de conciliación, como amigables componedoras, sólo están autorizadas para el efecto de que no se violen ni menoscaben los derechos de los trabajadores. - T. XLIV. - MENDOZA PARDO JOSE MARIA. - Página 693".

También durante el procedimiento de arbitraje, las partes pueden buscar el camino para la solución del conflicto, recurriendo al convenio -- de transacción que surte los mismos efectos que el de conciliación, sólo que en ésta fase procesal no se da como resultado de una solución pro---

puesta por el organismo para ese efecto creado, sino por iniciativa de las partes. Tampoco en la transacción el trabajador podría conceder sobre derechos protegidos por la ley, tal convenio también sería nulo a pesar de haber sido aprobado por la Junta, que como ya decíamos incurriría en responsabilidad oficial.

El convenio de transacción, produce también el efecto de poner fin al conflicto, procediéndose a la ejecución del mismo como si se tratara del laudo. Así lo dispone el artículo 836.

"Artículo 836. - Las disposiciones de éste Título rigen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. - Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas".

También es lesivo para los intereses del trabajador, cuando habiendo obtenido laudo favorable, se vea precisado por el patrón a reducir el pago de las prestaciones; a esto se refiere la siguiente tesis de la corte:

"JUNTAS, TRANSACCIONES RESPECTO DE SUS LAUDOS. -- Si el trabajador transa con el patrono para recibir una cantidad menor de aquella a cuyo pago condena la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, al resolver el conflicto de trabajo, el convenio es nulo, de acuerdo con lo prevenido en la fracción XXVII del Artículo 123 Constitucional, y sólo produce efectos en cuanto a que se tenga por pagada la suma que el trabajador haya recibido, pero dejando incólume su derecho para reclamar el resto de la cantidad fijada en el laudo arbitral. - T. XLI. - Banco Nacional de México, S.A. - Sucursal Villahermosa Tabasco, Pág. 2323".

"La transacción no puede celebrarse después de dictado el laudo por la Junta con perjuicio de lo que obtuvo el trabajador, - y es de exacta aplicación sólo en los casos en que el patrón - no recurra en amparo el laudo, o cuando habiendo promovido el juicio de garantías y se encuentra éste pendiente, reconoce al celebrar la transacción, que son ciertos los hechos en que se basa el laudo condenatorio, pues en ambos casos deberá considerarse que el patrón acepta la validez total de la --- condena, por lo que cualquier convenio en virtud del cual el trabajador reciba menos de lo que obtuvo en el laudo, es nulo conforme a lo ordenado expresamente en los Artículos 123, - Fracción XXVII de la Constitución General, y 15 y 22 de la -- Ley Federal del Trabajo, por implicar renuncia de los derechos del trabajador. T. 3193/461a. Petróleos Mexicanos, 5 - de Agosto de 1955. - Mtro. Lic. Alfonso Guzmán Neyra. - --- Srio. Jesús Sandoval Rodríguez".

Se hace preciso aclarar, situaciones diversas que pueden presentarse y que se tratan de prever.

Si el convenio que entraña renuncia de derechos se celebra fuera - de proceso, el trabajador puede exigir, fundandose en la acción que - responda al concepto que haya originado la obligación, que se le cubra - la diferencia entre lo que recibió y lo que debió pagársele, sin necesidad de promover la nulidad de ese convenio, que no lo obliga. La nulidad --- opera de pleno derecho, pero la Junta tendrá que declararla y aún cuando el convenio sea declarado nulo, producirá efectos en cuanto a que se ten ga por pagada la suma que el trabajador haya recibido.

A ésto se refiere la ejecutoria siguiente:

"CONVENIO QUE ENTRAÑA RENUNCIA DE DERECHOS, NO - ES PRECISO DEMANDAR SU NULIDAD. El artículo 123 cons titucional, en su fracción XXVII, inciso g), dispone que son - condiciones nulas y no obligan a los contratantes, aunque se - expresen en el contrato de trabajo, las que constituyan renun cia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga --

derecho por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, disposición que debe entenderse aplicable a los convenios, y lleva a la conclusión de que si en un convenio se acuerda el pago de una indemnización que resulte inferior a la que el trabajador tiene derecho a recibir por la incapacidad que sufra, puede exigir que se le cubra la diferencia entre lo que recibió y lo que debió pagársele, sin necesidad de promover la nulidad de ese convenio, que no lo obliga, por entrañar una renuncia de derechos. Directo 6347/1958. Benjamín Ríos y coags. Resuelto el 27 de Noviembre de 1959. (Ejecutoria).

De otra manera si ha transcurrido el término para la prescripción de la acción correspondiente, se tendrá que ejercitar la acción de nulidad, con fundamento en el artículo 33 de Ley vigente, y 123 apartado "A" fracción XXVII incisos g) y h) de la Constitución general, que es imprescriptible dada su naturaleza.

Si el convenio afectado de nulidad no ha tenido un principio de ejecución no producirá efecto alguno.

Pero también puede suceder que el convenio que implica renuncia de derechos, se celebre ante una Junta, como ya hemos visto, y ésta lo apruebe, y que al darse el trabajador por recibido de determinada cantidad, tiene por satisfechas todas sus reclamaciones y releva de responsabilidad para el futuro, al patrón. En éste caso para que funcione la nulidad tendrá que hacerse valer por vía de acción, ya que si se ejercita la acción correspondiente al concepto de la obligación, el patrón podrá excepcionarse en el pago, o bien en la cosa juzgada. En cambio si procede la declaración de nulidad del convenio atacado, hecha por la Junta, y la revocación del acuerdo que aprobó dicho convenio, por que las Juntas

de Conciliación y Arbitraje aunque facultadas para intervenir en los conflitos laborales, sólo están autorizadas para el efecto de que no se violen ni menoscaben los derechos de los trabajadores, dada su naturaleza específica, creada por el orden constitucional. También en éste caso el convenio afectado de nulidad producirá efectos en cuanto a que se tenga por pagada la suma que el trabajador haya recibido.

El titular de la acción de nulidad, será el trabajador que haya celebrado el convenio nulo, en segundo lugar podrán invocar esa nulidad sus causahabientes o beneficiarios de conformidad con el artículo 115 de la Ley vigente, se ejercitará contra el patrón que se aproveche del acto nulo, dicha acción es imprescriptible aunque establezca lo contrario el artículo 516 de la Ley, puesto que la misma nace de la contravención a las disposiciones de derecho social contenidas en los artículos 123 fracción XXVII de la Constitución Política y 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante destacar, que el precepto que estudiamos es novedoso, en cuanto a que establece la nulidad de la renuncia que los trabajadores hagan sobre prestaciones adquiridas, ese es el sentido del legislador que se manifiesta en la exposición de motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

A continuación reproducimos el fragmento en que se refiere al artículo 33, para mejor informar al lector:

"La doctrina y la jurisprudencia reconocen uniformemente -- que en los contratos de trabajo no puede incluirse ninguna -- cláusula que implique una renuncia de las normas que favorecen a los trabajadores, pero, en cambio, no existe un criterio firme respecto de la renuncia que puedan hacer los trabajadores de las prestaciones devengadas, tales como salarios por trabajos prestados o indemnizaciones por riesgos realizados. El artículo 33 decreta la nulidad de éstas renunciaciones, cualquiera que sea la forma o denominación que se les dé, pues las mismas han sido uno de los procedimientos --- que permiten burlar los fines de la legislación del trabajo: -- si un trabajador pudiera renunciar cada semana a percibir -- parte del salario devengado, la legislación del trabajo resultaría inútil. Sin embargo, la nulidad de la renuncia no puede llevarse al extremo de prohibir los convenios y liquidaciones con los patrones, porque, si se llegara a ese extremo, -- resultaría que en todos los casos de divergencia sería indispensable acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que decidieran la controversia; de ahí que el segundo párrafo del artículo 33 admita la validez de los convenios y liquidaciones, pero sujetos éstos actos a dos requisitos: deberán -- hacerse por escrito, contener una relación circunstanciada -- de los hechos que motivaron el convenio o liquidación y de -- los derechos que queden comprendidos en él, y en segundo lugar, deberán ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a la que corresponderá cuidar que el acto no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores". 8

También reproducimos aquí el comentario del Maestro Alberto -- Trueba Urbina, porque lo consideramos acertado y nos adherimos íntegramente a él.

"El derecho mexicano del trabajo desgraciadamente no reglamenta las nulidades. Toda renuncia a cualquier derecho establecido en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores es nula y la nulidad es de pleno derecho. No debe reclamarse, pero esta tesis posiblemente sea objeto de discusión ante los tribunales y corresponderá a la Suprema Corte de Justicia o a los Tribunales Colegiados decir la última palabra al respecto. En síntesis, los convenios laborales para ser válidos deberán reunir los siguientes requisitos: ser por escrito, contener una relación de los hechos que originaron el convenio, ser ratificados ante la Junta de Conciliación y --

(8) Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Arbitraje y aprobados por ésta. La manifestación del trabajador de dar por terminado su contrato de trabajo (renuncia) no requiere para su validez de la aprobación o intervención de los tribunales del trabajo. La renuncia del trabajador a su empleo debe ser libre y espontánea y constar por escrito firmado por el trabajador o con su huella digital". 9

(9) Alberto Trueba Urbina. - Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada, 4a. Edición. Editorial Porrúa, México, 1970. - Pág. 33.

C A P I T U L O

III

LAS NULIDADES QUE ESTABLECE EL ARTICULO 34 DE LA LEY FEDERAL - DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo con su naturaleza específica establece la forma que deben observar las partes, obreros y patrones, en sus relaciones jurídicas colectivas, no solo de los contratos colectivos y de los contratos-ley, sino también de los convenios colectivos que se celebren entre los sindicatos y los patrones, durante la vigencia de los primeros.

Ante las injusticias que pueden cometerse con la celebración de éstos convenios, que en ocasiones lesionan los derechos individuales, la nueva ley los autorizó en su artículo 34, pero al mismo tiempo les impuso requisitos que tratan de evitar esas injusticias. Veamos como se reglamenta en el ordenamiento vigente, lo relativo a los convenios que celebren los sindicatos y los patrones:

"Artículo 34. - En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se obser

varán las normas siguientes:

- I. - Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;
- II. - No podrán referirse a trabajadores individualmente de terminados; y
- III. - Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437".

Se ha dicho que el convenio laboral tiene por objeto, modificar o extinguir obligaciones y derechos, producidos previamente por el contrato de trabajo y por la prestación de servicios.

Como en éste caso se trata de "convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones", éstos tendrán por objeto la modificación o extinción de las condiciones establecidas en los contratos colectivos y los contratos-ley.

Ha sido analizado, en el capítulo anterior, el supuesto en que se reglamenta de manera general todo acto que constituya la celebración de un convenio pactado entre trabajadores y patrones; y han quedado ex-puestos igualmente los principios cuya aplicación posibilitan la mecánica de la convención lícita, cuando se cubren los requisitos esenciales en la misma. Todo ello, constituye el presupuesto previo y básico que ha de seguirse en toda convención obrero-patronal y también la delimitación de aquellas circunstancias que pueden convertir al convenio en nulo. A

sensu contrario, la no observancia de dichos principios aplicandolos con todas sus consecuencias y en prosecución de su plenitud de efectos, tacha de nulidad los convenios laborales y la urgencia de restaurar la situación antecedente, con todos sus efectos.

Sin embargo, las dificultades y obstáculos que se ofrecen al esclarecimiento de esas circunstancias de nulidad varían, según se contemplan unos u otros de los supuestos de nulidad que se han puesto de manifiesto.

De lo antes dicho, concluimos, que los convenios celebrados entre los sindicatos y los patronos, también deben hacerse por escrito, --- contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él, ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y aprobados por ésta.

Pero además, como ya decíamos en un principio, como se trata de convenios colectivos cuya celebración pone en peligro derechos individuales, se introducen requisitos propios de la naturaleza colectiva de éste tipo de convenio laboral. Por ello, queda fuera de todo lugar y resulta innecesaria la condición que el precepto establece para que se apliquen los requisitos dispuestos en sus fracciones, al decir: "que puedan afectar derechos de los trabajadores", refiriendose a los convenios celebrados entre los sindicatos y los patronos, puesto que de antemano se supone que estos convenios pueden lesionar derechos individuales y por ese motivo precisamente se introdujo en la nueva ley este precepto que anali-

zamos, para que rija la celebración de todos los convenios colectivos,--
sin excepción.

Sustentando el fundamento de la irretroactividad de las normas -
de derecho, la fracción primera dispone que los convenios que se cele--
bren regirán únicamente para el futuro, por lo que en ningún caso afec--
tarán prestaciones adquiridas. Sería absurdo jurídicamente, pretender
que la validez de un convenio se extendiera al pasado a un momento en --
que aún no existía el mismo. El problema de la retroactividad se pre --
senta cuando una situación jurídica del pasado sigue produciendo efectos
al tiempo de la celebración del convenio, y que la regulación de tales --
efectos perjudique los derechos individuales adquiridos por los trabaja--
dores en sus contratos de trabajo, individuales o colectivos.

Un convenio laboral, si puede regular los efectos producidos por
una situación jurídica anterior a su celebración, pero solo cuando se be-
neficien los trabajadores o por lo menos no se perjudiquen. Por que la -
irretroactividad en éste caso trata de proteger los derechos individuales
de los trabajadores, así como su seguridad y certeza jurídicas, consti--
tuyendo ésto el principio de la teoría de la irretroactividad de las leyes.

Siguiendo con ese criterio, y puesto que el convenio colectivo mo
difica o extingue los efectos producidos por el contrato colectivo o el con-
trato-ley, que establecen condiciones generales y son fuente de derecho,
la fracción segunda, prohíbe que dichos convenios se refieran a trabaja-
dores individualmente determinados, por lo que, en los casos de reduc--

ción de trabajos en una empresa, se estará a lo dispuesto por el artículo 437 en relación con el 158 que establece el principio general del escalafón a que nos remite la fracción tercera del artículo 34, que confirma el fundamento de proteger al trabajador individualmente.

"Artículo 437. - Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad".

"Artículo 158. - Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le de publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Transcribimos a continuación el comentario del Maestro Alberto Trueba Urbina sobre el artículo que antecede.

"Casi todos los contratos colectivos de trabajo establecen un régimen escalafonario para que se lleven a cabo los ascensos de los trabajadores. La Ley da una oportunidad para que se revisen las antigüedades, por que en ocasiones se cometen arbitrariedades, inclusive por los sindicatos o por las empresas o en connivencia de unos con otras. El trabajador inconforme con la antigüedad que se le haya señalado por la Comi-

sión Mixta, podrá hacer objeciones ante ésta y en caso de resolución desfavorable podrá ejercitar las acciones correspondientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a fin de que se determine jurisdiccionalmente su antigüedad. Este juicio se tramita conforme a los procedimientos especiales de ---- acuerdo con los artículos 782 a 788".*

No ofrece problema alguno la interpretación de las fracciones segunda y tercera del artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo.

Volviendo a la fracción primera, debemos analizar si esas prestaciones devengadas, han debido ser adquiridos individualmente o es también válido a éstos efectos la adquisición colectiva de los mismos. Nosotros pensamos que tales prestaciones son derechos subjetivos y han de individualizarse en su consideración respectiva; pero esto no quiere decir que el adquirente de los mismos haya necesariamente de ser un trabajador individualmente considerado, pues nada se opone a que dicha adquisición se haya efectuado por una colectividad de trabajadores reuni--- dos o clasificados en grupos, como los sindicatos.

A esas prestaciones nos hemos referido ya en el capítulo anterior, cuando comentábamos el artículo 33, y es perfectamente aplicable todo lo considerado entonces, para la parte específica del artículo 34, -- tanto para su cumplimiento, como para lo relativo a los efectos que produce su inobservancia y la forma de reparar los perjuicios acarreados -- por la misma. Por que como decíamos anteriormente, el artículo 33 --- constituye el presupuesto previo y básico que ha de seguirse en toda convencción obrero-patronal.

* Alberto Trueba Urbina. - Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada. 4a. Ed. Editorial Porrúa, México 1970. Pág. 85.

Las estipulaciones de un convenio colectivo, que modifiquen las condiciones establecidas en los contratos de trabajo, en lo tocante a salarios, antigüedad o participación de utilidades, o que reduzcan estas prestaciones de alguna manera darán lugar al ejercicio del derecho de huelga de conformidad con el artículo 450 fracciones IV y V, y por ende el restablecimiento del régimen contractual, cuando con motivo de la ejecución del convenio se violen los contratos colectivos o los contratos-ley y las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

El procedimiento de huelga es más efectivo, sin embargo, el sindicato o los trabajadores individualmente perjudicados, según el caso, podrán invocar la nulidad del convenio, que contravenga las disposiciones del artículo 34, intentando el juicio de nulidad correspondiente, en los mismos términos que hemos anotado para el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo y la fracción XXVII incisos g) y h), del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El efecto que produce la declaración de nulidad, será que se tengan por no puestas las cláusulas del convenio que contravengan al artículo 34, y en su lugar se apliquen, el contrato individual, colectivo o contrato-ley, o en su defecto las disposiciones protectoras de la Ley Federal del Trabajo.

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

PRIMERA. - Para que opere la nulidad de un convenio laboral, --
tendrá que ser declarada por la autoridad competente.

SEGUNDA. - Contrariamente a la teoría clásica, la nulidad no ---
destruye retroactivamente todos los efectos producidos por el ac
to nulo, sino que éste surte efectos en cuanto a que se tenga por -
pagada la suma que el trabajador haya recibido, con motivo del -
cumplimiento del convenio afectado de nulidad.

TERCERA. - El efecto que produce la nulidad consiste en que las
estipulaciones viciadas se tengan por no puestas y en su lugar se
apliquen, según el caso concreto, los contratos de trabajo, indi--
vidual, colectivo o contrato-ley o, en su defecto, las disposicio--
nes de la ley.

CUARTA. - La Acción de Nulidad es un medio jurídicamente idóneo con el que cuentan los trabajadores para impugnar los actos que lesionen sus derechos.

QUINTA. - La Acción de Nulidad, no prescribe en perjuicio de los trabajadores, porque se deduce de la contravención a los principios de Derecho Social contenidos en el artículo 123 de la Constitución; el tiempo no puede purgar los vicios que la afectan.

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

1. - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de --- 1917.
2. - Derecho Civil Mexicano. - Rafael Rojina Villegas. T. I., Antigua Librería Robredo, México 1959.
3. - Derecho Mexicano del Trabajo. - Mario de la Cueva, T. I., - 7a. Ed. Editorial Porrúa, México.
4. - Derecho Procesal Civil. - José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina, Editorial Porrúa, 5a. Ed. México, 1954.
5. - Diccionario de Derecho Obrero. - Alberto Trueba Urbina, -- Ediciones Botas, México 1957.
6. - Diccionario de Derecho Procesal Civil. - Eduardo Pallares, Editorial Porrúa, México 1956.
7. - El Derecho del Trabajo y sus Contratos. - Guillermo Cabanellas.
8. - Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo.
9. - Fundamentos de Derecho Procesal Civil. - Eduardo J. Couture. De Palma Editorial. 3a. Edición. 1958.

10. - Jurisprudencia. - Apéndice 1917-1965, 5a. parte.
11. - Jurisprudencia. - Apéndice al Semanario Judicial de la Federación.
12. - Ley Federal del Trabajo de 1931.
13. - Ley Federal del Trabajo de 1970.
14. - Manual de Derecho Obrero. - J. Jesus Castorena, 4a. Ed. -- México 1964.
15. - Nuevo Derecho del Trabajo. - Alberto Trueba Urbina, 1a. -- Ed. Editorial Porrúa, México 1970.
16. - Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada. - Alberto Trueba Urbina, 4a. Edición. Editorial Porrúa, México 1970.
18. - Teoría General del Proceso Civil. - Ugo Rocco, Editorial -- Porrúa, México 1959.
19. - Tratado Práctico del Derecho Civil. - Planiol y Ripert, traducción española, Tomo I.
20. - Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil. - Hugo Alsina, De Palma Editorial, 1956.