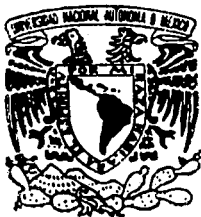


879309



UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE

ESCUELA DE DERECHO 47
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA 25
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
CLAVE: 879309

FACULTAD DE IMPUGNAR UN CONVENIO INDIVIDUAL
OBRERO-PATRONAL QUE NO REUNA LOS
REQUISITOS DEL ARTICULO 33
DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JOSE DOLORES RODRIGUEZ RODRIGUEZ

CELAYA, GTO.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1992.



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E .

PAG.

GENERALIDADES	1-6.
---------------------	------

CAPITULO I.

EL CONVENIO Y EL RECURSO.

1.- Definición de convenio.....	8-9.
2.- El convenio individual obrero-patronal en materia laboral.....	10-11.
3.- Definición de recurso.....	12-13.
4.- Naturaleza jurídica, objetivos y consecuencias de la -- interposición de un recurso.....	14-16.

CAPITULO II.

RESOLUCIONES EN MATERIA LABORAL.

1.- Artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo.....	18-19.
2.- Consideraciones generales sobre las resoluciones laborales.....	20-21.
3.- Acuerdo; Auto incidental o resolución interlocutoria y -- Laudo.....	22-24.
4.- El principio de la definitividad de las resoluciones -- laborales.....	25-26.

CAPITULO III.

LIMITACIONES A LA DEFINITIVIDAD DE LAS RESOLUCIONES LABORALES.

1.- Generalidades.....	28-29.
------------------------	--------

	PAG.
2.- La regularización del procedimiento.....	29-31.
3.- La nulidad de actuaciones.....	32-33.
4.- La revisión de los actos de ejecución.....	34-35.
5.- La reclamación en contra de las medidas de apremio.....	36-38.

CAPITULO IV.

EL CONVENIO INDIVIDUAL OBRERO-PATRONAL NO ES UNA RESOLUCION LABORAL.

1.- Consideraciones generales.....	40-42.
2.- El convenio no es un laudo.....	43-44.
3.- El convenio no constituye la cosa juzgada (Jurisprudencia).....	45-46.

CAPITULO V.

EL DERECHO LABORAL Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SON DE ORDEN PUBLICO E IMPERATIVOS Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES SON IRRENUNCIABLES.

1.- La Ley Federal del Trabajo es de orden público e imperativa.....	46-52.
2.- Los derechos de los trabajadores son irrenunciables.....	53-56.

CAPITULO VI.

LA IMPERATIVIDAD DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA IMPERATIVIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEBEN PRIVAR EN LOS CONVENIOS INDIVIDUALES OBRERO-PATRONALES.

1.- Generalidades.....	58-60.
2.- La transacción.....	61-64.

	PAG.
3.- El convenio individual y la liquidación.....	65-69.
4.- La función conciliatoria y los convenios y liquidaciones...	70-74.

CAPITULO VII.

EL ARTICULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1.- Generalidades.....	76.
2.- Contenido y requisitos del Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.....	76-79.
3.- Comentarios al Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.....	80-85.
4.- Jurisprudencia aplicable al Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.....	86-90.
5.- La irrenunciabilidad de los derechos del trabajador es - un requisito sine qua non del convenio individual obrero-patronal.....	91-92.

CAPITULO VIII.

CONCLUSIONES Y PROPOSICION.....	93-99.
---------------------------------	--------

B I B L I O G R A F I A	100-101.
-------------------------------	----------

GENERALIDADES.

GENERALIDADES.

El presente trabajo de investigación tiene como propósito fundamental el de establecer la necesidad que existe de que la Ley Federal del Trabajo prevea como facultad del trabajador la de impugnar todo aquél convenio individual obrero-patronal que no reúna los requisitos que señala el Art. 33 de la propia Ley Federal del Trabajo o bien lo que es aún peor todo aquél convenio individual que contenga renuncia de los derechos del trabajador.

La necesidad de que se prevea la impugnación mencionada con anterioridad tiene como fondo pragmático la transcendencia jurídica, social y económica que sin duda - constituye la suscripción o firma por parte del trabajador de todos aquellos convenios que no se apegan al Art. 33 de la Ley Federal del Trabajo y que en la actualidad indudablemente tienen un alto grado de incidencia, otro factor a tomar en cuenta son las condiciones económicas, sociales y culturales propias del trabajador las cuáles sin duda alguna son propicias para que el trabajador suscriba convenios totalmente desventajosos para él, los cuáles en la mayoría de los casos no son apegados a los lineamientos que establece el Ordenamiento Jurídico - Laboral incluso a manera de mera referencia al respecto me permito citar a Mario de la Cueva quién señala en alusión a los Tribunales Laborales que " A estos les corresponde - la defensa del trabajo contra todo acto de despojo que se pretenda realizar aprovechando la falta de preparación escolar

y el desconocimiento de sus propios derechos por parte del trabajador ". (1).

En el presente trabajo establezco como proposición que la Ley Federal del Trabajo prevea un recurso, disponga un término para interponerlo y un procedimiento para sustanciar tal recurso, ya que si bien es cierto el Art. 33 de la Ley Federal del Trabajo señala los requisitos que debe reunir todo convenio para que sea válido y consecuentemente en sentido contrario se entiende que todo aquél convenio que no reúna tales requisitos es nulo o carece de validez, sin embargo el propio Ordenamiento Laboral no establece medio cuál ninguno para hacer valer tal nulidad lo que sin duda alguna constituye un serio impedimento para que el trabajador haga valer sus derechos, además se debe tomar en cuenta que el Sistema Judicial Mexicano es de Resoluciones Judiciales y no de Pleno Derecho por lo que en todo caso cuando se suscriba un convenio individual no apegado al Art. 33 de la Ley Federal del Trabajo se le debe otorgar la facultad al trabajador de hacer valer tal nulidad en todo caso mediante un recurso.

Establezco también lo conveniente que puede resultar que la propia Ley Federal del Trabajo prevea y regule la situación anómala que sin duda alguna constituye un convenio individual no ajustado al Art. 33 de la Ley Federal del Trabajo y no tener que esperar para poder impugnarlo a la interposición del juicio de amparo.

(1) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa S.A., tomo I, México D.F.1985, Pág. 383.

En relación con mi proposición y en el desarrollo de la presente investigación establezco toda una serie de puntos de apoyo como son, entre otros, que los derechos de los trabajadores al igual que los salarios devengados tienen el carácter de irrenunciables tal como lo dispone el Art. 123 Constitucional Apartado "A" Fracción XXVII en términos generales y concretamente el Inciso H de la propia fracción, es de tomarse en cuenta al respecto, también que el Ordenamiento Jurídico Laboral es de orden público tal como lo establece la propia Ley Federal del Trabajo en su Art. 5o.

Se establece claramente como, las únicas resoluciones existentes en materia laboral son las que contempla el Art. 837 de la Ley Federal del Trabajo es decir los Acuerdos, Autos incidentales o Resoluciones Interlocutorias y los Laudos, por lo que en esas condiciones es evidente que el Convenio no es una resolución laboral aún cuando en la práctica en algunos Tribunales del Trabajo se le pretenda dar la categoría de Laudo y con posterioridad el de Cosa Juzgada siendo que existe Jurisprudencia al respecto en el sentido de que tales convenios no constituyen la cosa juzgada, por que al aprobarlos las Juntas no resuelven como órgano jurisdiccional las cuestiones sometidas a su arbitraje, sino que sólo se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes, tal jurisprudencia quedó establecida entre los años de 1978-1979 en la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Es importante establecer al respecto lo relativo a que si bien es cierto la Ley Federal del Trabajo dispone en su Art. 848 que sus resoluciones no admiten ningún recurso, tal señalamiento no es contrario a la proposición planteada en el presente trabajo ya que como quedó establecido líneas

arriba el Convenio no es una resolución laboral, además de que hay que tomar en cuenta de que ese principio de definitividad que se establece en el dispositivo legal mencionado anteriormente es relativo ya que por principio de cuentas las resoluciones laborales siguiendo la regla general son susceptibles de ser impugnadas mediante el juicio de amparo independientemente de que si estudiamos con atención el procedimiento laboral nos damos cuenta de que la propia Ley Federal del Trabajo dispone algunos medios de revocación para sus propias resoluciones y así encontramos que en el Art. 686 se dispone " La regularización del procedimiento " la cuál en caso de ser aplicada sin duda alguna implica la revocación de algunas resoluciones emitidas por la propia Junta, también dentro de los incidentes de previo y especial pronunciamiento encontramos el de " Nulidad de actuaciones " el cuál también es una limitación al principio de definitividad en materia laboral, asimismo encontramos la llamada " Revisión de los actos de ejecución " la cuál es propiamente un recurso ya que reúne los requisitos del mismo, incluso se señala que autoridad va a conocer de la revisión, el término para su interposición y además todo un procedimiento para tramitarla y por último encontramos " La reclamación en contra de las medidas de apremio " la cuál al igual que la revisión reúne los elementos propios de un recurso, éstas dos últimas figuras están previstas en los Artículos 849 y 853 de la Ley Federal del Trabajo respectivamente.

En conclusión, a grosso modo esa es la problemática, los aspectos y los puntos de apoyo en los cuáles se fundamenta la proposición planteada en el capítulo que nos ocupa del presente trabajo de investigación, el cuál se irá desarrollando de manera coherente y ordenada además de

sistemática en todos y cada uno de los restantes ocho capítulos que conforman de manera integral el cuerpo del presente trabajo de investigación.

CAPITULO PRIMERO.**EL CONVENIO Y EL RECURSO.**

2.1. *Definición de convenio.* 2.2. *El convenio individual obrero-patronal en materia laboral.* 2.3. *Definición de recurso.* 2.4. *Naturaleza jurídica, objetivos y consecuencias de la interposición de un recurso.*

CAPITULO PRIMERO.

EL CONVENIO Y EL RECURSO.

1.- DEFINICION DE CONVENIO.

El presente subtítulo tiene por objeto precisar la definición del término convenio, al efecto se transcribirán algunas definiciones dadas por dos tratadistas y también se señalarán las definiciones que de convenio dan el Código Civil del Distrito Federal y el Código Civil del Estado de Guanajuato.

Al efecto Borja Soriano señala: " El contrato o convenio es un acuerdo de dos o varias voluntades en vista de producir efectos jurídicos. Contratando, las partes pueden tener por fin, sea crear una relación de derecho: Crear o transmitir un derecho real o dar nacimiento a obligaciones; sea modificar una relación preexistente; sea en fin extinguirla " (2).

Ernesto Gutiérrez y González puntualiza: " El convenio es la manifestación exterior de voluntad que se hace con el fin de crear, transmitir, modificar o extinguir una obligación o un derecho, y que produce el efecto deseado por su autor, porque el derecho sanciona esa voluntad " (3).

El Código Civil para el Distrito Federal en materia del fuero común y para toda la República en materia federal vigente señala en su Artículo 1792, que el convenio es, " El

(2) Borja Soriano Manuel, Teoría General de las Obligaciones, Edit. Porrúa S.A., México D.F. 1985, Pág. 111.

(3) Gutiérrez y González Ernesto, Derecho de las Obligaciones, Edit. Cajica S.A., Puebla 1987, Págs. 154 y 155.

acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones " (4).

En tanto, que el Código Civil del Estado de Guanajuato en su Artículo 1279 establece de manera completamente similar que el convenio es " El acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones " (5).

Los dos cuerpos legales de que se hizo mención con anterioridad en sus Artículos 1793 y 1280 el del Distrito Federal y el de Guanajuato respectivamente, definen lo que es el Contrato y lo limitan únicamente a producir o transferir derechos y obligaciones, en tanto que el convenio es más amplio en virtud de que se entiende como el acuerdo de voluntades no solamente para crear y transferir derechos y obligaciones sino también para modificarlos y extinguirlos.

En esas condiciones, y atendiendo a todo lo anteriormente señalado estamos en posibilidades de afirmar que el convenio tiene el carácter de género próximo y el contrato el de diferencia específica.

En atención a lo precisado en el presente subtítulo, estamos en condiciones de establecer claramente que para efectos del presente trabajo de investigación resulta aplicable el término convenio, entendiendo por el mismo que es el acuerdo de voluntades para crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones.

(4) Código Civil Federal, Edit. Porrúa S.A., México D.F. 1986, Pág. 325.

(5) Código Civil para el Estado de Guanajuato, Edit. Porrúa S.A., México D.F. 1991, Pág. 209.

2.- EL CONVENIO INDIVIDUAL OBRERO-PATRONAL EN MATERIA LABORAL.

El convenio individual obrero-patronal lo prevé y regula la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 33, en dicho dispositivo legal el Estamento Federal Laboral señala los requisitos que debe reunir el convenio de referencia, es decir, debe ser por escrito; debe contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos que comprende; además debe ser ratificado por la Junta de Conciliación y Arbitraje y ésta lo aprobará siempre y cuando dicho convenio no contenga renuncia de derechos por parte del trabajador.

El convenio individual no es una resolución laboral ya que las únicas resoluciones que existen en materia laboral son las previstas por el Artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, Acuerdos; Autos incidentales o resoluciones interlocutorias; y laudos y evidentemente el convenio individual no está previsto como resolución por el Ordenamiento Federal Laboral de tal suerte que si el multicitado convenio no es una resolución laboral tampoco puede constituir la Cosa Juzgada por razones lógico-jurídicas incluso al respecto existe jurisprudencia firme a la cual se hace referencia en el Capítulo Cuarto del presente trabajo precisándose de manera clara que cuando las Juntas sancionan un convenio lo hacen limitándose a aprobar el acuerdo de las partes y no como órgano jurisdiccional.

En relación al convenio es también de tomarse en cuenta que la Ley Federal del Trabajo es de orden público, es decir, que sus disposiciones no están sujetas a la voluntad de las partes sino que deben ser aplicadas en sentido estricto, resulta aplicable respecto al convenio que nos ocupa el principio de que los derechos de los trabajadores tienen el carácter de irrenunciables por disposición constitucional, de tal suerte que si el convenio individual indudablemente siempre versa sobre los derechos de los trabajadores

definitivamente tanto el orden público de la Ley Federal del Trabajo como la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador deben ser aplicados en toda su extensión al convenio individual obrero-patronal.

Existen autores y jurisprudencia muy antigua que señalan que la irrenunciabilidad de derechos del trabajador es privativa del contrato de trabajo en tratándose únicamente de condiciones de trabajo bajo las cuáles se va a desarrollar la relación obrero-patronal y afirmando en consecuencia que la irrenunciabilidad de derechos del trabajador no puede darse en el convenio individual, el Maestro Mario de la Cueva es contrario a ésta corriente y en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I* la refuta de manera clara y señala que la jurisprudencia que existe en ese sentido es totalmente inaplicable a los tiempos actuales, el presente trabajo de investigación coincide de manera total con Mario de la Cueva.

Todo lo anteriormente establecido en el presente subtítulo, sirve de mera referencia introductoria para el presente trabajo, cuya importancia principal versa precisamente en relación al convenio individual obrero-patronal, planteando como alternativa jurídica-procesal la facultad en favor del trabajador para impugnar dicho convenio cuando éste no reúna los requisitos que establece el Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, en capítulos posteriores se desarrollará ampliamente la problemática, aspectos y características del multicitado convenio individual, concretamente en los capítulos cuarto, quinto, sexto y séptimo.

3.- DEFINICION DE RECURSO.

En el presente subtítulo estudiaremos lo que se entiende por recurso, al efecto se analizarán algunas definiciones de diversos tratadistas con el objetivo de precisar el significado jurídico-procesal del término recurso.

Cipriano Gómez Lara puntualiza: " El recurso técnicamente, es un medio de impugnación intraprocesal, en el sentido de que vive y se dá dentro del seno mismo del proceso ya sea como un reexamen parcial de ciertas cuestiones, o como una segunda etapa, segunda instancia, del mismo proceso " (6).

Según Néstor de Buen, los recursos: " Son aquellos que son del conocimiento de otro órgano jurisdiccional de categoría superior, que revoca o confirma la resolución impugnada " (7).

Eduardo Pallares, señala: " Los recursos son los medios de impugnación que otorga la ley a las partes y a los terceros para que obtengan, mediante ellos, la revocación o modificación de una resolución judicial sea ésta auto o decreto. Excepcionalmente, el recurso tiene por objeto nulificar la resolución o la instancia misma " (8).

De acuerdo con las tres definiciones anteriores, podemos

(6) Gómez Lara Cipriano, Teoría General del Proceso, Edit. U.N.A.M., México D.F. 1987, Pág. 333.

(7) De Buen Lozano Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa S.A., México D.F. 1988, Págs. 499 y 500.

(8) Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Edit. Porrúa S.A., México D.F. 1988, Pág. 685.

puntualizar algunos caracteres fundamentales del recurso: Que es un medio de impugnación, Que es facultad de las partes interponerlo, Que implica la impugnación de una resolución y Que tiene por objeto modificar o revocar la resolución impugnada.

4.- NATURALEZA JURIDICA, OBJETIVOS Y CONSECUENCIAS DE LA INTERPOSICION DE UN RECURSO.

En el anterior subtítulo del presente trabajo de investigación se precisan algunas definiciones de recurso, y también se señalan en términos muy generales algunas de las características fundamentales de los recursos, el presente subtítulo tiene por objeto el establecer de manera clara y precisa la naturaleza jurídica de los recursos, Los objetivos que se persiguen al interponer algún recurso y las consecuencias que traen aparejadas consigo los recursos, al efecto resulta conveniente señalar que el recurso se encuentra inmerso dentro de la " Teoría de la Impugnación " y también es necesario dejar establecida la distinción que existe entre un medio de impugnación y un recurso la cuál estriba en que todo recurso constituye un medio de impugnación y a la inversa existen medios de impugnación que no son recursos el ejemplo más evidente de ésto es el Juicio de Amparo el cuál sin ser un recurso ya que es un juicio autónomo también procede en contra de resoluciones finales (Amparo Directo) y tiene por objeto el revocar o modificar dichas resoluciones, en éstas condiciones podemos afirmar que los medios de impugnación son el género y los recursos son la especie.

En relación a la impugnación y consecuentemente a los recursos y a su propia naturaleza jurídica Cipriano Gómez Lara señala: " Por regla general en todo tipo de proceso existe un principio de impugnación, aún en aquellos que no tengan reglamentados recursos, ya que es muy difícil que pudiera encontrarse un proceso que no admita un medio de impugnación inclusive, en muchos casos, através de otro segundo o ulterior proceso. Los medios de impugnación son los instrumentos procesales ofrecidos a las partes para provocar aquél control sobre la desición del juez, y éste control es, en general encomendado a un juez no sólo diverso de aquél que ha emitido el pronunciamiento impugnado,

sino también de grado superior, aún cuando no esté en relación jerárquica verdadera y propia con el primero. No se excluye, sin embargo, que en ciertos casos, en consideración al tipo de control invocado, este último sea ejercitado por el mismo juez que ha pronunciado la sentencia, objeto del control. Indudablemente que toda la impugnación se basa en la falibilidad humana; es decir, los actos del hombre están siempre expuestos a caer o a incurrir en equivocaciones y en injusticias. Esta puede ser considerada la razón de toda impugnación.

En relación al término o nombre que recibe cada recurso es preciso señalar que no son de trascendental importancia ya que incluso hay nombres que parecen vivir sólo en la historia: primera y segunda suplicación, recurso de injusticia notoria, querrela nulitatis, restitutio in integrum, el residente y el recisorio, etc. Otros se atacan por ser neologismos, extranjerismos o barbarismos, como reconsideración o reacertamiento. Y en fin, los más son ambíguos o equívocos como revocación, inconformidad etc.. " (9).

En relación también a los recursos, señala Eduardo Pallares: " Los recursos dan lugar a las siguientes cuestiones: Quién puede interponerlos; Contra qué resoluciones pueden interponerse; Ante quién deben interponerse; Qué requisitos deben llenarse en la interposición; Cómo se tramitan; Qué efectos producen; y Poderes del Tribunal ad quem, en relación a la primera cuestión la interposición de un recurso, como queda dicho, es actividad que sólo conviene a las partes o a los terceros y nunca al órgano jurisdiccional, la interposición del recurso en su carácter de acto procesal, está sujeta a las normas generales que rigen dichos actos. Por tanto, debe llevarse acabo en el

(9) Gómez Lara Cipriano, Teoría General del Proceso, Edit. U. N. A. M., México D. F. 1987, Págs. 331, 332 y 333.

tiempo y lugar hábiles y con las formalidades de ley; la interposición del recurso es acto de declaración de voluntad puro y simple, que no puede estar sujeto a condición ni a plazo; la interposición del recurso en nuestro Derecho, ha de hacerse ante el juez o tribunal que pronunció la resolución recurrida y no ante el ad quem, y los poderes de dicho ad quem son que sólo puede reformar o nulificar la sentencia impugnada dentro de los límites que se impugnó; los recursos sólo se conceden cuando la parte que los hace valer sufre un agravio por la sentencia o la resolución impugnada; Sin agravio no hay recurso, de lo que se sigue que las violaciones a la ley o a la doctrina meramente teóricas o académicas que no perjudiquen a la parte, no son impugnables; para que exista un agravio no es suficiente que la ley o los principios generales de Derecho hayan sido violados por la resolución; es preciso, además, que la violación importe un daño a los intereses o derechos del recurrente " (10).

En cuanto a las consecuencias que resultan de la interposición de un recurso son que la resolución o el acto impugnado sea ratificado, modificado o revocado, siendo evidente que al interponer un recurso quien lo hace nunca va a tener por objetivo que el acto o resolución que se impugna sea ratificado, por lo que se entiende que los objetivos que se persiguen al interponer un recurso son modificar o revocar el acto o resolución impugnados.

(10) Pallares Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Edit. Porrúa S.A., México D.F. 1988, Págs. 685 y 686.

CAPITULO SEGUNDO.**RESOLUCIONES EN MATERIA LABORAL.**

2.1. Artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo. 2.2. Consideraciones generales sobre las resoluciones laborales. 2.3. Acuerdo, Auto incidental o resolución interlocutoria y Laudo. 2.4. El principio de la definitividad de las resoluciones laborales.

CAPITULO SEGUNDO.

RESOLUCIONES EN MATERIA LABORAL.

1.- ARTICULO 837 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El dispositivo legal marcado con el número 837 de la Ley Federal del Trabajo es el que señala cuáles son las resoluciones existentes en materia laboral, siendo la Ley actual la primera que precisa la clasificación de las resoluciones laborales ya que las Leyes anteriores habían sido omisas al respecto.

El precepto legal que nos ocupa clasifica a las resoluciones laborales en tres tipos, a saber, Acuerdos, Autos incidentales o resoluciones interlocutorias y Laudos, estableciendo que los primeros son resoluciones de mero trámite, los segundos aquellos que resuelven un incidente dentro o fuera de juicio, es decir, que resuelven lo relativo a la nulidad, competencia, personalidad, acumulación, o excusas, que son los incidentes de previo y especial pronunciamiento que establece la Ley Federal del Trabajo o bien cualquier otro incidente a que haya lugar dentro de los procedimientos laborales, en tanto que el último tipo de resolución laboral, es decir, el Laudo es el más importante ya que es el que decide el fondo del conflicto de manera definitiva. Al efecto me permito transcribir de manera textual el Artículo de referencia:

ARTICULO 837. Las resoluciones de los tribunales laborales son :

I.- Acuerdos: Si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;

- II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias:
Cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y
- III. Laudos: Cuando decidan sobre el fondo del conflicto. (11).

(11) Ley Federal del Trabajo, Edit. Porrúa S.A., México, D.F.
1990, Pág. 398.

2.- CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LAS RESOLUCIONES - LABORALES.

La clasificación específica de las resoluciones laborales se establece hasta la reforma de 1980, ya que con anterioridad no existía un capítulo especial para dichas resoluciones y simplemente se hacía mención de ellas en diversos preceptos legales de las Leyes anteriores.

Al efecto señala la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en unos apuntamientos emitidos por la misma en el año de 1981: " Originalmente la ley de 1970 no establecía, como lo hace a partir de la reforma el Capítulo XIII del Título Catorce, un apartado específico dedicado a las resoluciones laborales, sino que se refería a ellas en sus artículos 711 a 714, 775 a 777, 780 y 816 cuyo contenido fué incluido en el citado capítulo, que cumplió tales disposiciones y modificó algunas de ellas en forma notable.

De esta forma el artículo 837 señala que en el procedimiento laboral deben entenderse por acuerdos, las simples determinaciones de trámite; autos incidentales o resoluciones interlocutorias, aquellas que resuelvan, dentro o fuera del juicio, un incidente; y, por último, laudos, las resoluciones que se dictan sobre el fondo del conflicto.

Otra novedad, que viene a implementar la celeridad del procedimiento, es lo establecido por el artículo 838, que obliga a la Junta a dictar sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las 48 horas siguientes a aquella en la que reciba promociones de las partes, modificando sustancialmente lo establecido por el artículo 711 anterior, que dá un término de 24 horas para dictar las mencio-

nadas resoluciones. " (12).

Respecto a las resoluciones laborales y concretamente como comentario al artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo señala Francisco Ross Gamez: " Este artículo es nuevo en relación con la ley de 1970. A decir verdad no es muy acorde con la técnica procesal moderna para clasificar a las resoluciones. Nos parece más correcto la que los clasifica en proveídos o decretos, autos, interlocutorias y definitivas o laudos, actos jurídicos éstos de la autoridad que existen en el proceso laboral, dependiendo que impulsen o no el procedimiento, establezcan cargas derechos deberes u obligaciones procesales para las partes, resuelvan algún incidente o el fondo del negocio. Sea como fuere se considera un avance legislativo en relación con la reglamentación anterior que no traía ninguna clasificación. " (13).

- (12) Apuntamientos para una teoría del proceso laboral, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Talleres Gráficos de la Nación, México D.F. 1981, Págs. 75 y 76.
- (13) Francisco Ross Gamez, Ley Procesal del Trabajo Comentada, Cárdenas Editor y Distribuidor, México D.F. 1985, -- Pág. 124.

3.- ACUERDO, AUTO INCIDENTAL O RESOLUCION INTERLOCUTORIA Y LAUDO.

En lo relativo a las resoluciones laborales tanto la Ley Federal del Trabajo como la propia Doctrina Laboral son abundantes en relación concretamente al Laudo y es muy poco el tratado con respecto al Acuerdo y al Auto incidental o resolución interlocutoria, tan es así que en el capítulo que se ocupa de las resoluciones laborales encontramos que son seis los dispositivos legales que hacen alusión al mismo, en tanto que los otros dos tipos de resoluciones laborales únicamente son mencionadas en un dispositivo legal.

A) ACUERDO: Respecto a éste tipo de resolución laboral señala Néstor de Buen: " Los acuerdos de trámite reciben también el nombre de " autos ", que no está previsto en la ley, pero es uso constante en los tribunales de trabajo. En realidad por " auto " se entiende una " forma de resolución judicial, fundada, que decide cuestiones secundarias, previas o incidentales, para las que no se requiere sentencia ", lo que es válido para la materia laboral si se dejan a un lado las resoluciones interlocutorias. " (14).

Acorde con todo lo establecido en el presente capítulo, nos encontramos en condiciones de afirmar por último que por acuerdo entendemos que es simplemente una resolución de mero trámite dentro de los procedimientos laborales.

B).- AUTO INCIDENTAL O RESOLUCION INTERLOCUTORIA: Estas resoluciones laborales son aquellas que son aplicables únicamente a los incidentes que puedan presentarse dentro

(14) Néstor de Buen Lozano, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa S.A., México D.F. 1988, Pág. 488.

de los procedimientos laborales, es decir, son aquellas que van a resolver lo relativo a la nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas que son los incidentes de previo y especial pronunciamiento que dispone la Ley Federal del Trabajo en su Art. 762, además de todos aquellos incidentes que aún cuando que no sean de previo y especial pronunciamiento den lugar a cualquier cuestión incidental dentro de los procedimientos laborales. En términos muy concretos se entiende que la resolución laboral que nos ocupa es aquella que resuelve dentro o fuera de juicio un incidente.

C).- LAUDO: Esta es la resolución laboral más importante ya que es aquella que resuelve el fondo del asunto de manera definitiva, a dicha resolución se le ha dado un tratamiento jurídico procesal muy amplio, al respecto señala Néstor de Buen Lozano: " El laudo está llamado a expresar el juicio de valoración que llevan a cabo las juntas acerca de la controversia sostenida por las partes. La palabra Laudo se reservó siempre para designar la resolución definitiva que pronuncian los árbitros. Tiene la equivalencia de una sentencia; sin embargo, su sentido es diverso, puesto que los laudos no obligan por sí, sino que es necesario que la autoridad jurisdiccional los sancione. La designación de árbitro por las partes en disenso se hace recaer sobre una persona de méritos relevantes, que garantiza por sus propios valimientos, que su resolución será justa. Por la justicia que encierra o puede encerrar su decisión, ésta, la decisión, constituye la respuesta a la confianza de las partes, la depositada en el árbitro; el laudo encomia, justiprecia la conducta de los interesados y el proceder del árbitro. El laudo es una alabanza o una justipreciación a la recta conducta de los hombres ". (15).

(15) Néstor de Buen Lozano, *Derecho Procesal del Trabajo*, Edit. Porrúa S.A., México D.F. 1958, Pág. 489.

En cuánto al contenido de los laudos se establece que éste debe ser: Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie; Nombres y domicilios de las partes y sus representantes; Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos; Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta; Extracto de los alegatos; Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; Los puntos resolutivos.

Dichos laudos deben ser pronunciados a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, por lo que se entiende que en cuánto al valor probatorio en un laudo se sigue el sistema libre de apreciación de la prueba y no el sistema tasado.

Por último en cuánto a los requisitos que deben reunir las resoluciones laborales que nos ocupan, precisaremos que éstos son que deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

En términos muy precisos afirmamos que el laudo es aquél que decide el fondo del conflicto.

4.- EL PRINCIPIO DE LA DEFINITIVIDAD DE LAS RESOLUCIONES LABORALES.

La Ley Federal del Trabajo en el dispositivo legal marcado con el número 848 prohíbe la interposición de recursos en contra de las resoluciones dictadas por las Juntas, marcando con ésto aparentemente un principio de definitividad absoluto de dichas resoluciones, decimos que aparentemente porque en primer lugar cabe señalar que todos los procesos contienen un principio general de impugnación y así el proceso laboral no es la excepción ya que puede darse la interposición del Juicio de Amparo el cuál vendría a ser una restricción a ese principio de definitividad independientemente de otras series de restricciones como son la regularización del procedimiento dispuesta en el Art. 686 de la Ley Federal del Trabajo, la nulidad de actuaciones prevista en el Art. 762 del Ordenamiento Laboral, la revisión de los actos de ejecución contenida en el Art. 849 del mismo Ordenamiento Laboral y la reclamación en contra de las medidas de apremio prevista en el Art. 853 del mismo Estamento Laboral, restricciones que estudiaremos de manera profunda en el siguiente capítulo del presente trabajo de investigación.

La Ley Federal del Trabajo señala de manera textual en su Art. 848 lo siguiente :

ARTICULO 848 : Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden erigir la responsabilidad en que incurra los miembros de la Junta. (16).

(16) Ley Federal del Trabajo, Edít. Porrúa S.A., México D.F.
1990, Pág. 401.

En relación directa con el principio de definitividad cuyo estudio nos ocupa, afirma Néstor de Buen Lozano: " En contra de las decisiones de las juntas no cabe recurso alguno y tampoco las juntas pueden revocarlas sin perjuicio de la responsabilidad en que puedan incurrir los representantes que los hubiesen dictado (art. 848).

No obstante hay ciertos remedios excepcionales, que examinaremos posteriormente y, desde luego, como todo acto de autoridad, las resoluciones de las juntas pueden ser materia de un juicio de garantías, en términos de lo dispuesto en el art. 1º-I de la Ley de Amparo. ". (17).

(17) Néstor de Buen Lozano, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa S.A., México D.F. 1988, Pág. 497.

CAPITULO TERCERO.**LIMITACIONES A LA DEFINITIVIDAD DE LAS RESOLUCIONES LABORALES.**

- 3.1. *Generalidades.* 3.2. *La regularización del procedimiento.*
3.3. *La nulidad de actuaciones.* 3.4. *La revisión de los actos de ejecución.* 3.5. *La reclamación en contra de las medidas de apremio.*

CAPITULO TERCERO.

LIMITACIONES A LA DEFINITIVIDAD DE LAS RESOLUCIONES LABORALES.

1.- GENERALIDADES.

Si bien es cierto la Ley Federal del Trabajo establece en su Art. 848 que las resoluciones laborales no admiten ningún recurso y en consecuencia fija un principio de definitividad en favor de las mismas, debemos advertir que dicho principio es relativo ya que el proceso laboral al igual que todos los demás procesos admiten la impugnación vía el juicio de amparo lo cual viene a ser una limitación a esa definitividad. Independientemente que específicamente el proceso laboral contiene algunas restricciones que vienen a constituirse de una u otra manera como medios de inconformidad en contra de las resoluciones laborales.

En relación a que todos los procesos contienen un principio general de impugnación, establece Cipriano Gómez Lara: " Al referirnos a las razones que creemos que fundamentan la unidad del derecho procesal, advertimos que en todo proceso existe un principio general de impugnación, o sea, que las partes deben tener los medios para combatir las resoluciones de los tribunales cuando éstas sea incorrectas, ilegales, equivocadas, o irregulares, o no apegadas a derecho. Por regla general en todo tipo de proceso existe un principio de impugnación, aún en aquellos que no tengan reglamentados recursos, ya que es muy difícil que pudiere encontrarse un proceso que no admita un medio de impugnación inclusive, en muchos casos, através de otro segundo o ulterior proceso ". (18).

(18) Gómez Lara Cipriano, Teoría General del Proceso, Edit. U.N.A.M., México D.F. 1987, Pág. 331.

En relación directa con la afirmación de que el proceso laboral contiene algunas restricciones al aparente principio de definitividad que fija el Art. 848 de la Ley Federal del Trabajo, señala Néstor de Buen L.: " La regla del art. 848 otorga a las resoluciones de las juntas una relativa definitividad, al de admitir recurso alguno ni permitir su revocación por las propias juntas, es una verdad a medias. En realidad esas resoluciones no son nunca definitivas, en tanto quepa la posibilidad de promover juicio de garantías, directo o indirecto, en contra de ellas. Pero, inclusive, dentro del marco de actuación de las propias juntas, la ley prevé la posibilidad de que las resoluciones no sean definitivas, aún cuando lo hace de manera sutil. Una primera limitación a la definitividad está dada por el mecanismo de " Regularización del Procedimiento " previsto por el art. 686. La segunda formula es el incidente de nulidad de actuaciones. La tercera, con características que lo aproximan a los verdaderos recursos, es la revisión de los actos del ejecutor. Es interesante señalar que correspondiendo la ejecución a los presidentes de las juntas, actuarios y funcionarios legalmente autorizados nada impide que contra ellos se establezca un recurso legal, ya que sólo las resoluciones de las juntas rechazan los recursos pero no los actos de ejecución de funcionarios no constituidos en junta. Por último debe considerarse también la reclamación en contra de las medidas de apremio ". (19).

2.- LA REGULARIZACION DEL PROCEDIMIENTO.

Dicha regularización implica de una u otra manera que determinadas resoluciones laborales que sean materia de esa regularización sean automáticamente revocadas atendiendo

(19) De Buen Lozano Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa S.A., México D.F. 1987, Pág. 499.

a que si el sentido en que fueron dictadas es contrario al sentido de la regularización necesariamente deben ser modificadas o revocadas esas resoluciones.

Al efecto precisa De Buen Lozano: " ¿ Qué debe entenderse por " regularización del procedimiento "?, En mi concepto la regularización sólo puede tener por objeto la corrección de una falla en la sucesión de los actos procesales, quiere decir, una alteración indebida del trámite que puede dejar sin efecto uno o varios acuerdos pero no, en sí mismos, autos incidentales o resoluciones interlocutorias.

La alteración de las etapas procesales, la omisión en recibir una prueba aceptada; el pasar por alto un trámite exigido por la ley (v. gr.: la designación de un perito tercero en caso de que los de las partes dictaminen en forma contradictoria), etc., pueden obligar a una vía de regreso y, de hecho, a dejar sin efecto actuaciones posteriores a la omitida. A veces, como consecuencia de la regularización, se cancelan actuaciones posteriores. En ocasiones, basta desahogar la diligencia pendiente, sin afectar a lo actuado. Ello es frecuente que ocurra cuando los autos pasan al auxiliar dictaminador, después de cerrada la instrucción y éste advierte que no se ha desahogado una prueba admitida, por lo que regresa el expediente a trámite dejando sin efecto el auto que ordenó elaborar el dictamen. Es evidente que aunque la ley diga lo contrario, la regularización implica la revocación de determinadas resoluciones. Pero debe entenderse que esa revocación no puede consistir en un modificar un acuerdo previo en virtud de un cambio de opinión del tribunal. Lo que no quiere decir que, como consecuencia del regreso, no queden sin efecto actuaciones que, por la nueva situación, han perdido la sustentación que las fundaba. Un ejemplo aclarará las cosas: si el expediente se pasó a la etapa de demanda

y excepciones sin agotar la etapa conciliatoria, es evidente que las resoluciones tomadas en esa etapa quedarán sin valor ante la necesidad de iniciar de nuevo el trámite y ello podría implicar, por ejemplo una nueva oportunidad al demandado que no compareció en la primera ocasión. La característica principal de la regularización estriba en que puede ser dispuesta, sin promoción de parte, por las propias juntas. De la misma manera las partes podrán advertir a las juntas de la necesidad de regularizar el procedimiento, sin que ello implique el juego de recursos, y las juntas deben actuar en consecuencia. Es por ello, sustancialmente, un medio de control ". (20).

El dispositivo legal que contempla y regula la regularización del procedimiento es el 686 de la Ley Federal del Trabajo, el cuál dice textualmente en su segundo párrafo:

ARTICULO 686.

Las juntas ordenaran que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley. (21).

(20) Néstor de Buen Lozano, *Derecho Procesal del Trabajo*, Edit. Porrúa S.A., México D.F. 1988, Pág. 501.

(21) *Ley Federal del Trabajo*, Edit. Porrúa S.A., México D.F. 1990, Pág. 351.

3.- LA NULIDAD DE ACTUACIONES.

Todos aquellos actos viciados y que en consecuencia pueden ser atacados de nulos, dentro del procedimiento laboral, deben ser impugnados mediante lo que se llama " Nulidad de actuaciones " y al efecto el mismo Ordenamiento Laboral prevé dicha nulidad de actuaciones dentro de la vía incidental concretamente mediante el incidente de nulidad el cual tiene el carácter de previo y especial pronunciamiento, es decir, que su sola interposición suspende la tramitación del proceso principal hasta en tanto se resuelve dicho incidente. Para interponer éste incidente de nulidad se requiere que lo haga la parte afectada ya que la Junta no lo hará de oficio salvo cuando se trate de la cuestión relativa a la incompetencia, por lo que se entiende que para su interposición rige el principio dispositivo.

Al efecto señala De Buen Lozano: " Salvo en el caso de la incompetencia, que puede ser declarada por la junta de propia iniciativa, con la consecuente anulación de lo actuado a excepción del acto de admisión de la demanda y demás previstos en el art. 706 de la Ley Federal del Trabajo, la nulidad debe ser promovida por parte interesada que habrá de invocar que cierto acto procesal no cumplió algunos de los requisitos que la ley señala ". (22)

En términos muy generales se entiende que la nulidad es un estado patológico del acto jurídico y dentro del derecho privado las nulidades admiten grados, es decir, existe la nulidad absoluta y la nulidad relativa y ambas nulidades son consecuencia directa de la carencia de algunos de los elementos de válides del propio acto jurídico, en el derecho procesal laboral la

(22) De Buen Lozano Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa S.A., México D.F. 1987, Pág. 501.

teoría de la nulidad no es tan vasta como en el derecho privado y más bien es casuística y así encontramos nulidades expresamente señaladas como es la dispuesta por el Art. 706 de la Ley Federal del Trabajo que establece que es nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente salvo la admisión de la demanda, encontramos que también es nulo todo lo actuado en días y horas inhábiles (Art. 714 L.F.T.), el Art. 752 del mismo Ordenamiento Laboral señala que son nulas todas las notificaciones que no se practiquen de acuerdo a las reglas que al efecto señala la misma Ley Laboral en su capítulo respectivo, además dentro de la materia laboral la nulidad se refiere siempre a un acto jurídico-procesal.

De todo lo anteriormente establecido en relación a la nulidad en materia laboral, es evidente que constituye una limitación a la supuesta definitividad de las resoluciones laborales ya que en caso de que se declare la nulidad de un determinado acto procesal automáticamente se está revocando dicho acto, además de que la interposición de la nulidad es propia de las partes al igual que la interposición de los recursos independientemente de que está prevista incluso como un incidente de previo y especial pronunciamiento.

La disposición legal que prevé la nulidad es el Art. 762 de la Ley Federal del Trabajo, el cuál señala de manera textual:

ARTICULO 762. Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones.

I.- Nulidad;

II.

III.

IV.

V.

4.- LA REVISION DE LOS ACTOS DE EJECUCION.

Esta limitación a la definitividad de las resoluciones laborales es la que se asemeja más a lo que es propiamente un recurso ya que en relación a la revisión de los actos de ejecución la Ley Federal del Trabajo señala en un capítulo especial para la misma, específicamente en contra de qué tipo de actos procede dicha revisión, quiénes son las autoridades competentes para conocer de la misma, la forma en que ha de presentarse e incluso todo un procedimiento de substanciación, atendiendo a todas las cuestiones mencionadas anteriormente nos damos cuenta de que la revisión de los actos de ejecución contiene todos los elementos propios de un recurso e incluso en relación al capítulo especial que le consagra la Ley Federal del Trabajo señalan Jorge Trueba Barrera y Alberto Trueba Urbina que el título de dicho capítulo en vez de ser " De la revisión de los actos de ejecución " debió haberse denominado " Medios de Impugnación ".

En relación directa a la cuestión que ocupa nuestro estudio señala Néstor de Buen: " La revisión de actos del ejecutor es una curiosa mezcla de verdaderos recursos en contra de los actos de funcionarios que ejecuten: presidentes, actuarios y " funcionarios legalmente habilitados ", se consagra uno de los capítulos de mayor complicación de la Ley Federal del Trabajo, ya que son obvias las omisiones en que el legislador ha incurrido. Vale la pena explicar algunas cosas: la revisión de los actos de ejecución no afecta, en principio a las propias juntas sino a los ejecutores. Por ello mismo se ha previsto un proceso en que en nivel descendente los propios ejecutores se convierten en fiscalizadores de los ejecutores de menor rango, creando por descendencia una especie de segunda instancia dentro de un grupo que era, antes, homogéneo. De la misma manera, cuando el ejecutor es el presidente de la junta especial,

la revisión queda a cargo de la propia junta y si se trata del presidente de la junta, el órgano revisor será el Pleno. Esto supone un desdoblamiento de entidades esencialmente integradas que de esa manera asumen las funciones de revisión de los actos de quienes, normalmente son parte de ellas mismas ". (23).

En tratándose de la revisión de los actos de ejecución la Ley Federal del Trabajo dispone que procede en contra de los actos de los presidentes, actuarios y funcionarios legalmente habilitados, en ejecución de los laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares; se establece que son autoridades para conocer de la revisión la Junta de Conciliación o la Junta Especial de la de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de actos de los presidentes de las mismas, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial correspondiente cuando se trate de los actos de los actuarios o funcionarios legalmente habilitados, la revisión debe presentarse por escrito ante la autoridad competente, dentro de los tres días siguientes al en que se tenga conocimiento del acto que se impugne; En su tramitación se deben observar las siguientes reglas: Al promoverse se deben ofrecer las pruebas respectivas, del escrito de revisión se dará vista a las otras partes por tres días para que manifiesten lo que a su derecho convenga y ofrezcan las pruebas pertinentes, se citara a una audiencia de pruebas y alegatos dentro de los diez días siguientes a la presentación de la revisión en la que se admitirán y desahogarán las pruebas procedentes y se dictará resolución; declarada procedente la revisión se modificará el acto que la originó en los términos que proceda y se aplicarán las sanciones disciplinarias a los responsables.

(23) De Buen Lozano Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa S.A., México D.F. 1987, Pág. 502.

5.- LA RECLAMACION EN CONTRA DE LAS MEDIDAS DE APREMIO.

La presente es la cuarta restricción a la definitividad de las resoluciones laborales y se encuentra contenida dentro del Capítulo XIV del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo al lado de la " Revisión de los actos de ejecución " y al igual que ésta última restricción reúne los elementos propios de un recurso ya que se establece que procede concretamente en contra de las medidas de apremio dictadas por las Juntas, también se determina el lapso temporal en el cual ha de interponerse dicha reclamación y asimismo todo un procedimiento de substanciación para desahogar dicha reclamación.

Para efectos de una mejor comprensión del estudio que nos ocupa vale aclarar que los medios de apremio que se pueden utilizar son concretamente tres: Multa hasta de siete veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción; Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; Arresto hasta por treinta y seis horas, lo anterior según disposición expresa del artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, dichas medidas van a ser impuestas de plano sin substanciación alguna y deberán estar fundadas y motivadas, pero asimismo podrán ser impugnadas através precisamente de lo que se llama la reclamación en contra de las medidas de apremio, también se establece que en caso de proceder la multicitada reclamación se aplicará al funcionario responsable la sanción respectiva, la cual de acuerdo al artículo 672 de la Ley Federal del Trabajo puede ser: Amonestación; Suspensión hasta por tres meses; Destitución.

En tratándose de la reclamación en contra de las medidas de apremio establece al respecto Néstor de Buen Lozano: " Es una solución paralela al recurso de revisión, la Ley Federal del Trabajo establece otro recurso, ahora clasificado de " reclama-

mación ", contra las medidas de apremio que impongan los presidentes de las juntas de conciliación, de las juntas especiales y de las juntas de conciliación y arbitraje, así como los auxiliares de éstas (art. 853).

Se trata de un verdadero recurso en virtud de que la autoridad que lo resuelve es distinta de la que genera la conducta impugnada y, por otra parte, debe de tramitarse necesariamente a instancia de parte interesada.

Una primera observación es que se repiten aquí las mismas cuestiones que con respecto a la revisión de los actos del ejecutor, ya que siendo los presuntos culpables del abuso del poder los presidentes y los auxiliares, corresponde a las juntas que ellos integran el conocimiento de la reclamación, poniendo al reo en posición de juez ". (24).

La regulación legal de la revisión en contra de las medidas de apremio está contenida en los artículos 853, 854, 855 y 856 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se determina que la reclamación procede en contra de las medidas de apremio que sean impuestas por los Presidentes de las Juntas de Conciliación, de las Juntas Especiales y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje así como de los auxiliares de éstas.

En cuanto a la tramitación de la reclamación se establece que ésta debe hacerse valer mediante su presentación dentro de un término de tres días siguientes al en que se tenga conocimiento de la medida además de que deberá hacerse por escrito y anexando el respectivo ofrecimiento de las pruebas que se tengan; Una vez que es admitida la reclamación se le solicitará al funcionario que haya dictado la medida impugnada que rinda su informe por escrito fundado y motivado respecto

(24) De Buen Lozano Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa S.A., México D.F. 1987, Pág. 504.

al acto que se impugnó adjuntando las pruebas correspondientes que sirvan en su descargo; Posteriormente la Junta citará a una audiencia que deberá llevarse a cabo durante los diez días siguientes de aquél en que admitió la reclamación, para recibir y admitir pruebas y dictar resolución; En caso de que resulte procedente la reclamación se modificará en lo que proceda la medida de apremio y se le aplicará al funcionario responsable cualquiera de las sanciones que prevé el artículo 672 de la Ley Federal del Trabajo; En caso de que la reclamación sea notoriamente improcedente los Presidentes de las Juntas tienen facultades para imponer a quien la promueva una multa que va de dos a siete veces el salario mínimo general que ríga en el lugar y tiempo en que se cometió la violación, se entiende que es notoriamente improcedente una reclamación cuando a juicio del Presidente se promueva con el propósito de demorar o entorpecer la administración de la justicia.

CAPITULO CUARTO.

EL CONVENIO INDIVIDUAL OBRERO-PATRONAL NO ES UNA RESOLUCION LABORAL.

- 4.1. Consideraciones generales.*
- 4.2. El convenio no es un laudo.*
- 4.3. El convenio no constituye la cosa juzgada (Jurisprudencia).*

CAPITULO CUARTO.

EL CONVENIO INDIVIDUAL OBRERO-PATRONAL NO ES UNA RESOLUCION LABORAL.

1.- CONSIDERACIONES GENERALES.

En el capítulo segundo del presente trabajo de investigación dejamos perfectamente claro que las únicas resoluciones existentes en materia laboral son los Acuerdos, Autos incidentales o resoluciones interlocutorias y Laudos, según lo dispone expresamente el Artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo, en esas condiciones resulta incongruente pretender atribuirle al Convenio que en un dado momento celebren las partes Patrón-Trabajador el carácter de Laudo y en su momento el de Cosa Juzgada.

Es muy común que en la práctica las Juntas le atribuyan a los Convenios a que llegan las partes el carácter de Laudos y posteriormente el de Cosa Juzgada, siendo que es evidente que el Convenio definitivamente no es una resolución laboral ya que como lo señala líneas arriba no entra dentro de las que señala el artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo y en consecuencia no puede considerarse que posteriormente se eleve a la categoría de Cosa Juzgada, es de tomarse en cuenta también como argumento irrefutable de que el Convenio no es una resolución laboral la circunstancia de que cuando la Junta sanciona el Convenio a que llegan las partes lo hace únicamente como órgano sancionador y nunca como órgano jurisdiccional siendo evidente que en esas condiciones no se cumplen los antecedentes de una calificación jurisdiccional del conflicto por lo que existe la posibilidad de que lo acordado sea materia de otro juicio en donde no podrá oponerse la excepción de Cosa Juzgada.

En el mismo orden de ideas podemos entender que todo aquél Convenio individual obrero-patronal que no se ajuste a los requisitos que establece el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo puede ser susceptible de ser impugnado sin estar violando la prohibición de la interposición de recursos en contra de las resoluciones laborales que dispone el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo ya que como se señaló el Convenio no constituye una resolución laboral y en consecuencia queda expédita la posibilidad de recurrir un Convenio no ajustado a derecho.

Al efecto señala Néstor de Buen Lozano: " La vocación conciliatoria de los conflictos laborales puede manifestarse de muchas maneras. Generalmente no trasciende a las Juntas ya que las partes suelen celebrar convenios cuya validez no estará sujeta al control jurisdiccional en virtud de que, tratándose de asuntos individuales, las terminaciones causales de las relaciones de trabajo se disfrazan de renunciaciones, con pagos voluntarios que implican, la mayoría de las veces, cancelaciones evidentes no demostrables de los derechos de los trabajadores. Pero se trata de derechos no definidos procesalmente y, por lo mismo, difícilmente darían pie para reclamaciones ulteriores. A veces los interesados acuden a las juntas a celebrar ese tipo de convenios para lograr, en primer término, la identificación adecuada, ante funcionarios públicos, de quienes lo suscriben y, además, para obtener la aprobación de las juntas. Esta situación se puede dar también dentro de un juicio si las partes consideran mejor no esperar al laudo.

En los casos de intervención de las juntas se produce una práctica frecuente de que las partes pidan y la junta acceda a aprobar el convenio y atribuye, además, el valor de un " laudo ejecutoriado pasado en autoridad de cosa juzgada " lo que implica una verdadera redundancia, por una parte y por la otra una pretensión infundada de que a un simple acuerdo,

sin mayores antecedentes, la junta le dé el valor de una sentencia. La Corte, con buen juicio, pero evidentemente con cierta ligereza, ya que no funda debidamente su punto de vista, ha sostenido que esos convenios no pueden tener el valor de un laudo, ya que no se cumplen los antecedentes de una calificación jurisdiccional del conflicto, por lo que lo acordado podrá ser materia de otro juicio en el que habrá de rechazarse cualquier excepción de cosa juzgada fundada en un simple convenio. El error de la Corte, consiste en afirmar que las juntas, en esos casos, se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes sin tener en consideración lo previsto en el art. 33 que la Corte invoca, ésto es, que las juntas sólo deberán aprobar los convenios que no contengan renuncia a los derechos de los trabajadores lo que está muy lejos de vincular a las juntas, en forma necesaria, a lo que las partes convengan. En otras palabras, las juntas bien pueden rechazar el convenio si lo estiman violatorio de derechos del trabajador ". (25).

(25) De Buen Lozano Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Edit. Porrúa S.A., México D.F. 1967, Págs. 522 y 523.

2.- EL CONVENIO NO ES UN LAUDO.

En el subtítulo anterior del presente capítulo quedó perfectamente definido que el convenio no constituye una resolución laboral en términos muy generales, en el subtítulo que nos ocupa se pretende establecer específicamente que el convenio no constituye concretamente la resolución laboral llamada Laudo ya que de las resoluciones laborales existentes que son las tres que quedaron establecidas en el capítulo tercero del presente trabajo de investigación, la que generalmente se le atribuye al convenio es el Laudo atendiendo a que si el convenio individual obrero-patronal es aquél que pone fin a una relación laboral y de similar manera el Laudo es la resolución que decide el fondo de un conflicto y le pone fin.

En esas condiciones resulta conveniente establecer de manera clara y precisa que el convenio individual obrero-patronal no constituye un Laudo atendiendo de manera básica a las razones y fundamentos establecidos en el subtítulo anterior del presente capítulo y concretamente a la circunstancia de que es evidente que en el momento en que las Juntas sancionan un convenio que pone fin a una relación laboral lo hacen únicamente como órgano sancionador y nunca como órgano jurisdiccional además de que en esas condiciones no se cumplen los requisitos de una calificación jurisdiccional como antecedente indispensable.

Atendiendo a todo lo anteriormente establecido en el presente subtítulo y en el subtítulo anterior del presente capítulo podemos afirmar sin temor a equivocarnos que definitivamente el convenio individual obrero-patronal no es en términos muy generales una resolución laboral y específicamente no es un Laudo por razones lógicas además de los fundamentos establecidos anteriormente y en consecuencia cuando en el litigio cotidiano de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se celebra

un convenio individual obrero-patronal y en el Acuerdo respectivo de la Junta se señala que dicho convenio es aprobado conforme a lo dispuesto por el Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo y demás relativos aplicables, elevándose dicho convenio a la categoría de Laudo y obligándose a las partes a estar y pasar por el en todo tiempo y lugar y en el momento oportuno que constituya Cosa Juzgada, se está incurriendo en una situación anómala y definitivamente al margen del Derecho Laboral.

Y si se está estableciendo que el convenio individual obrero-patronal no es un Laudo mucho menos puede atribuirsele la categoría de Cosa Juzgada a dicho convenio y en consecuencia si tal convenio no reúne los requisitos del Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo o bien lo que es aún más grave contiene renuncia de sus derechos por parte del trabajador debe quedar el derecho expédito en favor del trabajador para estar en posibilidad jurídica de impugnar el multicitado convenio.

3.- EL CONVENIO NO CONSTITUYE LA COSA JUZGADA (JURISPRUDENCIA).

Se señalaba al final del subtítulo anterior que si el convenio individual obrero-patronal no era un Laudo mucho menos podía en un dado momento constituir la Cosa Juzgada por razones completamente lógicas y jurídicas.

Es conveniente establecer lo que es la Cosa Juzgada, según Eduardo Pallares: " La Cosa Juzgada es la autoridad y la fuerza que la ley atribuye a la sentencia ejecutoria. Entendemos por autoridad la necesidad jurídica de que lo fallado en las sentencias se considere como irrevocable e inmutable, ya en el juicio en que aquéllas se pronuncien, ya en otro diverso. La fuerza consiste en el poder coactivo que dimana de la cosa juzgada o sea en que debe cumplirse lo que ella ordena." (26).

En relación directa a la afirmación de que el convenio individual obrero-patronal no puede constituir la Cosa Juzgada podemos argumentar, primero si el convenio no es un Laudo en consecuencia no puede operar la ejecutoriedad en dicho convenio, y si decimos que tal ejecutoriedad es el grado de irrecurribilidad tanto de fondo como de forma definitivamente no podemos aplicar ésto al convenio individual obrero-patronal, a virtud, de todo lo establecido en los capítulos anteriores del presente trabajo de investigación.

Al respecto, existe jurisprudencia firme emitida por la Suprema Corte de Justicia através de su Cuarta Sala

(26) Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Edit. Porrúa S.A. Mexico, D.F. 1988, Pág. 198.

en el sentido de que los convenios no constituyen la Cosa Juzgada, la cuál me permito transcribir de manera textual:

CONVENIOS, CARACTERISTICAS DE LOS. Los convenios que llevan a cabo los trabajadores con sus patrones para poner fin a un juicio laboral, ya sea por medio de una transacción o por reconocimiento del patrón de las prestaciones exigidas, debidamente sancionados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no constituyen la cosa juzgada, porque al aprobarlos esas juntas no resuelven como órgano jurisdiccional las cuestiones sometidas a su conocimiento en arbitraje, sino que sólo se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes - (Jurisprudencia establecida entre los años de 1978-1979. Cuarta Sala, P. 35).

CAPITULO QUINTO.

EL DERECHO LABORAL Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SON DE ORDEN PUBLICO E IMPERATIVOS Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES SON IRRENUNCIABLES.

- 5.1. La Ley Federal del Trabajo es de orden público e imperativa.**
- 5.2. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables.**

CAPITULO QUINTO.

EL DERECHO LABORAL Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SON DE ORDEN PUBLICO E IMPERATIVOS Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES SON IRRENUNCIABLES.

1.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES DE ORDEN PUBLICO E IMPERATIVA (ART. 5o. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

El Ordenamiento Federal Laboral dispone en su Artículo 5o. que todas sus disposiciones son de orden público y que en consecuencia cualquier estipulación que contravenga al mismo Ordenamiento Federal Laboral se tendrá por no puesta y no producirá efecto legal cuál ninguno, el dispositivo legal que nos ocupa señala a la letra :

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

I.-

II.-

III.-

ETC.

Atendiendo esencialmente al espíritu de la Declaración de los derechos sociales podemos afirmar que el derecho del trabajo es derecho imperativo, es decir, es un derecho de orden público no sujeto a la voluntad de las partes sino a las normas legales establecidas en el Estamento Federal Laboral y en esas condiciones cualquier estipulación, convenio, acuerdo, etc. que sea contrario precisamente al espíritu del derecho laboral entendiéndolo éste como un derecho social, de orden público,

clasista y sobre todo imperativo, carecerán de cualquier validez, se tendrán por no puestos y su característica esencial será el que sean nulos de manera absoluta.

En relación directa con la imperatividad del derecho del trabajo señala Mario de la Cueva: " El Derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*jus dispositivum*) y el derecho imperativo (*jus cogens*): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; éste segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público. Desde sus orígenes, el derecho del trabajo se presentó con una pretensión de imperatividad absoluta, la cual por otra parte, coincide con su naturaleza y sus finalidades. La razón de la pretensión nos es conocida: la concepción individualista y liberal de la economía y del orden jurídico abandono al principio de la autonomía de la voluntad de la formación y determinación de los efectos de la relación de trabajo. La injusticia del sistema provocó las luchas sociales de los siglos XIX y XX y una legislación que fué desde un principio, derecho imperativo, porque era el único procedimiento que permitía aminorar la explotación del trabajo. La Declaración de los derechos sociales de 1917 produjo la transformación final del derecho del trabajo, que salió del campo de la legislación ordinaria y entró al plano superior de los derechos humanos, de esas normas supraconstitucionales que el pueblo quiso imponer al estado y a los hombres.

El Artículo 50. fija los caracteres formales del derecho del

trabajo: son normas de orden público, circunstancia que les otorga el carácter de derecho imperativo, lo que excluye la renuncia, por parte de los trabajadores, de sus derechos, beneficios y prerrogativas.

En armonía con la Exposición de motivos, el artículo quinto de la Ley nueva dice que " Sus disposiciones son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, la renuncia, por parte del trabajador, de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo ".

El artículo quinto sugiere varias reflexiones: a) Una de sus frases es una confirmación más de que el derecho del trabajo es de la clase trabajadora. Ahí se dice que no producirá ningún efecto la renuncia del trabajador a las disposiciones que le beneficien, pero el precepto no prohíbe la renuncia del patrono a los mandamientos que pudieran favorecerle, lo que es consecuencia de que la ley del trabajo esté dirigida a la defensa de la energía de trabajo, considerada como el valor más alto en la escala social. Esta diferencia da por resultado que el patrono puede aceptar, a ejemplos, que la embriaguez no será causa de despido o que serán los trabajadores quienes designarán los médicos para su atención; b) La Comisión, en concordancia con la terminología que usó uniformemente, no habló de renunciadas a las leyes o a las disposiciones legales, sino que empleó el término normas de trabajo, que es más amplio, pues, desde luego, comprende a la ley lo que significa que el mandamiento constitucional se aplicará en el futuro a la renuncia de las disposiciones contenidas en la totalidad de las fuentes formales, incluidos, claro está, los contratos colectivos; c) La nulidad pertenece a la especie que la doctrina reputa absoluta. A fin de suprimir cualquier duda, el artículo dice que la renuncia " no impedirá el goce y el ejercicio de los derechos "; lo que quiere decir que si un empresario incumple alguna norma de trabajo a pretexto de una renuncia,

el trabajador puede reclamar su aplicación y será al patrono a quién corresponderá proponer la excepción correspondiente. El párrafo final del artículo quinto apoya la conclusión que antecede, pues expresa que " en todos los casos de renuncia se aplicarán la ley y demás normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas ".

La imperatividad del derecho es una, pero se ejerce en tres direcciones: a) En primer lugar se dirige al trabajador para recordarle que su problema es el de todos los trabajadores. Los trabajadores pueden, con apoyo en el artículo quinto de la Constitución, negarse a constituir una relación de trabajo o dar por concluida en cualquier tiempo la que hubiesen formado, pero en la prestación de su trabajo tienen el deber de exigir el cumplimiento puntual de las normas, porque la Declaración de derechos sociales fué impuesta por la clase trabajadora como cosa de clase y no como asunto de cada trabajador, y porque la renuncia de los derechos, atenta la finalidad de la Declaración y del derecho del trabajo, que es asegurar a cada trabajador una existencia digna, equivale a la entrega de la dignidad. Según éstas reflexiones, la imperatividad del derecho del trabajo, además de ser un beneficio para el trabajador, consiste en el deber impuesto a los trabajadores de exigir el respeto de sus derechos, y es así porque quien no hace respetar su derecho, daña a la clase a la que pertenece; b) La imperatividad se dirige, en segundo lugar, al empresario, para decirle que es un deber constitucional, una exigencia del pueblo a la que no puede sustraerse; c) El derecho social rompió la fórmula del dejar-hacer y dejar-pasar y le impuso al estado una intervención activa y permanente para que vigilara e hiciera cumplir las normas jurídicas, actividad que ha de realizar como un deber que le impuso el pueblo, lo que origina que puede actuar de oficio, porque la pretensión de imperatividad

sería un poco ilusoria sin esa potestad, ya que bastaría la ausencia de la queja para que retornáramos a la explotación que auspició el contrato de arrendamiento de servicios ". (27).

En conclusión, el Derecho Laboral y la Ley Federal del Trabajo son de orden público e imperativos, es decir, que no están sujetos a la voluntad de las partes sino a las normas y disposiciones legales establecidas en el mismo Ordenamiento Federal Laboral estrictamente por lo que en esas condiciones cualquier estipulación o convenio que contravenga las disposiciones legales de la propia Ley Federal del Trabajo se tendrán por no puestos y no producirán efecto legal cuál ninguno.

(27) De La Cueva Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Edit. Porrúa S.A., México D.F. 1985, Págs. 99, 100 y 101.

2.- LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES SON IRRENUNCIABLES.

Todos los derechos consignados en favor de los trabajadores en las leyes de protección y auxilio en favor de ellos mismos, son irrenunciables, es decir, que aún cuando que los mismos trabajadores renuncien a determinados derechos que han sido establecidos en su favor, bien sea de manera expresa o tácita, dicha renuncia se tendrá por no puesta y no producirá efecto legal cuál ninguno.

Lo establecido en el párrafo anterior es acorde con el orden de ideas y de principios señalados en el subtítulo inmediato anterior del presente capítulo, ya que si se señalaba que la Ley Federal del Trabajo es la principal fuente formal del derecho laboral y en consecuencia el cuerpo legal que tutela con mayor amplitud los derechos de los trabajadores, es además de orden público e imperativa, lógicamente los derechos de los trabajadores también son de orden público e imperativos ya que al fin y al cabo la Ley Federal del Trabajo en sus disposiciones legales no consagra sino derechos mínimos en favor de la clase trabajadora.

En esas condiciones, podemos afirmar que los derechos de la clase trabajadora tienen el carácter de irrenunciables y que cualquier estipulación o convenio que contravenga los derechos consagrados en la Ley Federal del Trabajo en favor de los trabajadores serán nulos de manera absoluta, al respecto incluso existe disposición constitucional dentro del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, concretamente en la fracción XXVII, la cuál señala de manera textual :

ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL: Apartado "A".

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán

a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

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.

Es claro que incluso al existir disposición expresa de la Constitución Federal de la República al respecto, que los derechos de la clase trabajadora definitivamente son irrenunciables y que no están sujetos a la voluntad de las partes obrero-patrón sino a todos los derechos establecidos en las normas jurídicas que conforman las leyes de protección y auxilio del trabajador y principalmente del máximo ordenamiento laboral que es la Ley Federal del Trabajo.

Además el propio Ordenamiento Federal Laboral señala en la fracción XIII de su Artículo 50. de manera textual:

ARTICULO 50.

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

Es decir, dicha disposición contenida en el mismo Ordenamiento Laboral ratifica la irrenunciabilidad de los derechos de la clase trabajadora.

En relación a la irrenunciabilidad de los derechos de la clase trabajadora señala el Maestro Murio de la Cueva: " La imperatividad absoluta del derecho del trabajo quedó consignada en el Artículo 123, frac. XXVII, párrafo final, en donde se decreta la nulidad de todas las estipulaciones que impliquen la renuncia de algún derecho consignado a favor

de los trabajadores en las leyes de protección y auxilio.

De conformidad con los principios de la Declaración de derechos sociales y con el contenido de los Arts. 33 y 99 de la Ley nueva, la prohibición de la renuncia de los derechos de los trabajadores comprende dos partes: en primer término, la renuncia a exigir el cumplimiento de las normas de trabajo, así a ejemplos, la renuncia a percibir su salario o a la limitación de la jornada, y en segundo lugar, la renuncia a reclamar el pago de las prestaciones devengadas. Esta dualidad de la prohibición se expreso en los dos preceptos citados, el segundo de los cuáles dice que el derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados. En un párrafo de la Exposición de Motivos de la Ley, del que diremos que es redondo en su contenido, se explica el pensamiento del derecho nuevo; Lo transcribimos aquí porque conviene tenerlo presente:

La doctrina y la jurisprudencia reconocen uniformemente que las relaciones 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 pueden hacer los trabajadores de las prestaciones devengadas, tales como salarios por trabajos prestados o indemnizaciones por riesgos realizados. El Art. 33 decreta la nulidad, 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 devengados, la legislación del trabajo resultaría inútil. " (28).

(28) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa S.A., México D.F. 1985, Págs. 100, 380 y 381.

En conclusión, los derechos de los trabajadores tanto durante la relación laboral como los derechos devengados posteriores a dicha relación tienen el carácter de irrenunciables por disposición expresa de la Constitución Federal de la República como de la Ley Federal del Trabajo, acordes con la determinación irrefutable de que el derecho laboral en términos generales y específicamente la Ley Federal del Trabajo son de orden público y tienen el carácter de imperativos.

CAPITULO SEXTO.

LA IMPERATIVIDAD DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEBEN PRIVAR EN LOS CONVENIOS INDIVIDUALES OBRERO-PATRONALES.

6.1. Generalidades. 6.2. La transacción. 6.3. El convenio individual y la liquidación. 6.4. La función conciliatoria y los convenios y las liquidaciones.

CAPITULO SEXTO.

LA IMPERATIVIDAD DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEBEN PRIVAR EN LOS CONVENIOS INDIVIDUALES OBRERO-PATRONALES.

1.- GENERALIDADES.

En el capítulo próximo anterior del presente trabajo de investigación establecimos que el derecho laboral en términos generales y la Ley Federal del Trabajo específicamente tienen el carácter de imperativos, es decir, que no están sujetos a la voluntad de las partes sino a las normas jurídicas contenidas en el propio Ordenamiento Federal Laboral, también señalamos que los derechos de la clase trabajadora, que comprenden tanto las condiciones de trabajo como las prestaciones o derechos devengados, son irrenunciables y en caso de que el trabajador renuncié se tendría por no puesta tal renuncia y no produciría efecto legal cuál ninguno. En tratándose de los convenios individuales obrero-patronales, los cuáles pueden tener lugar al margen de la Junta de Conciliación y Arbitraje o bien ante la misma Junta pero fuera de juicio, durante el juicio laboral en la primer audiencia concretamente en la etapa de conciliación tal como lo dispone el Artículo 876 en sus fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo o bien incluso en cualquier otra etapa del juicio laboral si es que las partes deciden no esperar a que se pronuncie el Laudo respectivo, en dichos convenios por lógica jurídica debe privar también la imperatividad y la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, es decir, si bien es cierto es adecuado que el Ordenamiento Federal Laboral contemple los convenios individuales como una alternativa legal-procesal para que las partes lleguen a un arreglo y se evite de esa manera la segunda etapa de los juicios laborales que es la de Arbitraje o bien

se evite un juicio laboral, también es cierto que los Tribunales Laborales no pueden permitir que esos convenios sean celebrados a la libre voluntad de las partes tal como en materia civil sino que deben hacer ver a las partes hasta dónde es posible el convenio, ya que en el momento en que en el multicitado convenio se pacte alguna cláusula que contenga de manera expresa o tácita renuncia de derechos por parte del trabajador, éste se debe rechazar. Se trata de que los Tribunales del Trabajo no aprueben de manera total todos los convenios que les son presentados sino únicamente aquellos que están dentro de los límites legales del Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo y de los principios básicos del derecho laboral, el mero acuerdo o convenio a que en un dado momento lleguen las partes obrero-patrón está muy lejos de vincular directamente a la Junta ya que ésta no está obligada a aprobar de manera forzosa dicho acuerdo o convenio sino que lo deberá analizar y posteriormente aceptar o rechazar, según proceda en derecho.

El convenio individual obrero-patronal está contemplado y regulado por el Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, si bien es cierto que para que las partes lleguen a un convenio debe haber mutuas concesiones, éstas no pueden ser tan amplias como ocurre en la transacción civil ya que si se analiza de una manera simple el convenio laboral, nos damos cuenta de que en éste a diferencia del convenio civil lo que entra en juego y por consiguiente en un dado momento en concesión son los derechos de los trabajadores a diferencia de que en materia civil lo que está en juego son los patrimonios pecuniarios de las partes, en esas condiciones, resulta al margen del derecho laboral la celebración de un convenio individual obrero-patronal en el cual se conceda amplias libertades de concesión ya que como se ha señalado de manera reiterativa los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

Conviene, por último establecer que la irrenunciabilidad de los derechos de la clase trabajadora, la cual es aplicable en toda su extensión al convenio individual obrero-patronal, comprende no únicamente las estipulaciones o pactos que celebran el patrón y el trabajador en relación a las condiciones de trabajo que van a privar durante la relación laboral, sino también todos aquellos derechos y prestaciones ya devengados y que en un dado momento pueden reclamarse con posterioridad a la finalización de la relación laboral bien ocurra ésta por causa de terminación natural o por causa de una rescisión de cualquiera de las partes, porque es evidente que la irrenunciabilidad de los derechos de la clase trabajadora comprende de manera total todos los derechos del trabajador y no únicamente las condiciones de trabajo. Así a ejemplos, si un trabajador prestó sus servicios personales subordinados durante un espacio temporal de diez años y una vez que finaliza la relación laboral, por rescisión de la parte patronal, si dicho trabajador renuncia de manera expresa o tácita a la prima de antigüedad a que tiene derecho, tal renuncia debe tenerse por no puesta y no producir efecto legal cuál ninguno.

2.- LA TRANSACCION.

Si bien es cierto todo convenio es precisamente el acuerdo de voluntades para crear, transmitir, modificar o extinguir derechos y obligaciones, y por consiguiente se entiende que para que sea posible la celebración de dicho acuerdo de voluntades deben darse mutuas concesiones, estas en materia civil pueden darse y concederse de manera amplia atendiendo al principio fundamental del propio derecho civil que es el de la autonomía de la voluntad de las partes, en cambio, en materia de derecho laboral no pueden concederse tantas concesiones ya que lo que está en controversia en un dado momento son los derechos de los trabajadores los cuales son irrenunciables.

La circunstancia o el hecho que se traduce en la celebración del convenio es lo que se ha llamado en el derecho civil, la transacción por la cual de acuerdo a Eduardo Pallares debemos entender: " La transacción es un contrato consensual, bilateral, a título oneroso, cuyo objeto es poner fin a un litigio ya existente o prevenir uno futuro. Dicho objeto se realiza por medio de concesiones recíprocas que se hacen las dos partes contratantes, sacrificando cada una de ellas algo de sus derechos o pretensiones. Los jurisconsultos están conformes en que es nota característica de la transacción el *ánimus de transigir*, la voluntad de concluir el litigio o de evitarlo mediante dichos sacrificios ". (29).

La concepción anterior es de una inspiración totalmente civilista pero para efectos del presente trabajo sirve de punto de referencia para precisar como toda aquella transacción que posteriormente se traduce en lo que se llama convenio implica concesiones recíprocas y sacrificio o privación de derechos

(29) Pallares Eduardo, Derecho Procesal Civil, Edit. Porrúa S. A., México D. F. 1986, Pág. 777.

lo cuál en el convenio individual obrero-patronal no es aplicable ya que la materia de la concesión serían los derechos de los trabajadores y también lo que se estaría sacrificando para poder llegar a un determinado convenio serían tales derechos, los cuáles son de orden imperativo e irrenunciables.

Esta última señalización realizada en el párrafo anterior sirve de fundamento jurídico a la afirmación de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sólo deben aprobar aquellos convenios individuales obrero-patronales que estén dentro de los límites del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo y que no contengan precisamente concesiones o sacrificios de derechos de los trabajadores y que en caso contrario tenga la facultad el trabajador de impugnar todo aquél convenio individual obrero-patronal que no sea ajustado a derecho.

En relación directa con la transacción civil y la circunstancia de que ésta no debe ser aplicada de manera irrestringida en el convenio individual obrero-patronal, establece el Maestro Mario de la Cueva: "Según el Diccionario de la Academia, el verbo transigir quiere decir: Consentir en parte con lo que no se cree justo, razonable o verdadero, a fin de llegar a un ajuste o concordia, evitar algún mal, o por mero espíritu de condescendencia, y también ajustar algún punto dudoso o litigioso, conviniendo las partes voluntariamente en algún medio que componga y parta la diferencia de la disputa. Con apoyo en esos conceptos, principalmente en el segundo, el art. 2944 del Código Civil dice que la transacción es un contrato por el cuál las partes, haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura. Dentro del derecho civil, la transacción es una manifestación más del principio de la autonomía de la voluntad aplicado a una controversia sobre derechos patrimoniales.

La idea de la transacción entró en conflicto con el principio de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores,

pues, según su definición, es un contrato en el que cada parte hace una concesión a la otra, pero éste hacer una concesión sobre el monto de los salarios, para poner un ejemplo, es equivalente a hacer una renuncia de parte del salario. Conviene observar que una transacción no es el reconocimiento de que no se tiene el derecho reclamado o el de que no se le tiene en la proporción propuesta, una idea totalmente distinta a la de hacer una concesión a cambio de otra.

La Corte no llegó a establecer una jurisprudencia firme, más bien podría decirse que sus resoluciones están en oposición unas con otras, pues si la Cuarta Sala de la era cardenista no aceptó ningún convenio, acuerdo o transacción que implicara una renuncia total o parcial del derecho a percibir el salario y demás prestaciones devengadas por el trabajo realizado, a partir del año 1941, en el que cambió la integración de la Sala, se inclinó por la posibilidad de la transacción; así a ejemplo, en la ejecutoria del 23 de Febrero de 1942, Toca 7853/40/1a., Productos de Matú, S.A., dijo que cuando se trate de prestaciones adeudadas, puede el trabajador transigir en la forma que mejor convenga a sus intereses.

La Comisión leyó varias veces el art. 98 de La Ley de 1931, revisó las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y se dió cuenta de pronto de que todos los principios fundamentales del derecho del trabajo esperaban su decisión. Razonó entonces de la manera siguiente: En la vida del derecho del trabajo, la transacción versa casi siempre sobre los derechos de los trabajadores, salarios devengados, prestaciones en especie o monto de las indemnizaciones: No te adeudo lo que pides, sino bastante menos, por lo que te propongo una transacción, lo que quiere decir, que son los derechos del trabajador los que entran en juego. La solución brotó en forma espontánea de la naturaleza del derecho del trabajo: Si en el derecho civil la transacción es posible porque quienes se enfrentan son los intereses patrimoniales de dos personas, en el derecho del trabajo los interlocutores son, de un lado, lo que hemos

llamado el patrimonio humano, que es la energía del trabajo del hombre, y del otro, un interés patrimonial, esto es, los interlocutores no son de la misma naturaleza, porque la energía, de trabajo, lo dijo Georges Scelle hace muchos años, es un fluido que sale del cuerpo del hombre en busca de un patrimonio material que le permita vivir, en cambio, lo que el empresario tendrá que pagar, son cosas que están en su patrimonio, pero que nada tienen que ver con su ser. Y nos ocurrió que esta diferenciación puede constituir la última ratio de la irrenunciabilidad del derecho a las prestaciones devengadas por el trabajo.

Nada tuvo que escribirse, porque la sentencia se escribió por sí sola: en la norma que substituya al art. 98 de la Ley de 1931 se suprimirá la referencia a la transacción, porque esta institución es contraria al principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajo. " (30).

En conclusión, la transacción que no es sino concederse mutuas concesiones y sacrificar o privarse de determinados derechos para poder llegar a un convenio, no es aplicable dicha transacción de manera total al convenio individual obrero-patronal ya que lo que está en juego en dicho convenio son los derechos devengados por el trabajador y tales derechos son de orden imperativo y su nota fundamental es que son irrenunciables.

(30) De la Cueva Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Edit. Porrúa S.A., México D.F. 1985, Págs. 381 y 382.

3.- EL CONVENIO INDIVIDUAL Y LA LIQUIDACION.

Tanto el convenio individual como la liquidación son dos actos jurídicos íntimamente ligados en el campo del derecho laboral, ya que siempre que se llega a la consecución de un convenio individual obrero-patronal, éste trae como consecuencia la liquidación del trabajador, es decir, que les sean cubiertas todos sus derechos y prestaciones devengadas y en caso de que se le adeude algo que también ésto le sea cubierto.

Ambas figuras aparentemente en un momento dado parecen ser propicias para que se dé la renuncia de derechos por parte de los trabajadores, pero analizando con un poco de calma la cuestión nos damos cuenta de que son muy necesarias dentro del derecho laboral siempre y cuando sean manejadas dentro de los límites legales, ya que de lo contrario, es decir, que no existiera tales figuras el propio derecho laboral sería omiso respecto a la conciliación de las partes, ya que en esas condiciones, todos los conflictos laborales llegarían a lo que es la segunda etapa del derecho procesal laboral, ésto es el arbitraje, de tal suerte que se estaría privando a las propias partes de llegar a un convenio y se les obligaría a entrar en litis o controversia inmediatamente lo cual definitivamente es contrario a la propia naturaleza del derecho del trabajo. El convenio individual y la liquidación están previstas de manera expresa en el Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, mismo dispositivo legal que decreta la validez de tales actos siempre y cuando reúnan los requisitos que también señala de manera expresa, es decir, que dicho convenio sea por escrito, que contenga una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos que comprende y que además deberá ser aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje la cual deberá aprobarlo únicamente cuando no contenga renuncia de derechos por parte del trabajador, es claro y evidente que en sentido contrario, es decir, cuando tal convenio no reúna

los requisitos que al efecto señala de manera expresa el Artículo 33 del Ordenamiento Federal Laboral éste es nulo pero en mi concepto es precisamente en ésta circunstancia concreta dónde existe el gran problema, de que tal nulidad es de pleno derecho siendo que nuestro sistema legal es de resoluciones judiciales y no de pleno derecho, por lo que esas condiciones considero se le debe otorgar la facultad a la parte trabajadora para que recurra o impugne todo aquél convenio que en un momento dado pueda considerarse violatorio del Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo aún cuando éste haya sido aprobado por la Junta, ésta es una necesidad pragmática ya que en la actualidad los patrones prácticamente obligan al trabajador a suscribir convenios individuales totalmente desventajosos obviamente para la parte trabajadora y no apegados a derecho valiéndose de las condiciones económicas, sociales y culturales propias del trabajador las cuáles generalmente son muy bajas y en ocasiones hasta apremiantes.

En mi concepto debe ser de sumo cuidado la aprobación de un convenio individual por parte de la Junta, ya que generalmente dicho convenio versa sobre derechos o prestaciones ya devengados y conlleva de manera simultánea la finalización de la respectiva relación laboral, y como ya quedó señalado en el presente trabajo de investigación la irrenunciabilidad de los derechos de la clase trabajadora comprende no únicamente los pactos y estipulaciones relativos a las condiciones de trabajo sino también todos aquellos derechos y prestaciones devengados.

En tratándose de los convenios individuales y de las liquidaciones señala Mario de la Cueva: " Nadie puede decir y quizá no se sepa nunca, cuantas decenas o centenas de conventos y liquidaciones se celebran diariamente en la República, en los que se oculta la renuncia que los trabajadores hacen de sus derechos. Deben haber sido muchas las meditaciones de la Comisión y es probable que pensara más de una vez

en torno al contenido de las normas que convendría consignar en la ley futura, para una solución que en la medida de lo posible defendiera los principios de nuestro estatuto. En un párrafo amargo, porque parte de un hecho que parece inevitable, la exposición de motivos propuso la razón que la obligó a aceptar la posibilidad de los dos actos jurídicos:

La nulidad (de la renuncia de los derechos de los trabajadores) no puede llevar al extremo de prohibir los convenios y liquidaciones con los patronos, porque, si se llegara a esa solución, 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 art. 33 admita la validez de los convenios y liquidaciones, pero sujetos estos 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 quedan 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. El párrafo segundo del art. 33 precisó los requisitos que deben satisfacerse para que los convenios y liquidaciones adquieran validez: a) Deben hacerse constar por escrito, sin cuyo requisito, para hablar con la terminología tradicional, serán inexistentes; b) La primera exigencia fundamental es que contenga una relación circunstanciada de los hechos que motiven el convenio o la liquidación y de los derechos que constituyen su objeto. La exigencia tiene como fin que exista una constancia precisa y completa de los hechos, de los derechos que derivan de ellos y de los razones que condujeron al convenio o liquidación; c) Deberá ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; - - d) La frase última del precepto expresa que la Junta lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores. Es de hacerse notar que no se trata de una simple ratificación

del documento, sino que se requiere, además, que la Junta lo analice y lo apruebe o rechaze. La Ley no lo dice, pero, para cumplir su misión, los miembros de la Junta deberán solicitar del trabajador y del patrono las explicaciones y aclaraciones que estimen convenientes.

La disposición final es de una importancia capital, porque es una consecuencia de la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje-tribunales de equidad al servicio de la justicia del trabajo- y porque definen una de las funciones en las que se revela mejor su naturaleza: Les corresponde la defensa del trabajo contra todo acto de despojo que se pretenda realizar aprovechando la falta de preparación escolar y el desconocimiento de los derechos. Nos ha ocurrido pensar que de la misma manera que la Secretaría de Educación reparte gratuitamente entre los niños los libros de texto, tal vez pudiera el estado, ya directamente, bien obligando a las empresas y aún a los sindicatos, entregar a cada trabajador y señaladamente a los de nuevo ingreso, un ejemplar de la Ley del Trabajo. ¿Estará dispuesto el personal de las Juntas a cumplir su cometido? Tal vez habría que encomendar ésta misión a hombres con un hondo sentido ético y de amor por la justicia.

En jurisprudencia firme (Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, quinta parte, México, 1965, pag. 190) la Suprema Corte de Justicia de la Nación argumentó como un maestro clásico del derecho civil, para sostener que el documento que suscribe un trabajador para dar por terminada una relación de trabajo, con anuencia del patrono, es plenamente válido:

La renuncia de derechos a que se refiere la frac. XXVII del Artículo 123 Constitucional y el art. 15 de la Ley Federal del Trabajo, son aquéllas que pueden pactarse por un trabajador en el contrato de trabajo y que tienen como consecuencia la de que el obrero se comprometa a no exigir las prestaciones que en su favor establece la Ley laboral; pero no puede hablarse de renuncia de derechos en

tratándose de la terminación voluntaria del contrato por parte del trabajador y con anuencia del patrono, pues en éste caso se ejercita un derecho, como lo es el establecido en la frac. I del art. 126 de la Ley de la materia (actualmente 53, frac. I).

No analizaremos esa tesis a la luz de la Ley de 1931, pero sí diremos que ha perdido su eficacia, porque la irrenunciabilidad de los derechos comprende, según las explicaciones dadas anteriormente, tanto el derecho a exigir el cumplimiento de las normas de trabajo, cuanto el de reclamar el pago de las prestaciones devengadas.

Por otra parte, en el problema propuesto por la Corte, se está en presencia de un convenio que debe ajustarse a los requisitos del art. 33, ya que ninguna disposición lo excluye, por lo cuál, cuando no estén satisfechos, la separación del trabajo que se consume en ese documento, debe reputarse un despido injustificado, que abre en favor del trabajador la acción correspondiente ". (31).

(31) De la Cueva Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Edit. Porrúa S.A., México D.F. 1985, Págs. 382, 383 y 384.

4.- LA FUNCION CONCILIATORIA Y LOS CONVENIOS Y LIQUIDACIONES.

Por disposición expresa de nuestra Ley Suprema los Tribunales del Trabajo son Juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir, dichos Tribunales deben proveer dentro de todos sus procedimientos primeramente la conciliación, se trata pues, de que de ser posible las partes lleguen a un arreglo o convenio pero en todo caso bajo el sancionamiento de las autoridades laborales y solamente que no sea posible tal arreglo o conciliación se procede a pasar a la segunda etapa procesal laboral que es la de Arbitraje, es decir, en esta etapa las partes entran ya en litigio.

La fracción XX del Artículo 123 Constitucional en su Apartado "A" dispone que las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo serán dirimidos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la misma Ley Federal del Trabajo prevé en el Título relativo a las autoridades del trabajo a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en su Artículo 604 y también a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en su Artículo 621, con esta circunstancia queda demostrado como el espíritu del derecho procesal laboral es proveer en todo tiempo primeramente a la conciliación y sólo en caso de que no se pueda llegar a la consecución de la misma entrar al arbitraje o lo que es plenamente considerado litigio, tal situación es completamente evidente ya que incluso por disposición constitucional las Juntas que son las autoridades para conocer de los conflictos laborales son primeramente de Conciliación y después de Arbitraje, evidencia que viene a ratificar obviamente la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional al disponer dentro del Título relativo a las autoridades del trabajo a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. El convenio individual obrero-patronal es el resultado en que se traduce la conciliación a que llegan las partes dentro de las relaciones individuales de trabajo, dicho convenio ya lo

habíamos señalado con anterioridad puede tener lugar tanto antes de la iniciación de un juicio laboral como una vez que éste se inicie, dentro de la etapa propia de conciliación o en cualquier otra si es que las partes deciden no esperar al pronunciamiento del laudo respectivo, ésta es la razón fundamental por la cual en el presente trabajo de investigación tratamos el tema relativo a la conciliación, es decir, la conciliación considerada como una forma procesal dentro de los procesos laborales para que las partes obrero-patrón lleguen a un arreglo y con esto pongan fin al conflicto, tal conciliación está íntimamente relacionada con el convenio en el caso concreto que nos ocupa individual obrero-patronal, ya que la misma siempre se habrá de traducir en la suscripción de un convenio.

En el caso concreto del convenio individual obrero-patronal que es la parte medular del presente trabajo de investigación la conciliación como instrumento procesal para llegar a la consecución de tal convenio es aplicable dentro de las propias reglas, principios y fundamentos del propio derecho laboral, se trata pues, de que los Tribunales Laborales no tengan el carácter de ser meramente pasivas sino que tienen que intervenir y sancionar los convenios de una manera activa teniendo en todo momento como ordenamiento rector de su actuar los principios fundamentales del derecho laboral, su obligación de proteger los intereses y derechos del trabajador y la circunstancia esencial de no permitir la suscripción de un convenio individual obrero-patronal cuando éste contenga renuncia tácita o expresa de derechos - bien sean condiciones de trabajo o prestaciones - devengados - dada la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, haciéndoles ver a las partes hasta dónde es posible la celebración del convenio.

En síntesis, pues, la conciliación es una alternativa y forma procesal a la que la Ley Fundamental le otorgó validez para dirimir los conflictos capital-trabajo representados por los patronos y los trabajadores, traduciéndose siempre tal conciliación

ex: la suscripción de un convenio individual en el caso concreto del trabajo de investigación que nos ocupa.

En tratándose de la función conciliatoria y los convenios y liquidaciones señala el Maestro Mario de la Cueva en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, de manera textual: " La frac. XX del Artículo 123 creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje como el órgano estatal al que le correspondería la impartición de la justicia del trabajo. El nombre de la institución indica que en la solución de los conflictos, individuales y colectivos, jurídicos y económicos, se desarrolla un procedimiento en dos etapas: de conciliación la primera y de arbitraje la segunda.

La conciliación, como etapa primera del proceso, puede mirarse desde dos ángulos distintos: vista del lado de las partes, tiene por objeto ayudarlas a que encuentren la solución justa de sus diferencias, y considerada del lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas. Este breve apuntamiento permite poner de relieve que en la conciliación todos los elementos que intervienen poseen una fuerza propia, quiere decir, son elementos activos, papel que es necesario recalcar a propósito del conciliador, porque, por la naturaleza y por los fines del derecho del trabajo, su misión, que es noble y bella, consiste en buscar esforzadamente la realización de la justicia social, que es tanto como decir la justicia para el trabajo, que es quien ha sufrido y sufre injusticia, en armonía, claro está, con las normaciones del orden jurídico.

Conviene precisar, a fin de completar la caracterización, que la opinión de los conciliadores no constituye un imperativo, quiere decir, no posee fuerza obligatoria: es la opinión de un juez, al que se supone sabio y justo, formado en base en la experiencia de la vida diaria y en el conocimiento de

los seres humanos, en la visión que proporciona el tratamiento de una serie larga de controversia semejantes, un punto intermedio, más o menos inclinado de uno u otro lado, de acuerdo, con los datos y exposiciones que se le presenten.

La Constitución y la Ley reconocieron a la conciliación como un procedimiento válido para poner fin a los conflictos, esto es, el orden jurídico otorgó validez a los convenios a que lleguen las partes, y lo hizo porque colocó entre ellas una cuña: el conciliador, comisionado para vigilar el respeto a la justicia.

Las ideas expuestas se inspiraron en la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia, que es modelo de precisión, de 25 de noviembre de 1936, Toca 2206/36/2a., Cía. Minera Dos Carlos, S. A.

El quejoso confunde la transacción del derecho civil con la conciliación consignada en el Artículo 123: aquella depende de la voluntad de las partes, que son las únicas que intervienen en su celebración, en tanto la conciliación supone la intervención del tribunal, quien no sólo está facultado, sino obligado, a hacer ver a las partes hasta dónde es posible la transacción, vista la irrenunciabilidad de los derechos del trabajo. El error consiste en creer que en el ejercicio de la función conciliatoria tienen los tribunales del trabajo un papel meramente pasivo, siendo así que, por el contrario, su función es activa y consiste, a la vez que en ayudar a las partes a la transacción, haciéndoles ver la conveniencia de que terminen por ese medio la controversia, en impedir que se excedan en sus facultades, haciendo que el trabajador admita una renuncia prohibida por la Ley ". (32).

(32) De la Cueva Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Edit. Porrúa S.A., México D.F. 1985, Págs. 384 y 385.

Concluyendo, la conciliación considerada para efectos del presente trabajo de investigación como una alternativa y forma de poder llegar a la consecución de un convenio individual obrero-patronal y no única y exclusivamente como una etapa del proceso laboral es aplicable y es el instrumento a través del cuál se alcanza precisamente la celebración de un convenio.

CAPITULO SEPTIMO.**EL ARTICULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

7.1. *Generalidades.* 7.2. *Contenido y requisitos del Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.* 7.4. *Jurisprudencia aplicable al Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.* 7.5. *La irrenunciabilidad de los derechos del trabajador es un requisitos sine qua non del convenio individual obrero-patronal.*

CAPITULO SEPTIMO.

EL ARTICULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1.- GENERALIDADES.

En el presente capítulo se hace un estudio minucioso del Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se señala el contenido de dicho dispositivo legal, es decir, la nulidad de cualquier renuncia de derechos del trabajador y el convenio individual obrero-patronal y los requisitos del mismo; contiene también algunos comentarios de diversos autores como Juan B. Climent y Trueba Urbina al propio Artículo 33 que resultan interesantes y sobre todo apropiados a la problemática que en un dado momento reviste el dispositivo legal de referencia; además se incluyen una serie de resoluciones de los Tribunales Federales relativas al mismo Artículo, dichas resoluciones vienen a darle más claridad al estudio del presente capítulo y por último se plantea la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador como un requisito sine qua non del convenio individual obrero-patronal.

2.- CONTENIDO Y REQUISITOS DEL ARTICULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A).- CONTENIDO: Para iniciar de mejor forma y con más facilidad el estudio del subtítulo que nos ocupa me permitiré transcribir a continuación de manera literal el Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 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 les 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.

Dicho dispositivo legal del Ordenamiento Federal Laboral establece en su primer párrafo la nulidad absoluta de las renunciaciones que hagan los trabajadores de sus salarios y de sus indemnizaciones (derechos o prestaciones devengadas). Asimismo, contempla y regula en su segundo párrafo al convenio individual obrero-patronal, señala los requisitos que éste debe reunir, y por último establece que las Juntas de Conciliación y Arbitraje aprobarán únicamente aquellos que no contengan renuncia de derechos por parte del trabajador.

De tal suerte, que el Artículo que nos ocupa determina tajantemente: Primero: Que toda renuncia, bien sea escrita o verbal que hagan los trabajadores de sus derechos - ya sean salarios, condiciones de trabajo, indemnizaciones (derechos devengados) - es nula, es decir, tal renuncia se tiene por no puesta y no produce efecto legal cucl ninguno, acorde con lo dispuesto también en el Artículo 50. de la propia Ley Federal del Trabajo.

Segundo: Dispone y regula de manera específica al convenio individual obrero-patronal, además de señalar los requisitos que éste debe contener, estableciendo que todo convenio para ser válido debe reunir los requisitos que señala el mismo dispositivo legal, disponiendo por último que las Juntas únicamente sancionarán de manera aprobatoria aquellos convenios que contengan renuncia de derechos de los trabajadores.

De las dos determinaciones planteadas con anterioridad se desprenden algunas reflexiones que vienen a reforzar y a reafirmar la problemática y propuesta de solución planteadas en el presente trabajo de investigación, como es, que los derechos de los trabaja---

dores son irrenunciabiles, principio que ratifica en su primer párrafo del Artículo 33 al declarar la nulidad de toda renuncia que el trabajador haga de sus derechos, se reafirma también que dicha irrenunciabilidad de derechos es aplicable en toda su extensión al convenio individual ya que el multicitado Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo establece que las Juntas deben aprobar únicamente los convenios que no contengan renuncia de derechos del trabajador y por último el Artículo de referencia determina claramente que para que un convenio sea válido debe reunir ciertos requisitos señalados por el propio dispositivo legal y no debe contener renuncia de derechos por parte del trabajador.

De todo lo anteriormente puntualizado, se desprende de manera evidente la nulidad de todo convenio que no reúna los requisitos señalados por la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 33 o que contenga renuncia de derechos por parte del trabajador, más sin embargo, en mi concepto no basta con que la Ley declare una nulidad de pleno derecho sino que es necesario que otorgue al trabajador el medio o instrumento para hacer valer la invalidez o nulidad de todo aquél convenio no apegado a los lineamientos prescritos por el Artículo 33 del Ordenamiento Federal Laboral.

B).- REQUISITOS: El Artículo 33 establece cuatro requisitos esenciales para que un convenio individual sea válido, a saber:

- 1.- Debe ser por escrito.
- 2.- Debe contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos que comprende.
- 3.- Debe ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- 4.- No debe contener renuncia de derechos por parte

del trabajador.

Es decir, debe hacerse constar por escrito el convenio para que de ésta forma sea evidente la existencia del mismo en caso contrario el convenio se reputa como inexistente, en relación al segundo requisito, las partes tienen la obligación de precisar las razones y los hechos que conducen a la suscripción del convenio mediante la relación circunstanciada correspondiente y además se deben enumerar los derechos que comprende el convenio para que de ésta forma se precise cuáles son los derechos que se le liquidan al trabajador y si éstos son pagados con arreglo a derecho. Debe además ser ratificado ante la Junta el multicitado convenio pero únicamente como requisito de conveniencia y para proporcionarles mayor seguridad a las partes, sobre todo al trabajador, es decir, éste requisito es únicamente de validez pero no de existencia, es requisito también que el convenio individual obrero-patronal no contenga renuncia de derechos por parte del trabajador - condiciones de trabajo o derechos devengados - ya que en caso contrario no debe ser aprobado por la Junta, en atención a que los derechos del trabajador son irrenunciables, principio derivado del carácter imperativo y de orden público del derecho del trabajo.

En caso de que el convenio individual obrero-patronal no reúna los requisitos señalados anteriormente salvo el de ratificación y en su caso aprobación de parte de la Junta, el cual es un requisito eminentemente de conveniencia, dicho convenio es nulo, y en caso también, de que sea ratificado y aprobado por la Junta sin que esté en arreglo a los requisitos enumerados en los puntos 1, 2 y 4 es nulo, el problema estriba en la manera de hacer valer esa nulidad y es en relación a ésto último, que en el presente trabajo de investigación como proposición se plantea la existencia de un recurso para impugnar todo aquél convenio que habiendo sido aprobado no reúna los requisitos del Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

3.- COMENTARIOS AL ARTICULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A).- ALBERTO TRUEBA URBINA: 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 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.

COMENTARIO PERSONAL: El comentario de Alberto Trueba Urbina al Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, ratifica los requisitos del convenio, pero sobre todo comenta lo relativo a que cualquier renuncia de derechos que esten contenidos en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores es nula, señalando precisamente que tal nulidad es de pleno derecho y que en esas condiciones no debe reclamarse pero también establece que esa tesis es objeto de discusión y que en todo caso corresponde a los Tribunales Federales decidir al respecto, circunstancia que considero sirve de apoyo y es acorde con mi proposición, es decir, que para hacer valer la renuncia de derechos contenidos en un convenio se faculte al trabajador para impugnarlo mediante un recurso y no simplemente que tal nulidad sea de pleno derecho.

De tal suerte, que el comentario de Trueba Urbina plantea la posibilidad de que se pueda impugnar un convenio nulo, con sus propias palabras que se pueda reclamar, además de que hace hincapié en la laguna que existe en la Ley Federal del Trabajo en tratándose de las nulidades puesto que no las reglamenta, en conclusión, el comentario que nos ocupa ratifica la nulidad de todo convenio que contenga renuncia de derechos del trabajador y asimismo plantea la posibilidad de impugnarlo.

B).- JUAN B. CLIMENT BELTRAN: Convenios y liquidaciones. El principio de irrenunciabilidad refleja fundamentalmente el carácter tutelar del derecho del trabajo, tanto en su aspecto sustantivo como en el procesal; y está presente de manera especial en los convenios que impliquen una solución conciliatoria al conflicto, ya sea en el curso del procedimiento, correspondiente a la conciliación procesal, o para evitar el litigio mediante los convenios fuera de juicio.

Mario de la Cueva junto a su insuperable doctrina de la nulidad de pleno derecho expuesta en su primer Tratado, que fue adoptada por la jurisprudencia, actualiza esta cuestión en El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, al comentar el artículo 33 de la Ley de 1970, refiriéndose a " los convenios individuales y las liquidaciones ". Destaca como nota relevante del citado precepto, que no admite la transacción en la conciliación laboral, porque aquélla es una fórmula de concesiones mutuas que opera en el derecho civil como manifestación de la autonomía de la voluntad de las partes, en tanto que en la conciliación laboral no pueden aceptarse concesiones por los trabajadores, porque éstas implican renuncia de derechos.

En tal sentido, desprende de la Exposición de Motivos, los siguientes requisitos de los convenios y liquidaciones, para que adquieran validez: a) Deben hacerse constar por escrito,

sin cuya formalidad considera que serán inexistentes; b) Deberán contener una relación circunstanciada de los hechos que motiven el convenio o la liquidación y los derechos que constituyan su objeto; c) Deberá ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; d) Hacer notar que no se trata de una simple ratificación sino que la frase última del precepto, requiere además, que la Junta lo analice, lo apruebe o rechace, para lo cuál estima que los miembros de la Junta deberán solicitar del trabajador y del patrón las explicaciones y aclaraciones que estimen convenientes.

Alude a una tesis de jurisprudencia de la Suprema Corte (Apéndice al Semanario de la Federación, 5a. parte. México, 1965. p. 190), que considera de influjo civilista, en la que se sostiene que el documento que suscribe un trabajador para dar por terminada voluntariamente la relación del trabajo con la anuencia del patrón no significa renuncia de derechos, pues entiende por renuncia " aquellas que pueden pactarse por un trabajador en el contrato de trabajo y que tienen como consecuencia la de que el obrero se comprometa a no exigir las prestaciones que en su favor establece la Ley Laboral ", en tanto que, según esa tesis, en la terminación voluntaria del contrato, el trabajador ejerceita un derecho establecido por la Ley (actualmente artículo 53 Fracción I.).

El Maestro de la Cueva se opone a esta tesis, creemos que con razón, diciendo que habiendo surgido con vista a la Ley de 1931, a perdido actualmente su eficacia, porque la irrenunciabilidad de derechos comprende " tanto el derecho a exigir el cumplimiento de las normas de trabajo, cuanto el de reclamar el pago de las prestaciones devengadas ". Y agrega que en el problema planteado por la Corte se está en presencia de un convenio que debe ajustarse a los requisitos del artículo 33 de la Ley vigente.

Es importante recoger estas ideas porque plasman los principios que deben informar la conciliación en los convenios laborales; aunque en nuestro concepto, la dificultad estriba en trasladarlos a la práctica.

Ese análisis por parte de las Juntas, tan necesario, es todavía posible cuando el convenio deriva del proceso laboral, donde las partes han hecho un planteamiento de litis, inclusive pueden haber aportado pruebas; pero es sumamente difícil cuando se trata de los convenios fuera de juicio, donde los comparecientes se limitan a expresar que por convenir a sus intereses llegan a la solución conciliatoria establecida en el mismo; y en esos casos no es fácil para la Junta indagar los antecedentes que motivaron el convenio.

No obstante, queda en pie la exigencia de que los convenios individuales de terminación de la relación de trabajo, contengan, entre otros elementos, una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven, así como la antigüedad, categoría y salario del trabajador, y las cantidades y conceptos comprendidos en la liquidación, sin que sea admisible un recibo finiquito global liberatorio, de acuerdo con la tesis de la Suprema Corte en Amparo Directo 3516/79, Luis Felipe Alvarez Baños. 31 de Octubre de 1979. Además deben ser ratificados ante las Juntas y aprobados por las mismas, lo que constituye una cierta garantía de seriedad en su formulación, en la percepción directa de las cantidades asignadas a los trabajadores, y en la autenticidad del consentimiento de los mismos.

Al respecto, las reformas procesales de 1980, introducen nuevos requisitos para los convenios individuales, al disponer el artículo 802 actual que la suscripción de un documento hace plena fe por cuenta del suscriptor " cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital "; lo que conlleva la necesidad de una revisión de la tesis jurisprudencial mencionada. Además

en el capítulo sobre " Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios", el artículo 987 se refiere a los convenios celebrados en los términos del artículo 33 de la Ley, imponiendo el requisito de que deberán garantizarse en forma expresa las cantidades correspondientes a la participación de utilidades de los trabajadores.

COMENTARIO PERSONAL: En el comentario que hace Juan B. Climent Beltrán al Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, ratifica de manera clara y evidente los requisitos que debe reunir el convenio individual obrero-patronal los cuales ya se precisaron en el presente capítulo, señala también el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador afirmando que éste refleja fundamentalmente el carácter tutelar y proteccionista del derecho laboral dicho principio ya fué minuciosamente estudiado en el presente trabajo de investigación primero en el capítulo sexto y posteriormente en el capítulo séptimo enfocándolo ya al convenio individual coincidiendo el punto de vista del presente trabajo con el del autor que nos ocupa en cuanto a la total aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador al convenio individual, hace alusión también a que no es admisible la transacción dentro de los convenios individuales obrero-patronales cuestión en la que se coincide también y que ya fué estudiada en el subtítulo segundo del capítulo séptimo del presente trabajo de investigación y sobre todo señala que la irrenunciabilidad de derechos del trabajador comprende no solamente las condiciones de trabajo bajo las cuales se va a desarrollar la relación -- obrero-patronal sino que también comprende las prestaciones y derechos devengados objetando de esta manera la tesis emitida en el año de 1965 coincidiendo su punto de vista de rebatir tal tesis porque resulta inaplicable de manera total a los tiempos actuales con el mismo punto de vista y argumentos del Maestro Mario de la Cueva, por último señala con todo acierto que las Juntas al presentarseles un convenio primeramente lo deben de analizar y posteriormente aprobarlo o rechazarlo según proceda

en derecho, de tal suerte, que es evidente que el convenio a que lleguen las partes obrero-patrón está muy lejos de vincular a la Junta.

C).- FRANCISO BREÑA GARDUÑO: Hay que distinguir entre derechos adquiridos y expectativas de derecho; los primeros no son renunciables, las segundas sí.

No es requisito de validez sino de conveniencia la ratificación de los convenios o liquidación.

COMENTARIO PERSONAL: El autor que nos ocupa en su comentario al Artículo 33 del Ordenamiento Federal Laboral hace una distinción de los derechos del trabajador y según él, hay derechos adquiridos y expectativas de derecho y afirma que los primeros son irrenunciables y los segundos sí pueden ser objeto de renuncia, cuestión que desde mi punto de vista es totalmente desacertada ya que rompe el principio fundamental de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador ya que éstos derechos son integrales y no pueden ser objeto de división independientemente de que lo que afirma Breña Garduño es totalmente contrario a lo argumentado y rebatido de manera clara y precisa por el Maestro Mario de la Cueva y en todo caso se alinea a la tesis jurisprudencial a la que se hizo referencia en el comentario personal anterior siendo que dicha tesis es totalmente inaplicable a los tiempos actuales según el propio Mario de la Cueva y Juan B. Climent, por último señala que la ratificación de los convenios es simplemente un requisito de conveniencia, circunstancia con la cual se está completamente de acuerdo y que se dejó perfectamente establecida en el presente capítulo al estudiar lo relativo a los requisitos del Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

4.- JURISPRUDENCIA APLICABLE AL ARTICULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1.- *Convenios, características de los.* Los convenios que llevan acabo los trabajadores con sus patrones para poner fin a un juicio laboral, ya sea por medio de una transacción o por reconocimiento del patrón de las prestaciones exigidas, debidamente sancionadas por las JCA como lo dispone el art. 33 de la LFT, no constituyen la cosa juzgada, porque al aprobarlos esas Juntas no resuelven como órgano jurisdiccional las cuestiones sometidas a su conocimiento de arbitraje, sino que sólo se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes.

AD 4311/78. Ramiro Hernández Hernández, 19/III/79.
U. de uts. P: Maria Cristina Salmorán de Tamayo. S: Joaquín Dzib Nuñez.

AD 531/79. Maguín Ocampo Hernández, 4/IV/79, 5 uts. P: Maria Cristina Salmorán de Tamayo. S: Miguel Bonilla.

AD 2724/78. Samuel Gómez Montero, 6/VI/79. 5 uts. P: David Franco Rodríguez. S: Guillermo Ariza Bracamontes.

AD 3760/79. Ferrocarril del Pacífico, S.A. 17/IX/79. U. de 4 uts. P: Julio Sánchez Vargas. S: Jorge Landa.

AD 3129/79. Alfonso Cigarroa Cueto, 10/X/79. 5 uts. P: Alfonso López Aparicio. S: Arturo Carrete Herrera.

2.- *EJECUTORIA.* La nulidad de un convenio no es susceptible de conciliarse entre las partes, si ésta nulidad es de pleno derecho. (Directo 7731/59, Sindicato de Empleados de Cantinas, 24 de Octubre de 1960).

3.- *EJECUTORIA.* Antigüedad, irrenunciabilidad de los derechos.- Dados los términos de los artículos 123, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución y 22 de la Ley Federal del Trabajo, no puede el trabajador renunciar válidamente a los derechos

derivados de su antigüedad al servicio de la empresa, y menos los representantes del sindicato, sin el consentimiento del trabajador, pueden convenir en esa renuncia. (Amparo directo 940/59. Maximino Gómez Torres, 24 de Julio de 1959). Art. 33 de la Ley vigente.

4.- CONVENIO. Nulidad de pleno derecho. Cuando se requiera la intervención jurisdiccional para invalidar o reparar las violaciones a los derechos del trabajador contenidos en un convenio, ésta puede promoverse o bien mediante la demanda de nulidad parcial o total, o haciendo caso omiso de las cláusulas que son nulas de pleno derecho, y demandar el pago de las prestaciones que constituyen derechos irrenunciables y que se habían omitido en el convenio; ya que cualquiera de las dos vías es válida y conduce a los mismos efectos. Tal criterio se desprende del laudo de la Junta Especial No. 36 de la Federal de Conciliación y Arbitraje. 30 de Noviembre de 1979; expediente 01/88/78. Confirmado por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia. A.D. 2371/80. 27 de octubre de 1980.

5.- EJECUTORIA. Recibo finiquito liberatorio. Deben especificarse circunstancialmente los conceptos que comprende. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, todo convenio o liquidación para ser válido deberá contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él; de manera que si un finiquito liberatorio no se especifican circunstancialmente los conceptos y no se determina el periodo ni las prestaciones a que los mismos corresponden, es obvio que no se cumplieron los requisitos a que se refiere el artículo 33 invocado.

Tesis de Jurisprudencia. Informe 1986. Cuarta Sala.

6.- EJECUTORIA. Cosa juzgada en los convenios celebrados por las partes. Los convenios que llevan acabo los trabajadores con sus patrones para poner fin al juicio laboral no establecen autoridad de cosa juzgada, si del estudio de ésta excepción opuesta no sólo en su sentido formal sino en el material o substancial se advierte que aún cuando las partes son las mismas no hay identidad entre las acciones ejercitadas y las prestaciones a que se refiere el convenio, ni un pronunciamiento de la autoridad judicial que haya decidido sobre esas mismas prestaciones, por lo que la Junta correctamente desestimó la excepción de cosa juzgada al constatar que las prestaciones cuyo pago demandó la actora no fueron comprendidas en el convenio celebrado entre las partes y aprobado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Amparo directo 1266/81. Ferrocarril del Pacífico, S.A. de C.V. 27 de julio de 1983. 5 votos. Ponente: Victor Manuel Franco Pérez. Secretaria: Adriana Barrera de Loza.

Informe 1983. Cuarta Sala. p. 41.

7.- EJECUTORIA. Renuncia de derechos, imprescriptibilidad de la acción de nulidad. La acción para impugnar de nulidad 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 ".

Ahora bien, dado el carácter imperativo del derecho del trabajo, debe concluirse que todo convenio celebrado en contravención a las disposiciones invocadas, es nulo de pleno derecho por lo que la acción de los trabajadores para impugnarlo es imprescriptible. (Directo 4709/58, Petróleos Mexicanos, 20 de marzo de 1959).

8.- EJECUTORIA. Ejercicio de la nulidad.- La nulidad no puede ser materia de un juicio de garantías, para resolver de manera inmediata, tal nulidad, que previamente debe ser sometida a la jurisdicción laboral, para que se haga la declaratoria correspondiente, através de sus órganos, podría someterse la controversia de la jurisdicción constitucional, para juzgar de las violaciones en la resolución definitiva o durante la tramitación del procedimiento se hubieren cometido, ya que el juicio de amparo, al tenor del artículo 103 constitucional, sólo es procedente contra leyes o actos de autoridad, pero no contra los actos de particulares, al celebrar los convenios obrero-patronales, por mucho que éstos sean evidentemente nulos, por ostensiblemente contrarios a las normas fundamentales constitucionales y a las reglamentarias de la Ley Federal del Trabajo. (R-824/53, Gonzalo Lomeli Olvera y Ventura Santoyo Rodríguez, 10 de noviembre de 1955).

9.- Renuncia al trabajo no implica renuncia de derechos. Los trabajadores pueden válidamente renunciar al trabajo, sin que tal acto implique renuncia de derechos en los términos de los arts. 103, fracc. XXVII, inciso h), de la Constitución y 15 de la LFT de 1931, pues la renuncia al trabajo no presupone la de derecho alguno derivado de la Ley o adquirido con motivo de la prestación de sus servicios, sino que constituye una simple manifestación de voluntad de dar por terminada la relación laboral, manifestación que para su validez no requiere de la intervención de las autoridades del trabajo, toda vez que surte los efectos desde luego, y corresponde a los trabajadores, cuando pretendan objetarla por algún vicio del consentimiento, demostrar tal extremo para obtener la nulidad.

Sexta Epoca, 5a. Parte: Vol XII, pág 232. AD 1046/58.

Ricardo Mendoza Quintana. U de 4 vts.

Vol XXXVIII, pág 43. AD 5254/58. Carmen Vargas Leal. 5 vts.

Vol XXXVIII, pág 59. AD 3472/59. J. Jesús Sánchez Melgarejo. 5 vts.

Vol L, pág 85. AD 3642/61. Gonzalo Villa Maldonado.
U de 4 vts.

Vol LXIII, pág 23. AD 1655/62. Eliseo González Pitones.
5 vts.

10.- EJECUTORIA. Convenios, nulidad parcial de los, sólo en los que impliquen renuncia de derechos. No opera el fenómeno jurídico de la nulidad de un convenio celebrado entre el patrón y trabajador, cuando el actor no pretenda destruir los efectos del mismo, sino reclamar el reconocimiento de tales efectos para ajustarlos a las condiciones establecidas por la Ley o por el Contrato, en tales casos sólo opera la nulidad respecto de la parte del convenio que implique renuncia de derechos.

Amparo directo 7085/80. Víctor Rodríguez Cano. 16 de marzo de 1981. 5 votos. Ponente: María Cristina Salnorón de Tamayo. Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Tres precedentes en el mismo sentido.

Informe 1981. Cuarta Sala. p. 186.

5.- LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR ES UN REQUISITO SINE QUA NON DEL CONVENIO INDIVIDUAL OBRERO-PATRONAL.

La irrenunciabilidad de los derechos de la clase trabajadora es un requisito fundamental e indispensable de los convenios individuales obrero-patronales, dicha irrenunciabilidad de derechos se deriva de una disposición constitucional además de que el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo la dispone de manera expresa en la parte final de su segundo párrafo en tratándose del convenio individual, de manera expresa señala: " 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 principio de irrenunciabilidad de derechos de la clase trabajadora ya fué estudiado minuciosamente en el presente trabajo de investigación en el capítulo sexto en términos generales y concretamente en relación a su total aplicación al convenio individual obrero-patronal fué tratado en el capítulo séptimo en el subtítulo correspondiente a " El convenio individual y la liquidación ", por lo que en esas condiciones ahora simplemente se hace mención al respecto.

Existe una tesis jurisprudencial del año de 1959 que establece que la irrenunciabilidad de derechos del trabajador es privativa de aquellos que puedan pactarse en un contrato de trabajo en relación a las condiciones de trabajo bajo las cuales se va a desarrollar la relación obrero-patronal, estableciendo que en tratándose del convenio no se puede hablar de renuncia de derechos sin embargo se debe tomar en cuenta que dicha tesis es totalmente inaplicable a los tiempos actuales por varias razones, entre otras tal como lo señala Mario de la Cueva la irrenunciabilidad de derechos comprende tanto el cumplimiento de las condiciones de trabajo como la facultad del trabajador de exigir el pago de las prestacio-

nes devengadas independientemente de que evidentemente si la irrenunciabilidad de derechos se limitara únicamente al cumplimiento de las condiciones de trabajo, definitivamente en los tiempos actuales los patrones prácticamente " obligarían " a sus trabajadores a firmar convenios y liquidaciones totalmente desventajosas para el trabajador y en ocasiones hasta ridículas en relación con los derechos que hubiésem devengado y que la Ley Federal del Trabajo se los confiere de manera clara.

En conclusión, la irrenunciabilidad de derechos del trabajador es un requisito indispensable del convenio individual en virtud de los razonamientos anteriormente expuestos además de que el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo es expreso en ese sentido tal como quedó precisado en el segundo párrafo del presente subtítulo.

CAPITULO OCTAVO.

CONCLUSIONES Y PROPOSICION.

CAPITULO OCTAVO.

CONCLUSIONES Y PROPOSICION.

I.- CONCLUSIONES:

PRIMERA: Por convenio se entiende que es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones, para efectos del presente trabajo de investigación resulta totalmente aplicable el término " Convenio " en el sentido de que es mediante dicha figura que un trabajador y un patrón extinguen su relación obrero-patronal y en consecuencia también los derechos y obligaciones que tenían de manera recíproca.

SEGUNDA: Por recurso entendemos, que son los medios de impugnación que otorga la Ley a las partes para que obtengan mediante ellos la revocación o modificación de una resolución judicial, es decir, los recursos son propios de las partes y mediante ellos se persigue el objetivo de que la resolución que se impugna sea modificada o revocada en los términos y margen de los agravios expresados en la interposición del propio recurso.

TERCERA: Las resoluciones existentes en materia laboral son las previstas en el Artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, Acuerdos: cuando se refieren a simples resoluciones de trámite; Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelven dentro o fuera de juicio un incidente; Laudos: cuando deciden el fondo del conflicto. De tal suerte, que las únicas resoluciones laborales son las mencionadas anteriormente, por lo que evidentemente el convenio no es una resolución laboral en términos generales y tampoco lógicamente es un Laudo en término específicos.

CUARTA: La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 848 determina el principio de definitividad de las resoluciones laborales al señalar de manera expresa que " Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones ". Sin embargo dicho principio es relativo ya que es de tomarse en cuenta que todos los procesos contienen un principio general de impugnación, todas las resoluciones sean del tipo que sean son susceptibles de ser impugnadas mediante el juicio de amparo.

QUINTA: La propia Ley Federal del Trabajo dispone de manera expresa algunas figuras procesales que conllevan de manera implícita la posibilidad de impugnar y en consecuencia en un dado momento revocar las resoluciones laborales, son concretamente cuatro, " La regularización del procedimiento " prevista de manera expresa en el Artículo 686 del Ordenamiento Federal Laboral, " La nulidad de actuaciones " contemplada como un incidente de previo y especial pronunciamiento en la fracción I del Artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, " La revisión de los actos de ejecución " el cuál reúne todos los requisitos propios de un recurso ya que la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo XIV del Título Catorce dispone expresamente en contra de qué actos procede la revisión; Qué autoridades van a conocer de dicha revisión; En qué término debe ser interpuesta; Y por último todo un procedimiento para desahogarla y " La reclamación en contra de las medidas de apremio " en relación a ésta figura también la Ley Federal del Trabajo prevé en contra de qué actos procede; Término para interponerla y todo un procedimiento para substanciarla, es evidente que las dos últimas figuras mencionadas constituyen auténticos recursos y definitivamente en caso de que se declaren apegadas a derecho van a modificar o a revocar las resoluciones que mediante ellas se impugnarón.

SEXTA: En la conclusión tercera se dejó perfectamente establecido que las únicas resoluciones laborales que existen son: Acuerdos; Autos incidentales; Laudos, por lo que en esas condiciones, es evidente que el Convenio no es una resolución laboral y lógicamente tampoco es un Laudo, de tal suerte, que al convenio no se le puede atribuir el carácter de Cosa Juzgada, incluso al efecto existe jurisprudencia firme que señala que los convenios que llevan acabo los trabajadores con sus patrones para poner fin a un juicio laboral y que son debidamente sancionados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje no constituyen la Cosa Juzgada, porque al aprobarlos esas Juntas no resuelven como Organó Jurisdiccional sino que sólo se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes.

SEPTIMA: La Ley Federal del Trabajo, que es el ordenamiento jurídico que regula con mayor amplitud las relaciones obrero-patronales además de que es la ley reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, es de orden público, es decir, sus disposiciones no están sujetas a la voluntad de las partes sino que deben ser aplicadas en sentido estricto, el artículo 5o. de la propia Ley, señala que sus disposiciones son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y ejercicio de los derechos cualquier estipulación que sea contraria a sus propias disposiciones.

OCTAVA: Los derechos de los trabajadores son irrenunciables y en caso de que el propio trabajador renuncie a ellos bien sea de manera expresa o tácita tal renuncia se tiene por no puesta y no producirá efecto legal cuá el ninguno, al efecto existe disposición constitucional en el sentido de que son condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes cuando dichas condiciones o estipulaciones impliquen renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores, además el artículo 5o. de la Ley

Federal del Trabajo en su fracción XIII dispone que no producirá efecto legal cuál ninguno la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

NOVENA: El orden público y la imperatividad de la Ley Federal del Trabajo y el principio constitucional de la irrenunciabilidad de los derechos de la clase trabajadora deben privar en toda su extensión en el convenio individual obrero-patronal ya que la Ley Federal del Trabajo regula al convenio individual y en consecuencia todos los principios de la propia Ley deben ser aplicados al convenio, además de que la irrenunciabilidad de derechos comprende tanto el derecho a exigir el cumplimiento de las normas de trabajo, cuanto el de reclamar el pago de las prestaciones devengadas.

DECIMA: El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo contiene en su primer párrafo la determinación tajante de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, tanto de las condiciones de trabajo como de las prestaciones devengadas, y en su segundo párrafo prevé al convenio individual obrero-patronal además de disponer los requisitos que éste debe reunir para ser válido.

DECIMA PRIMERA: Para que un convenio individual sea válido debe reunir los siguientes requisitos: Debe ser por escrito; Debe contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos que comprende; Debe ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; No debe contener renuncia de derechos por parte del trabajador. En caso de que no reúna cualquiera de los requisitos mencionados con anterioridad es nulo, es decir, carece de validez y tal nulidad es de pleno derecho.

DECIMA SEGUNDA: El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo dispone de manera expresa en la parte final de su segundo párrafo la nulidad o invalidez de todo aquél convenio que contenga renuncia de derechos del trabajador al establecer de manera expresa: " Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

II.- PROPOSICION:

La proposición planteada en el presente trabajo de investigación consiste en que se le otorgue al trabajador la facultad de impugnar mediante un recurso lógicamente todo aquél convenio individual obrero-patronal que no reúna los requisitos que establece el Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo y sobre todo aquél convenio que contenga renuncia de derechos por parte del trabajador y que haya sido aprobado erróneamente por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la facultad o derecho de impugnar un convenio individual no apegado al Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo debe ser exclusivamente del trabajador.

En relación al nombre que se le pueda dar al recurso se propone que por mencionar alguno se llame Recurso de Revocación, tal nombre se propone de manera arbitraria ya que puede recibir cualquiera en virtud de que no es cuestión de fondo sino únicamente de forma; El recurso que nos ocupa evidentemente procedería en contra de todo aquél acto consistente en la aprobación por parte de la Junta de un convenio individual no apegado al Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo; Se propone que sea la propia Junta quien conozca de la interposición y tramitación del recurso como una segunda revisión y oportunidad para el trabajador de demostrar la nulidad del convenio que impugna; El término que se propone para la interposición del recurso

es de diez días hábiles contados a partir de la aprobación por parte de la Junta del convenio que se impugna, tal término relativamente amplio en relación al término que se concede a otros recursos es en atención a la importancia que reviste la suscripción por parte del trabajador de un convenio individual no apegado a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; Se plantea que una vez que es interpuesto el recurso se dé vista a las partes para que manifiesten lo que a sus intereses convengan dentro de un término de tres días; Y por último que se lleve a efecto una audiencia de pruebas y alegatos el décimo día contado a partir de la interposición del recurso, en dicha audiencia se ofrecerán pruebas, se admitirán o rechazarán tales pruebas y por último se desahogarán las mismas; Posteriormente se dictará en el acto o bien si la Junta lo estima conveniente en un lapso que no exceda de cinco días hábiles la resolución correspondiente bien sea ratificando el convenio impugnado, modificándolo o revocándolo.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- BORJA SORIANO Manuel, *Teoría General de Las Obligaciones*, Editorial Porrúa S.A., México D.F. 1985.
- 2.- BREÑA GARDUÑO Francisco, *Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada*, Editorial Harla, México D.F. 1987.
- 3.- CLIMENT BELTRAN Juan B., *Ley Federal del Trabajo Comentada*, Editorial Esfinge S.A., Naucalpan Edo. de México 1990.
- 4.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, Editorial Porrúa S.A., México D.F. 1986.
- 5.- CODIGO CIVIL PARA EL ESTADO DE GUANAJUATO, Editorial Porrúa S.A., México D.F. 1991.
- 6.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Editorial Talleres Gráficos de la Nación, México D.F. 1987.
- 7.- DE BUEN LOZANO Néstor, *Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa S.A., México D.F. 1986.
- 8.- DE BUEN LOZANO Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa S.A., México D.F. 1986.
- 9.- DE LA CUEVA Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Editorial Porrúa S.A., México D.F. 1985.
- 10.- GOMEZ LARA Cipriano, *Derecho Procesal Civil*, Editorial Trillas, México D.F. 1987.
- 11.- GOMEZ LARA Cipriano, *Teoría General del Proceso*, Editorial U.N.A.M., México D.F. 1987.

- 12.- GUTIERREZ Y GONZALEZ Ernesto, *Derecho de las Obligaciones*, Editorial Cajica S.A., Puebla Pue. 1987.
- 13.- PALLARES Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Editorial Porrúa S.A., México D.F. 1988.
- 14.- ROSS GAMEZ Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México D.F. 1986.
- 15.- ROSS GAMEZ Francisco, *Ley Procesal del Trabajo Comentada*, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México D.F. 1985.
- 16.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, *Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral*, Editorial Talleres Gráficos de la Nación, México D.F. 1981.
- 17.- TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge, *Ley Federal del Trabajo Comentada*, Editorial Porrúa S.A., México D.F. 1990.