

421
2ej



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

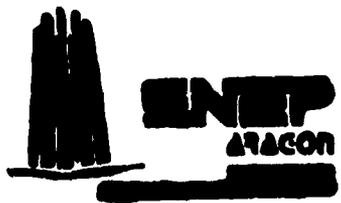
**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
" ARAGON "**

**CONVENIOS E IRRENUNCIABILIDAD DE
DERECHOS EN MATERIA LABORAL**

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A I
LETICIA TENIZA POBLANO

DIRECTOR DE TESIS:

LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ



SAN JUAN DE ARAGON, EDO DE MEX.

1996



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**A DIOS POR HABERME
PERMITIDO REALIZAR
UNA DE MIS MAS
GRANDES METAS ANHELADAS.**

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO, POR
ABRIRME LAS PUERTAS DEL
CONOCIMIENTO.**

**A LA ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES ARAGON, POR HABER
PERMITIDO MI FORMACION PROFESIONAL.**

**A MIS PROFESORES POR HABERME INCULCADO
LOS VALORES ETICOS Y HUMANOS DE ESTA
HERMOSA PROFESION.**

**A LA LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ, POR
HABERME DEDICADO PARTE DE SU TIEMPO E
INCULCADO SUS CONOCIMIENTOS. PARA LA
CONCLUSION DE LA PRESENTE**

**A MIS PADRES ESPERANDO QUE LES PROVOQUE LA
MISMA SATISFACCION QUE A MI.**

**A LA PERSONA QUE ME BRINDO SU
APOYO INCONDICIONAL, LA CUAL
TUVO LA PACIENCIA Y EL AMOR PARA
APOYARME SIEMPRE.**

INDICE

INTRODUCCION	V
--------------------	---

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

1.1 CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SU NATURALEZA JURIDICA.....	1
1.2 CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	9
1.3 SUJETOS DE LA RELACION LABORAL	12
1.3.1 CONCEPTO DE TRABAJADOR.....	14
1.3.2 CONCEPTO DE PATRON	17
1.4 CONCEPTO DE CONVENIO EN DERECHO COMUN	18
Y EN DERECHO LABORAL	
1.5 PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO Y	19
PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL	
1.6 DERECHOS	27
1.7 OBLIGACIONES	28
1.8 CONCEPTO DE IRRENUNCIABILIDAD	30

CAPITULO II

REGULACION DE LOS CONVENIOS A TRAVES DEL TIEMPO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

2.1 LOS CONVENIOS Y SU REGULACION EN LA LEY.....	32
FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.	
2.2 LOS CONVENIOS Y SU REGULACION EN LA LEY.....	36
FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.	
2.3 LOS CONVENIOS Y SU VALIDEZ A LA LUZ	38
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.	

2.4 ANTECEDENTES Y GENERALIDADES DE LOS CONVENIOS	40
COMO MEDIO DE PONER FIN A CONTROVERSIAS	

CAPITULO III

AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SU FUNCION CONCILIATORIA

3.1 LAS AUTORIDADES EN MATERIA LABORAL Y	45
LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑAN	
3.2 IMPORTANCIA DE LA PROCURADURIA DE LA	61
DEFENSA DEL TRABAJO	
3.3 LIMITACIONES Y DESVENTAJAS DE LOS CONVENIOS CELEBRADOS	62
ANTE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO	
3.4 LA FUNCIÓN DE LAS JUNTAS Y SU IMPORTANCIA EN LA CONCILIACION	63

CAPITULO IV

BREVE PANORAMA DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

4.1 CARACTERISTICAS Y NATURALEZA JURIDICA	66
4.2 EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO	71
4.3 LA ETAPA CONCILIATORIA	78
4.4 FORMAS DE TERMINAR CON EL PROCEDIMIENTO O JUICIO	82
4.4.1 ORDINARIA	83
4.4.2 EXTRAORDINARIAS	84
4.5 OBLIGATORIEDAD DE LOS CONVENIOS CELEBRADOS	84
ANTE LAS JUNTAS	

CAPITULO V

LOS CONVENIOS, LA TRANSACCION Y LA CONCILIACION ANTE LA IMPERATIVIDAD E IRRENUNCIABILIDAD DE LAS NORMAS LABORALES

5.1 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	86
5.2 IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS	89
5.3 LOS CONVENIOS, LA CONCILIACION Y LA TRANSACCION	98
ANTE LA IMPERATIVIDAD E IRRENUNCIABILIDAD DE LAS NORMAS LABORALES.	

5.4. CONVENIOS CELEBRADOS FUERA DE JUICIO. SU NULIDAD.....	101
Y FRECUENCIA.	
CONCLUSIONES	108
BIBLIOGRAFIA	112

INTRODUCCION

El Estado como supremo regulador de las relaciones en la sociedad tiene como papel el moderar la forma en que estas se dan; conjugando los intereses de los diversos grupos que en ella se congregan, así tendremos que la participación de todos ellos generaran divergencias entre los mismos, por lo que el Estado se ve obligado ha establecer la serie de mecanismos que le permitan resolver de manera justa tales controversias, una de las formas en las cuales se les puede dar solución a los conflictos es el apegarse a una serie de normas que de manera general son aceptadas por la sociedad.

Regulando el Estado las relaciones que se dan en su seno, las de tipo laboral no deben quedar exentas de tal proceso, es por éste motivo que un conjunto de instancias y recursos son destinados por el mismo para llevar a cabo esta tarea, así tenemos que en los diversos lugares del mundo, sin importar la cultura, avances tecnológicos con la que se cuente los países poseen organismos encargados de elaborar, revisar, aplicar, verificar el cumplimiento y promover la serie de estatutos que regulan a las relaciones laborales.

En un sistema económico como el capitalista, donde los detentores de los medios de producción se encuentran en una situación de ventaja muy importante sobre aquellos que sólo poseen su fuerza de trabajo el objetivo principal del Estado, será el equilibrar la situación en que ambos se encuentran, normando para que la relaciones entre ellos sean justas y equitativas.

Con tal objeto se parte de la premisa de que el trabajador en su estado de mayor indefensión es quien más requerirá del apoyo de la Legislación para que sus derechos se cumplan de manera cabal, ante esta situación adquiere una importancia trascendental el principio de irrenunciabilidad, ya que es un medio a través del cual el Estado trata de asegurar que la serie de derechos que le corresponden a los trabajadores no sean menoscabados o lesionados por el patrón e incluso por el propio trabajador.

A pesar de que las Legislaciones realicen la serie de tareas necesarias para proteger los derechos de los trabajadores, basándose en el principio de irrenunciabilidad, es necesario el conocer si en la realidad efectivamente éste propósito se cumple, debido a que es posible suponer que ha causa de factores económicos, sociales y culturales la irrenunciabilidad no se lleve a cabal término.

De primordial importancia también resulta el conocer en caso de que haya renuncia a ciertos derechos laborales, si es producto de una negociación ante las Autoridades competentes o al margen de ellas y de ser así las causas que motivan tales sucesos.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

1.1 CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SU NATURALEZA JURIDICA

Uno de los conceptos fundamentales que debemos tener en cuenta antes de desarrollar cualquier tipo de investigación en el ámbito laboral, es precisamente el concepto de derecho del trabajo y por ende dar nuestro punto de vista acerca de su naturaleza jurídica, ya que debido a su desarrollo esta rama del derecho es distinta de cualquier otra.

El derecho del trabajo ha sido definido por un gran número de tratadistas, los cuales han tomado como punto de partida para dicha definición diversos elementos como son: los sujetos, el objeto, la relación, los fines del derecho laboral, etc. Consideramos que para dar una definición completa, debemos de tomar en cuenta aquellas partes indispensables para su conformación y no cometer el error de basarnos en una sola, porque correríamos el riesgo de conceptualizar nuestra materia deficientemente.

Comenzaremos por analizar algunas de las definiciones dadas por los especialistas en la materia y entre ellas destaca la del maestro Mario de la Cueva, que nos dice: "El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las

relaciones entre el trabajo y el capital."¹ Como podemos darnos cuenta la definición del maestro se basa en los fines que persigue el derecho laboral, que entre otros destaca el de la justicia social, el tratar de lograr la satisfacción de las necesidades primordiales de la clase trabajadora, no sólo en el presente sino asegurar un porvenir digno y decoroso al trabajador y su familia; por otro lado en tratar de lograr un equilibrio y acortar la inmensa distancia que guardan quienes poseen los medios de producción y los desheredados que sólo cuentan con su mano de obra y así lo establece nuestra Ley Federal del Trabajo en su numeral 2, que nos dice que las normas laborales tienen como fin conseguir el equilibrio entre trabajadores y patrones.

La definición que nos da De la Cueva es bellísima, ya que enarbola como máximo estandarte el derecho de la clase obrera a un presente y a un futuro en el que encuentren mayores oportunidades de desarrollo a nivel económico, cultural y social, en una palabra a aquellos privilegios del desarrollo que les han sido negados ancestralmente.

Otro de los doctrinarios que basa su criterio en los fines del derecho laboral es el maestro Trueba Urbina, quien nos da una definición que trata de ser como el la llama "integral" y al respecto dice: "Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana."² No cabe duda que lo más importante para nuestra materia es suprimir la explotación del hombre por el hombre. integrar a las clases desposeídas a la sociedad, el

¹ Cueva, Mario De la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Cuarta Edición. Editorial Porrúa, S.A., México 1977. pág. 85.

² Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Editorial Porrúa, S. A., México 1977. pág. 135.

maestro no habla de lograr un equilibrio entre clases antagónicas, sino más bien de reivindicar, devolver lo que tanto tiempo se le ha negado, ocupar el sitio de clase transformadora y productiva, de que se le tome en cuenta acerca de las grandes decisiones del país no sólo en el espacio económico sino también en el político, que sea una verdadera fuerza dotada de voz y voto, con intervención y poder de decisión efectiva.

Podemos ver que Trueba abarca en su concepto no sólo a las normas, incluye también a los principios e instituciones, pues como veremos más adelante, el derecho del trabajo no se agota en el texto legal, pues cuenta por un lado con principios rectores que caracterizan a la materia entre los que tenemos el principio protector, el de irrenunciabilidad de derechos, el de igualdad, etc., así como de instituciones que le son muy propias.

La interpretación que le damos a la expresión "socializar la vida humana", se refiere a humanizar, a concientizar a las personas de que el mundo no está dividido en ganadores y perdedores, sino de seres humanos con igual valor, con las mismas capacidades, pero con diferentes oportunidades de desarrollarlas; aunque por otra parte el término podría referirse a, en un sentido utópico el establecimiento de una comunidad de bienes, a una colectivización de los medios de producción, a un cambio total en la estructura del sistema político imperante.

Por otra parte, Nestor de Buen es una de sus obras nos define la materia diciendo: "Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es conseguir el equilibrio de los factores en juego mediante la

realización de la justicia social"³. La definición que nos da De Buen es muy completa, ya que no se basa exclusivamente en un elemento para integrar la misma, sino que hace una conjunción de los más importantes, aunque podemos ver que su inclinación es hacia la relación de trabajo, no excluye a los fines perseguidos por nuestra materia.

Al analizar la precedente definición vemos que el derecho laboral se encuentra conformado por las normas, pero no sólo van a regular las relaciones individuales de trabajo sino todas aquellas que deriven directa o indirectamente de esta, es decir relaciones obrero - patronales, entre los trabajadores y los sindicatos, entre estos últimos y los patronos, de trabajadores entre sí y entre patrón y patrón; la relación de trabajo debe de tener las siguientes características: en primer lugar debe de ser libre, es decir, debe de ser resultado de un mutuo acuerdo entre ambas partes, ya que el trabajo forzado impuesto como sanción no es objeto de regulación del derecho laboral; por otro lado nos dice que debe de ser subordinada, implica el hecho de que la actividad se va a realizar bajo el mando y la dirección del patrón, quedando mermada la capacidad de decisión del trabajador; y por último, debe de ser remunerada, lógicamente a todo trabajo deberá recaer un salario, que entre otras cosas debe ser proporcional a la actividad realizada y suficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia.

Vemos que los fines que persigue nuestra materia, es común denominador en las definiciones citadas, y es la justicia social, tratando primero de lograr equilibrar las fuerzas opuestas y en constante conflicto, utilizando este autor el término "factores en juego", al tratar de que los beneficios de la producción sean repartidos más equitativamente y de manera proporcional al esfuerzo realizado, entre el factor trabajo y el factor capital.

³ Buen, Nestor de. Derecho del Trabajo. Tomo I. Cuarta Edición. Editorial Porrúa, S. A., México 1981. pág 131.

Por último daremos la definición que nos da Alberto Briseño, que nos dice: "Es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos."⁴ Lo novedoso de esta definición sería en el aspecto de que nos dice que se van a garantizar los derechos básicos consagrados en la ley a favor de los trabajadoras, este punto se refiere principalmente a que una de las más notables características de la materia, es que sólo establece los mínimos, esto significa que las prestaciones y derechos consagrados en nuestra Constitución y en la Ley Federal del Trabajo son el punto de partida para el establecimiento de nuevas prerrogativas en favor de la clase obrera, arriba o por encima de ellas todo, por debajo de las mismas nada.

De lo anteriormente expuesto llegamos a establecer nuestra propia definición de derecho del trabajo y consideramos que es un conjunto de normas en constante evolución, que se aplican a las relaciones jurídicas, subordinadas y remuneradas y a las que deriven de estas, que tienen como fin integrar a la clase trabajadora a los beneficios económicos y sociales de la producción. Uno de los elementos agregados a nuestra definición es el término "evolución", que consideramos sumamente importante, ya que el derecho laboral es una rama en realidad bastante joven y por lo tanto en constante transformación y crecimiento; así pues toda concepción de nuestra materia es relativa debido al constante avance que día a día se efectúa en él, por motivos varios, entre ellos el de una apertura económica que hace indispensable adecuar nuestra legislación a las necesidades comerciales del país.

⁴ Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Harla, México 1989. pág. 24.

Establecido ya el concepto, ahora expresaremos nuestro punto de vista respecto a la naturaleza jurídica del derecho laboral. En torno a este tema se han sustentado diversas y variadas tesis, algunas contrapuestas entre sí, al tratar de esclarecer en que campo o rama del derecho encuadra nuestra materia.

Podemos resumir las posturas en cuatro posiciones; la primera de ellas considera que el derecho laboral pertenece al derecho privado, la segunda de ellas le atribuye una naturaleza pública, la tercera mixta y por último la cuarta lo concibe como parte integrante del derecho social; trataremos de ser lo más breves posibles en cuanto al establecimiento de los puntos en los que se basan los partidarios de dichas tesis.

Los sustentantes de la primera postura que considera que pertenece al derecho privado, se basa en las siguientes razones; nos dicen que la parte sustancial del derecho laboral es el contrato de trabajo y que por los intereses que regula son de carácter privado, por lo que es una institución de derecho privado, además que regula relaciones entre particulares, entre trabajadores y patrones que se encuentran en un plano de coordinación. concluyen, luego entonces el derecho laboral pertenece al derecho privado.

La segunda de las tesis se basa en el hecho de que el Estado interviene a través de sus órganos administrativos en las relaciones de trabajo, a modo de que la voluntad de los particulares para contratar queda restringida y limitada, debido a la imperatividad de las normas laborales, aunado esto al hecho de que nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 5, nos establece que las disposiciones de la misma son de orden público, además que cuenta con instituciones que encuadran dentro del derecho público, como sería la huelga, el sindicato etc. El derecho laboral regula intereses públicos, debido a la vital

trascendencia en la economía del factor trabajo, por lo que no se reduce a regular intereses patrimoniales entre particulares, sino que regula intereses generales.

El tercer grupo sostiene la posición mixta o dual y nos dice que no podemos encasillar el derecho del trabajo en una de las dos grandes ramas en que tradicionalmente se ha dividido el derecho, esto lo considera un error debido -dicen- a que la materia contiene elementos de ambos, por una parte porque cuenta con instituciones de derecho privado y también de derecho público, regula intereses privados, pero además intereses públicos, el hecho de que establezca relaciones de coordinación entre trabajadores y patrones no implica la idea que no regule otro tipo de relaciones entre particulares, ya sean patrones o trabajadores o trabajadores y órganos estatales, establecidos especialmente para vigilar e inspeccionar el cumplimiento de las normas laborales, entre otras cosas estos son los puntos en los que se basan los que atribuyen una naturaleza mixta a nuestro derecho laboral.

Por último expondremos los lineamientos de la cuarta postura que considera que el derecho del trabajo es parte de un nuevo derecho, el social, tesis a la que particularmente nos adherimos. La idea del derecho social como mencionamos anteriormente es relativamente nueva, ya que en el siglo pasado un autor de nombre Otto Von Gierke, nos dice que en el transcurso de la historia al lado del derecho privado y del derecho estatal, existió un derecho social que era creado por las corporaciones, que tenía el carácter de autónomo y que no considera al hombre individualmente, sino en relación a su grupo social. Paulatinamente desde ese entonces se fue gestando la idea de un derecho social, mismo que ha sido criticado hasta por su denominación.

La crítica con respecto a su denominación es el en aspecto de que -exponen los críticos- todo derecho es producto de un Estado, con el fin de regular las relaciones jurídicas de una sociedad, no puede concebirse la idea de un derecho que no sea social, por lo tanto es una redundancia el calificativo "social". Sin embargo consideramos que no debe darse una interpretación literal del adjetivo, sino conceptualizarlo en el sentido de que no va dirigido a la persona considerada individualmente, sino al hombre en cuanto a su pertenencia o vinculación a una categoría social, es un derecho de clase.

Las imperiosas necesidades de las clases desposeídas fueron y han sido un factor determinante para que estas se unan en corporaciones y agrupaciones, entendiéndose que esa es la única forma de mejorar las condiciones en que se encuentran, presionando al Estado, con el fin de ganar nuevas prerrogativas y tener así un horizonte más claro y seguro en el que se puedan desenvolver y desarrollar en todos los aspectos, el social, cultural, y desde luego en el material.

Así pues, consideramos que el derecho del trabajo es parte integrante del derecho social, ya que el derecho laboral es un derecho protector de las clases desheredadas que no han probado los mieles del progreso y se encuentran en condiciones de vida precarias, así que no sólo se incluyen a los obreros, sino también a la clase campesina que quizás se encuentre en peores condiciones.

El derecho laboral es un derecho relativamente joven, así que le falta mucho por crecer, es un derecho en formación, que por su origen y espíritu es distinto de cualquier otra rama del derecho, ya que no sólo le basta regular relaciones patrimoniales entre particulares o entre éstos con el Estado, tiene una visión más amplia y un concepto distinto

del ser humano, ya que para establecer sus normas parte de una realidad existente para proyectarse hacia el futuro, es un derecho humanitario, que carece de la rigidez y solemnidad del derecho común, por la simple razón de que su esencia es distinta, es como lo mencionamos anteriormente un derecho de clase, mismo que fue ganado, no fue un regalo concedido por el Estado, más bien es el producto de una lucha que aún no termina y que día a día se lleva a cabo en las fábricas, en los Tribunales del Trabajo, en las escuelas y que todos podemos intervenir en ésta con el objeto de lograr que la balanza se incline del lado de las clases débiles y podemos comenzar con el simple hecho de alcanzar una conciencia de pertenencia de clase.

Ahora resulta imposible pensar en la tradicional división dicotómica del derecho, en privado y público, las crecientes necesidades de la sociedad, exigieron el nacimiento de un nuevo orden jurídico que diera prioridad y solución a su situación paupérrima y nuevas expectativas de vida a clases que fueron olvidadas por mucho tiempo.

Estas son algunas de las razones por las cuales consideramos que el derecho del trabajo no pertenece ni al derecho privado ni al público, sino a un nuevo derecho, al social y que este se ha convertido en la mejor herramienta de los trabajadores para mejorar las condiciones de vida de la clase a la que pertenecen.

1.2 CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

El derecho sustantivo del trabajo, aunque fuera la más bella expresión de la justicia social, tendría un valor reducido si no existiese la forma de hacerlo valer efectivamente en

la realidad, si no se hubiesen creado los órganos por el Estado para dirimir las controversias suscitadas entre el trabajo y el capital, ya sean individuales o colectivas, jurídicas o de orden económico, para ello el Estado ha creado órganos con plena autonomía, competentes para conocer de dichos conflictos, así las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen una triple función: concilian, dicen el derecho y lo construyen, son Tribunales de Equidad, aunque este punto lo tocaremos más adelante, enfocaremos ahora nuestra atención a establecer el concepto de derecho procesal del trabajo.

Al respecto de este concepto expondremos algunas de las definiciones de los especialistas en la materia y por último manifestaremos nuestro punto de vista.

El maestro Trueba Urbina define al derecho procesal del trabajo de la siguiente forma "Es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales"⁵. A semejanza que en su anterior definición el maestro establece como elemento principal de ambas el fin que se persigue, que es el de lograr un equilibrio en el ámbito legal y económico, así como también se va a encargar de la regulación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y de que se lleve a cabo todo el proceso conforme a derecho.

Por su parte Armando Porras y López lo define diciendo: "Es aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico"⁶. Al igual

⁵ Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Quinta Edición. Editorial Porrúa, S. A., México 1980. pág. 74.

⁶ Porras López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial José M. Cajica Jr. S. A. Puebla México 1956. pág. 15.

que Trueba, este autor nos maneja tanto el punto de vista jurídico como el económico, debido a la primordial importancia que tiene el factor trabajo en la economía del país, ya que cualquier anomalía o desequilibrio entre los factores de la producción repercute a nivel nacional.

Rafael de Pina nos establece que hay que hacer una distinción en cuanto a considerar al derecho procesal del trabajo por una parte como manifestación del derecho positivo y por otra como rama de la ciencia jurídica y las define de la siguiente manera: "El derecho procesal del trabajo como manifestación del derecho positivo es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso". y en cuanto a la segunda consideración "El derecho procesal del trabajo como rama de la ciencia jurídica, es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos"⁷.

En una definición muy completa Stafforini nos expone su punto de vista en torno al concepto que se analiza y nos dice: "El derecho procesal del trabajo consagra el derecho al ejercicio de la Jurisdicción, para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplidas y para conservar el orden jurídico entre los factores de la producción. Mas la intervención estatal no debe ser rígida sino humana, inspirada en postulados de principio social, ya que el derecho del trabajo reivindica la humanización del derecho en los últimos tiempos. Y en tal virtud, el derecho procesal del trabajo realiza la función más excelsa del Estado, la más trascendental en nuestra época histórica: impartir justicia social"⁸. En primer término la definición de Stafforini consagra el derecho al ejercicio de la Jurisdicción, con el

⁷ Pina, Rafael de. Curso de Derecho Procesal del Trabajo Ediciones Botas, México 1952. pág. 7.

⁸ Stafforini. Derecho Procesal Social. Editorial Tea. Argentina 1956. pág. 120.

fin de dar cumplimiento por la vía del proceso a la o a las normas que sean violadas, esto es la persona afectada tiene la facultad de ejercitar su acción, es un derecho subjetivo que le otorga el Estado con el propósito de hacer efectivas sus pretensiones. En segundo lugar va a tener que intentar un equilibrio entre los factores de la producción, esto es, entre la fuerza de trabajo y el capital, más la intervención del Estado no debe ser rígida y solemne como en el derecho común, sino debe de ser humana, deberá de tomar en cuenta las peculiaridades de los que intervienen como partes, en razón de la enorme distancia que los separa ya que no se encuentran en igualdad de circunstancias y condiciones, por último, esto va encaminado a la realización de un fin primordial que es la justicia social.

Aunque no todos los criterios son uniformes estos si concuerdan en los puntos más importantes como son la organización y funcionamiento de la actividad jurisdiccional y el estudio del proceso laboral con el propósito de equilibrar a los elementos que intervienen.

Así entendemos el derecho procesal del trabajo, como el conjunto de normas que se aplican a la regulación de la actividad jurisdiccional de los Tribunales del Trabajo, con motivo de dar solución a los conflictos que se originen, ya sean de carácter individual o colectivos, de carácter jurídico o económico, tratando de establecer una armonía entre los factores que intervienen, a través de los principios de justicia social.

1.3 SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO

Necesariamente toda relación supone la participación de dos sujetos que van a ser el centro de imputaciones tanto de derechos como de obligaciones, así en la relación

laboral los principales sujetos participantes son por un lado el trabajador y por otro el patrón, situación que se encuentra contenida en nuestra Ley Federal del Trabajo, misma que en el artículo 20 establece: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

De la definición de relación laboral dada por nuestra Ley se desprende en primer lugar, que para el nacimiento de ésta no es necesario celebrar un contrato, el nacimiento de la relación se presupone al contar con los elementos necesarios. Por otra parte de la misma se deduce que un sujeto va a realizar el trabajo personal y subordinado, siendo este el trabajador y que la otra parte tendrá la obligación del pago de un salario, quien recibirá el nombre de patrón.

Debemos tener en cuenta que la atención principal se enfoca hacia el trabajador, quien queda garantizado en sus derechos, requisito para el logro del equilibrio y la realización de la justicia social, tomando en consideración que el derecho del trabajo es un derecho que tutela los mínimos de la clase trabajadora.

Aunque en la relación laboral no sólo intervienen los sujetos antes mencionados, trabajador y patrón, sino que además se hace necesaria la participación de otras figuras jurídicas entre otras la de sustituto del patrón, intermediario, trabajador de confianza, sujetos colectivos como los sindicatos, las federaciones, confederaciones, etc.; en el presente capítulo nos remitiremos solamente al estudio de los dos sujetos principales dentro de la relación laboral.

1.3.1 CONCEPTO DE TRABAJADOR

Trabajador es la persona que contribuye con su fuerza de trabajo al desarrollo económico, social y cultural del país.

Al trabajador se le ha denominado de diversas maneras, entre otras la de obrero, operario, empleado, de las cuales la más común y la más aceptada por nuestra Legislación es la de trabajador, y así lo define nuestra Ley Federal del Trabajo en su numeral 8, estableciendo: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo subordinado."

Del concepto dado por la Ley tenemos que en efecto el trabajador debe ser forzosamente una persona física, un ser humano dotado de capacidad, no se admite la posibilidad de que una persona jurídica sea considerada como tal, otro de los elementos se refiere a que ésta actividad la deberá de realizar en forma personal y subordinada, esto es, en relación al carácter de personal se entiende que dicha labor no puede delegarse a una tercera persona, la tiene que realizar el trabajador por sí mismo y en cuanto al segundo punto, este se tiene que realizar en forma subordinada, es decir, estar bajo las órdenes del patrón o bien del encargado en su caso, sólo en cuanto al trabajo respecta, esto es una limitación a la libre determinación de dirigir del trabajador, ya que este no podrá tomar decisiones de dirección, sólo se limitará a recibir instrucciones.

Guillermo Cabanellas, define al trabajador de la siguiente manera: "La persona física que por contrato se obliga con la otra parte -patrono o empresario- a prestar subordinado y

con cierta continuidad un servicio remunerado.⁹

Vemos que según Cabanellas, es menester la existencia de un contrato previo para que pueda surgir la relación laboral, situación que como habíamos mencionado anteriormente no es necesaria en nuestra Legislación, ya que para ésta no es requisito indispensable que se establezca un contrato formal, sino que basta con que se den en la práctica las hipótesis de trabajador y de patrón. El citado autor hace referencia en su definición a que debe de tener cierta continuidad en el servicio y que éste deberá de ser remunerado, el primer punto se refiere esencialmente a que no debe ser una actividad eventual o transitoria, sino más o menos permanente y estable, el segundo punto hace alusión a la remuneración, que es la contraprestación que forzosamente debe recaer a todo trabajo realizado; es importante hacer hincapié en que nuestra Legislación no hace mención al elemento de la remuneración, elemento que a nuestro juicio es de importancia, ya que sin la existencia de dicho integrante, estaríamos ante la presencia de otro tipo de relación, quizás de carácter moral.

Otro de los autores que incluye el elemento de la remuneración en su concepto es Krotoschin, que nos dice al conceptualizar la figura de trabajador: "Es el individuo que presta trabajo contra remuneración e otro -empleador o patrón- mediante una relación jurídica que según la voluntad de las partes implica dependencia en el sentido específico laboral de reconocer el trabajador el derecho de dirección del empleador: trabajo heterónomo."¹⁰ En primer lugar nos establece que el trabajo será remunerado, al mismo te

⁹ Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral Tomo I. Editorial Bibliográfica Omega., Buenos Aires 1968. pág. 352.

¹⁰ Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo Volumen I. Cuarta Edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires 1982. pág. 100.

debera recaer un salario, se realizará en forma personal, esto es, no podrá encomendar su realización a un tercero, ya que la Ley no permite que un individuo trabaje a nombre de otro, en la relación jurídica laboral viene implícito el hecho de que habrá dependencia del trabajador para con el patrón, en cuanto a que el primero estará a disposición del segundo, en relación a la actividad desempeñada dentro del centro de trabajo, y sólo dentro de la jornada laboral.

En una definición muy sencilla Trueba Urbina nos dice que: "Trabajador, es aquel que presta un servicio personal a otro mediante remuneración. Trueba no nos establece que sólo las personas físicas pueden tener la calidad de trabajador, hecho que se encuentra plasmado en nuestra Legislación laboral y en este aspecto su definición adolece de imprecisión, también nos establece que se realizará en forma personal, situación que explicamos con antelación, agregando el hecho de que debe haber una remuneración con la que un jefe de familia pueda satisfacer sus prioridades y las de los suyos."¹¹

Para no extendernos en demasia en cuanto a la definición que nos dan los peritos en la materia y habiendo ya analizado el concepto que nos da nuestra Ley Federal del Trabajo, diremos simplemente que trabajador es aquella persona física que presta a otra un servicio personal y subordinado a cambio de una contraprestación (salario). Consideramos que la remuneración es un elemento importante en la definición, aunque en la dada por la Ley y por algunos doctrinarios no se contemple.

¹¹ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, op. cit. pág. 184

1.3.2 CONCEPTO DE PATRON

Otra de las figuras principales en el escenario del derecho laboral es la de patrón, esta palabra deriva del latín *pater onus* que quiere decir carga o cargo del padre, dicha raíz etimológica deriva de un supuesto de protección, que con el tiempo se ha ido desvirtuando, actualmente conceptualizado como opresor de la clase trabajadora, al patrón se le ha denominado de diversas maneras, entre ellas se encuentran la de patrono, empleador, acreedor del trabajo, etc., pero el aceptado por nuestra Legislación es la de patrón y así la Ley Federal del Trabajo lo conceptualiza en el artículo 10, que a la letra dice: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", a diferencia con el concepto de trabajador, en este puede tener la calidad de patrón una persona física o bien una jurídica sin distinción, pudiendo ser Juan Pérez o Aceites la Polar S.A. de C. V., que puede utilizar los servicios de uno o varios trabajadores, esto va a depender de la naturaleza del centro de trabajo.

Por otra parte Dávalos nos da su definición de patrón explicándonos: "Persona que recibe los servicios de un trabajador"¹², es un concepto sencillo ya que emplea el término genérico de persona, misma que puede ser física o moral, que recibe los servicios de un trabajador.

En si no hay mayor problema en cuanto a esta definición, ya que la Ley y la mayoría de los doctos en la materia coinciden en conceptualizarlo como la persona, ya sea física o moral, que va a recibir los servicios de un trabajador o de más.

¹² Dávalos, José. Derecho del Trabajo Tomo I. Tercera Edición. Editorial Porrúa, S. A., México 1980. pág. 97.

1.4 CONCEPTO DE CONVENIO EN DERECHO COMUN Y EN DERECHO LABORAL

El convenio en su origen etimológico proviene de la palabra *convenir* y este del latín *convenire* que significa ser de un mismo parecer, ajuste o concierto entre dos o más personas.

En el derecho romano eran considerados como una fuente secundaria de obligaciones, ya que se encontraban en una situación inferior a los contratos y para que estos tuvieran validez debían estar acompañados de : a) un contrato principal (*pacta adiecta*), b) que los amparara el derecho pretorio (*pacta pretoria*) y c) que los amparara el derecho imperial (*pacta legitima*).

Para que surtieran efectos iban acompañados de palabras solemnes escritas y su cumplimiento se garantizaba a través de estipulaciones penales, de la entrega de arras, de la constitución de hipotecas o permuta, o del aval de una tercera persona.

Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones (artículo 1792 del Código Civil). En realidad las definiciones que nos dan los doctrinarios coinciden con la legal, siendo el concurso de voluntades, es un género particular de actos jurídicos, que van a tener como objeto el producir efectos en el exterior y los sujetos que concurren tienen ese interés jurídico en que estos efectos se produzcan en la realidad.

Los tratadistas del derecho laboral, no nos dan un concepto de convenio, así que

tomaremos como referencia el dado por el derecho común, adaptándolo a la naturaleza de nuestra materia y decimos que convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones, siempre y cuando no salgan afectados los intereses del trabajador.

1.5 PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO Y PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.

El término principios generales del derecho, puede tener diversas acepciones, dependiendo del punto de vista en que se enfoque, así tenemos que hay dos principales tendencias referentes a la explicación de los mismos, en la primera llamada filosófica o jus naturalista y la histórica o positiva.

La escuela filosófica nos dice que los principios generales del derecho son aquellas máximas o verdades universales dictadas por la razón o la sabiduría divina, la segunda nos hace mención a estos, como aquéllos que sirven de inspiración y fundamento al derecho positivo.

Aunque el término principios generales del derecho, es una fórmula nueva, esta idea ya se gestaba en la mente de filósofos del siglo XIII, entre otros Raimundo Lullio cuando nos habla de "principios de derecho", en su introductorio del arte magna y general para todas las ciencias y Tomás de Aquino cuando alude a los "principios universales de derecho" en su comentario a las sentencias.

Sin duda fuera del estatuto legal existen valores que a través del devenir histórico de la sociedad se han considerado indispensables para lograr una armonía en cualquier sistema jurídico y así como en cualquier comunidad.

Los principios tienen distintas funciones, por una parte se desempeñan como normas supletorias del derecho común y también como criterio de interpretación y aplicación de la Ley. Estos son reglas que sirven de fundamentación para establecer el derecho positivo, son la base sobre la cual se erige la estructura del sistema jurídico. Así los entendemos como verdades universales e inmutables, porque la naturaleza del hombre no cambia con el tiempo es una sola para todos los hombres de todas las épocas, aunque las necesidades del mismo cambian con el tiempo, su naturaleza de ser razonable y sociable permanece inmutables.

La característica de generales que se les dio a dichos principios, nos hace pensar que son aplicables a todas las ramas de la ciencia jurídica sin distinción alguna, cosa que no es del todo cierta ya que hay que reconocer que no todos ellos encajan en las distintas ramas del derecho, con esto no queremos decir que no haya principios que sean comunes a toda la ciencia jurídica, pero no se puede dejar de aceptar que existen reglas moderadoras de ciertas disciplinas jurídicas que las caracterizan y les dan forma, como en el caso del derecho laboral, quien cuenta con valores propios que le dan autonomía.

Nos encontramos con que el derecho mexicano del trabajo se encuentra basado en estructuras de carácter filosófico y social que se encuentran integradas de manera implícita o explícita en todas y cada una de las instituciones laborales.

El carácter autónomo que tiene nuestra materia respecto del derecho común, se debe entre otras cosas a los principios e instituciones que lo caracterizan y lo hacen distinto y en ocasiones hasta contrario a las demás ramas del derecho.

El autor Muñoz Ramón, nos da su definición de los principios de derecho laboral y nos dice: "Los principios del derecho del trabajo, son aquéllos principios de la política jurídico-laboral, que aparecen expresa o tácitamente consagrados en las normas laborales"¹³. En realidad los tratadistas no se han ocupado lo bastante en cuanto a la definición de tales máximas que rigen nuestra materia.

En cuanto a la numeración de dichos principios, existen diversos puntos de vista, los cuales divergen entre sí, ya que no es un tema en el que haya un criterio uniforme, por no estar bastante consolidado aún, así que de manera somera mencionaremos los que a nuestro parecer son indispensables o los que tienen mayor interés e influencia en nuestra legislación laboral.

1) La idea de trabajo como un deber y derecho social; la mayoría de los doctrinarios coinciden en establecer dicha máxima, idea a la que nos adherimos, ya que todo individuo tiene derecho de que se le proporcionen los medios de desarrollar sus capacidades a través de una actividad productiva, con la única limitación de que este sea realizada de forma lícita, y a su vez la sociedad tiene el deber de crear los medios, las fuentes de empleo dignas y decorosas que permitan al obrero desenvolverse en todos los ámbitos de su vida, partiendo de la realización de una actividad útil para la sociedad, siendo esta su mayor contribución para el establecimiento del desarrollo, crecimiento y bienestar de dicha

¹³ Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo I. Editorial Porrúa, S. A., México 1984. pág. 113.

sociedad. De manera que el concepto trabajo se establece en su doble aspecto, primero como un deber, es decir, obligación por parte del individuo de contribuir al progreso de la comunidad por medio de su trabajo y a su vez cuenta con el derecho de exigir a dicha sociedad las vías suficientes para el crecimiento del trabajador y su familia.

Dicho principio se encuentra expresamente establecido en nuestra Constitución Política, en el artículo 123 párrafo primero y que esencialmente nos dice que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; así como también en nuestra Ley Federal del Trabajo en su numeral 3°, que nos establece principalmente que el trabajo es un derecho y un deber social que deberá de prestarse en condiciones que aseguren un nivel de vida decoroso para el mismo trabajador y su familia a nivel económico, social y cultural, ya lo habíamos mencionado anteriormente el trabajo en su doble aspecto.

II.- La estabilidad en el empleo: tomando en consideración que la única fuente de ingresos del trabajador es su salario y que con el deberá de proporcionar alimentos, habitación, vestido, educación y recreación a su familia y que por lo general en nuestro país dichas familias son numerosas y tomando en cuenta que el salario mínimo pierde día con día su poder adquisitivo, deficiente desde un principio, insuficiente para sostener un núcleo familiar; no obstante la seguridad de que semana a semana llega dicho sustento es imprescindible; así el trabajador debe contar con la certidumbre de un ingreso estable de no ser despedido al capricho del patrón y de suceder esto último, contar con los medios necesarios para que dicha arbitrariedad no se lleve a cabo.

Así decimos que es un principio fundamental y que proporciona al trabajador una seguridad y una certidumbre a contar con una fuente de ingresos estable y no estar de la

noche a la mañana formando parte de las largas listas de desempleados o subempleados de nuestro país, debido a la escasa importancia que se le ha dado a la creación de fuentes de empleo que satisfagan de manera efectiva las crecientes necesidades de trabajo de la población, por parte del sector empresarial y del Estado.

III.- El principio protector: es una máxima amplia ya que comprende varios subprincipios, entre otros, a) indubio pro operario, b) regla de la aplicación de la norma más favorable, c) regla de la condición más beneficiosa.

No nos adentraremos en la explicación de cada uno de estos subprincipios, mencionaremos únicamente los aspectos importantes del principio protector; consideramos de vital importancia el establecimiento de dicho principio que envuelve a todas las instituciones del derecho del trabajo. Al principio de nuestra exposición, al establecer el concepto de derecho laboral, apuntamos que dicha rama del derecho es un derecho de clase, de la clase trabajadora surgido de la lucha obrera por mejores condiciones de vida, por lo tanto ese es un derecho ganado no concedido y uno de los principales caracteres de este es precisamente el tutelar, por supuesto de las clases trabajadoras y desposeídas y también dentro de estas clases a las que se les considera en situaciones especiales, como lo es la regulación al trabajo de la mujer y principalmente durante la maternidad; otro caso es hacia los menores al limitar la jornada laboral, al evitar que trabajen en labores peligrosas e insalubres, así como en horarios nocturnos.

El derecho del trabajo protege los mínimos y da las bases para superarlos y obtener un mejor nivel de vida para las clases proletariadas; así pues este derecho toma parte de la premisa de que los sujetos que intervienen en la relación laboral son antagónicos por

herencia; y se encuentran en una situación totalmente distinta y en desventaja para los trabajadores. Tratando de aminorar la gran distancia entre una y otra, el derecho laboral actúa para garantizar que no sean violadas las prerrogativas que se han conquistado.

El derecho laboral rompe totalmente con la teoría del derecho común respecto a la paridad de las partes; el derecho del trabajo nació por y para la clase trabajadora, tomando en consideración, como ya lo dijimos, la situación social y económica en que se encuentra; por lo tanto no los considera como iguales, debiéndose tener principal atención en el trabajador y considerándolo el eje alrededor del cual giran todas las instituciones laborales.

IV.- Principio de la libertad e igualdad: ambos conceptos tienen una vinculación estrecha, ya que no se puede concebir al uno sin el otro.

Primeramente la libertad que tiene la persona de poder escoger la actividad que más le acomode a sus intereses con la única limitante, por supuesto, que esta sea lícita, derecho que a plasmado a nivel Constitucional, en el artículo 5 de nuestra Carta Magna y también en nuestra Ley Federal del Trabajo en su numeral 4°, por lo tanto tenemos que el trabajador podrá dedicarse a la actividad que más le favorezca y que más satisfactoras le proporcione y nadie podrá coartarle dicha garantía, siempre y cuando no afecte los intereses de la sociedad. Otro aspecto de este derecho es en cuanto a que el trabajador puede dar por terminada una relación laboral cuando ya no le convenga.

En cuanto al segundo punto referente a la igualdad, primeramente se refiere a la igualdad con que deben ser tratados todos los trabajadores sin distinción alguna de raza, credo religioso o tendencia política, asimismo todas las personas tendrán acceso a las

fuentes de trabajo siempre y cuando reúnan los requisitos para desempeñar dichas actividades sin hacer distinción de ninguna índole; situación que vemos con mucha frecuencia en la actualidad principalmente en la discriminación con respecto al sexo, primeramente para que las mujeres tengan acceso a algún empleo, se les ponen trabas como el certificado de no embarazo, prefiriendo contratar mujeres solteras que casadas, para evitar las prestaciones que devengan en una situación de embarazo; por otro lado al trabajo de la mujer no se le da el valor que realmente tiene, considerándolo inferior al del hombre y por lo tanto devengando un sueldo menor que éste, cuando la mujer tiene igual o incluso mayor capacidad, en algunos casos, para desempeñarse en cualquier actividad.

Para trabajo igual corresponde salario igual, situación que también se encuentra plasmada en nuestra Constitución en el Artículo 123 apartado "A", en fracción VII, que a grandes rasgos nos dice que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tomar en cuenta sexo ni nacionalidad. Nuestra Ley Federal del Trabajo, análogamente regula este hecho en su artículo 86.

Con respecto al principio de libertad queremos hacer mención de que, el derecho laboral consideramos implacable el principio de la autonomía de la voluntad, del derecho común, ya que el trabajador no puede disponer libremente de las prestaciones que le otorgan las leyes, renunciando a éstas, situación que veremos en el siguiente punto al tratar el principio de la irrenunciabilidad.

V.- Principio de la irrenunciabilidad de derechos: aunque no todos nuestros doctrinarios lo establecen, lo consideramos de primordial importancia. Al contrario de lo que ocurre en el derecho común, donde rige el principio de la renunciabilidad, dentro del

derecho laboral rige el principio opuesto, que es el de la irrenunciabilidad, en las demás ramas del derecho una persona si puede privarse de una facultad o un beneficio, mientras que en nuestro derecho del trabajo no es posible, nadie puede renunciar a las ventajas establecidas en su propio provecho, as uno de los principales puntos que lo hacen distinto del derecho común.

Los derechos ganados por los trabajadores, son irrenunciables ya que al hacer renuncia un trabajador de un beneficio perjudica a toda la clase trabajadora, no tendrían sentido tantos años de lucha continua para mejorar las condiciones laborales si una persona hace renuncia a las prerrogativas establecidas en su favor por la Ley.

Tanto en la Constitución como en la ley se establece la nulidad de las renunciias y transacciones de los derechos de los trabajadores, tanto si se realizan en el acto de la constitución de la relación laboral o durante ella, así como los que se realizan después de su terminación.

El artículo 123 fracción XXVII del apartado A incisos G) Y H) Constitucional se establece la nulidad de las condiciones que constituyan renunciias hechas por el obrero de los derechos otorgados en favor del mismo.

El numeral 5 de nuestra Ley dispone, que las normas de derecho laboral son de orden público por lo que no producirá efecto legal alguno las estipulaciones que establezcan (fracción XIII) renuncia por parte del trabajador a prerrogativas consignadas en las normas laborales.

El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, nos establece: "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores". Expresamente queda contenido el principio de la irrenunciabilidad en este artículo y además nos dice que todo convenio para ser válido deberá hacerse por escrito y ratificado ante la Junta.

1.6 DERECHOS

El hombre es un ser racional por esencia y sociable por naturaleza, éste se relaciona con sus semejantes y de éstas convivencias surgen derechos que puede ejercer y obligaciones que deberá cumplir para el establecimiento del orden social de su comunidad, el hombre cumplirá con los normamientos que le establece su sociedad y a su vez le exigirá a ésta que le garantice el respeto de los derechos que le pertenezcan en razón de esa convivencia.

El autor Cabanellas nos dice que derechos son: "Dentro de lo estrictamente jurídico, el vocablo se emplea pluralizado cuando se refiere a un conjunto de normas o atribuciones

que se conceden, reivindican o ejercen colectivamente¹⁴.

Con respecto a los derechos de los trabajadores en lo individual, concierne a la prestación convenida, a lo establecido en nuestra ley respecto a la jornada, salarios, días de descanso, vacaciones, aguinaldo, sin que de ninguna manera sean menores a los establecidos en la legislación laboral.

Así entendemos por derechos aquel conjunto de facultades que van a ser otorgadas y reconocidas por las normas del derecho, por la Constitución y por la Ley Federal del Trabajo.

1.7 OBLIGACIONES

Derechos y obligaciones, son términos a la vez complementarios y antitéticos. resumen en sí todas las relaciones y aspectos jurídicos. de ahí que la definición de ambos sea tarea difícil de llevarse a cabo.

En la formula proveniente del clasicismo latino e inserta en las instituciones de Justiniano nos dice: "obligatio est vinculum juris que necessitate astringimur alicujus rei, solvendae; id est faciendae vel prestandae"(La obligación es un vínculo jurídico que necesariamente constriñe a cumplir algo, ya sea a hacerlo o a omitirlo).

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo II. Decimoséptima Edición. Editorial Helasta, Buenos Aires, 1981. pág. 153.

La obligación es el vínculo legal, voluntario o de hechos que impone una acción o una omisión. Dicho en otras palabras la obligación es la relación jurídica que se establece entre una persona llamada acreedor, que puede exigir de otra llamada deudor una prestación o una abstención. De donde se desprende que son tres los elementos que integran el concepto de obligación:

1.- Los sujetos que participan en ella y que son dos, uno activo llamado acreedor y otro sujeto pasivo llamado deudor.

2.- El segundo elemento lo constituye la relación jurídica y se entiende como la situación que es protegida por el derecho objetivo y que otorga al acreedor una facultad para promover una acción y obtener así la prestación debida.

3.- El tercer elemento resulta ser el objeto material de dicha relación, es la cosa que el deudor debe de dar, el hecho que debe cumplir o el hecho del cual deberá de abstenerse el deudor.

En la esfera jurídica el empleo de la forma plural de obligación obedece a un hábito y también cuando hay una multiplicidad, como en el caso de las obligaciones recíprocas, aunque sabemos que por regla general a toda obligación debe recaer un derecho y viceversa. En el derecho mexicano del trabajo, dado el carácter tutelar de la parte sustantiva de la ley, éste se convierte en una fuente de primer orden en la creación de obligaciones y el contrato como fuente generadora de obligaciones también.

1.8 CONCEPTO DE IRRENUNCIABILIDAD

De imposibilidad o prohibida renuncia. Es la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.

Renuncia equivale a un acto voluntario por el cual una persona se desprende y hace abandono de un derecho reconocido a su favor. Irrenunciabilidad, lo que no puede renunciarse o despojarse voluntariamente.

La irrenunciabilidad de derechos esta vinculada al nacimiento y devenir del derecho del trabajo, como una norma inseparable de carácter tutelar y protector de éste. No se admite la renuncia de derechos, ni tampoco la de los derechos particulares que favorecan con exclusividad a los trabajadores, como pueden ser el de una percepción de salario inferior al mínimo, el de las indemnizaciones por accidente de trabajo o enfermedades profesionales.

La irrenunciabilidad se justifica en razón de la debilidad jurídica en que se encuentra el trabajador, generalmente acosado por la necesidad de hallar los medios suficientes para proveer a su sobrevivencia y la de los suyos. Aunque podemos ver que en la actualidad ésta indefensión es menos evidente por la existencia de organizaciones sindicales que le prestan apoyo al obrero desposeído, no es menos cierto que la mayoría de las veces la ineficacia del sindicato y otras veces la necesidad del trabajador lo obligan a celebrar convenios que lo desmejoran y lo llevan a renunciar a sus derechos inalienables.

Han quedado ya establecidos los principales elementos que van a intervenir en el desarrollo del presente trabajo, los cuales se van a entrelazar estrechamente, teniendo relación unos con otros. Haciendo hincapié en la importancia que tiene el establecimiento de los principios del derecho laboral y entre estos el de irrenunciabilidad, las normas que lo establecen expresamente, lo vital que son en relación a los derechos de la clase obrera, por el carácter tutelar de nuestra materia.

CAPITULO II

REGULACION DE LOS CONVENIOS A TRAVES DEL TIEMPO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

2.1 LOS CONVENIOS Y SU REGULACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En el año de 1929, el entonces Presidente de la República Emilio Portes Gil, en la sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 Constitucional, relative a las facultades del Congreso y la del proemio del artículo 123, para que sólo el Congreso contara con la facultad de legislar en materia laboral, proyecto que fue aceptado y con fecha 22 de agosto de 1929, se declararon aprobadas las reformas, situación que fue preámbulo para dictar la Ley Federal del Trabajo.

Se realizó un primer proyecto de Código Federal del Trabajo el cual se presentó en el mes de julio de 1929, mismo que fue rechazado por las agrupaciones obreras, debido a que este padecía de serios errores, entre otras cosas lo relativo al principio de sindicalización única y la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio, aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podrían negarse a aceptar el laudo.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo

proyecto al que se le nombró Ley Federal del Trabajo, cuya comisión redactora se basó para su preparación en las conclusiones de una convención obrero-patronal, organizada por la propia Secretaría. Esta Ley fue promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931.

Esta Ley recogió las definiciones de la época y la tendencia a considerar la relación patrón trabajador como un contrato. El artículo 17 señalaba que contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida; si bien es cierto que las normas laborales se imponían a las partes, que no quedaba a su capricho la fijación de las condiciones fundamentales, también es cierto que existía un respeto a la voluntad, expresando que el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a la buena fe, al uso o a la ley. (artículo 33).

Aún cuando en el artículo 15 señala que en ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta ley que favorezcan a los trabajadores, se concedía al derecho común la categoría de fuente formal de nuestra disciplina (artículo 16), con lo que en muchos casos se pretendió invocar al Código Civil como supletorio de la Ley Federal del Trabajo.

Desde luego que el imperio de la voluntad resultaba restringido, el golpe de los civilistas fue duro, pero no decisivo para lograr la plena autonomía. Se intentó determinar la presunción de existencia del contrato (artículo 18), entre quien prestara un servicio personal y quien lo recibiera, principio literalmente similar al ya comentado, pero con el defecto primordial de estimar la existencia del consentimiento.

A pesar de lo avanzado de esta tesis no era suficiente para garantizar a los trabajadores. Bastaba con que un patrón sostuviera que no había manifestado su consentimiento para que la carga de la prueba recayera al trabajador. También fue posible al amparo de esta ley, celebrar contratos de prestación de servicios profesionales, técnicos o de comisión mercantil, para que a pesar de las circunstancias reales en que se desarrollara la labor, éstas figuras salieran del ámbito del derecho del trabajo, en atención a la voluntad de las partes.

En lo relativo al proceso esta ley considera la gran importancia de la conciliación en el procedimiento laboral, haciendo una perfecta distinción de la etapa conciliatoria de la de arbitraje, facultando incluso en forma específica tanto en el pleno de la Junta como en las Juntas Especiales para conocer en conciliación los conflictos y resolver en arbitraje los mismos.

Artículo 504.- "El día y hora señalados para la audiencia de conciliación el patrón y el trabajador interesados comparecerán ante la Junta, personalmente, y expresarán de palabra todo lo que a sus respectivos derechos convenga. La Junta procederá de acuerdo con lo que demande el artículo 512. Si llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto y las partes quedarán obligadas a cumplir el convenio que se redacta".

Artículo 506.- "El convenio a que lleguen las partes y aquel que resulte de la aceptación expresa o tácita de la opinión de la Junta, será sancionado por la misma. La ejecución quedará a cargo del presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, por conducto de la autoridad que designe".

Artículo 585.- "Todo lo que es este capítulo se dispone respecto a la ejecución de los laudos, comprende las transacciones relativas al trabajo, siempre que se celebren en autos ante las Juntas o en convenios ratificados ante las mismas por los interesados, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 98".

Artículo 604.- "Cuando el laudo condene a firmar un convenio o escritura, vencido el plazo fijado al efecto, si alguna de las partes se opone a firmarlo, el Presidente de la Junta procederá a firmar el convenio o a otorgar la escritura correspondiente"

Ahora bien, con respecto a los convenios celebrados entre las partes y el principio de irrenunciabilidad de derechos el artículo 98 establecía "Todo acto de compensación, liquidación y transacción o convenio celebrado entre el obrero y el patrón, para que tenga validez deberá hacerse ante las autoridades del trabajo correspondientes".

El mencionado artículo disponía que los convenios entre trabajador y patrón deberán celebrarse ante las autoridades correspondientes para que tengan validez. Este artículo debe interpretarse como un precepto establecido en beneficio de los trabajadores, con el objeto de protegerlos contra la celebración de convenios perjudiciales y lesivos a sus intereses, porque pretenden evitar que renuncien a sus derechos en beneficio del patrono. Todo convenio para ser válido debe ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el legislador impuso esta condición precisamente por la situación de desventaja en la que se encuentra el trabajador, persona menos ilustrada y con menos capacidad de comprensión, quien puede ser fácilmente inducido a error, quien también puede ser presionado para aceptar determinados ofrecimientos a efecto de que transe en el monto de las prestaciones que legítimamente le corresponden.

Tal vez por la tendencia contractualista de la época, este artículo adolece de varias deficiencias, por las cuales no quedaban plenamente garantizados los derechos de los obreros, debido a que en la vida del derecho del trabajo el concepto de transacción versa casi siempre sobre las prerrogativas laborales, salarios devengados, prestaciones en especie y monto de las indemnizaciones, lo que quiere decir de los derechos de la clase trabajadora estaban en juego, ya que 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, por un lado el patrimonio humano, que es la energía del trabajo y del otro es un interés patrimonial, por lo que las partes no son de la misma naturaleza, entrando el concepto de transacción en conflicto con el carácter tutelar de nuestra materia. Este artículo establecía como único requisito para su validez, que estos se celebran ante las Autoridades de Trabajo, no quedando claramente establecido el carácter con el que las mismas iban a intervenir, si como simple observadoras o con una función activa vigilando que no se vulneren los derechos de los trabajadores.

2.2 LOS CONVENIOS Y SU REGULACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Esta ley tiene los siguientes antecedentes: el Presidente López Mateos, nombró una comisión en el año de 1960, encargada de preparar un anteproyecto de ley del trabajo, dicha comisión quedó integrada por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, y con los Presidentes de las Juntas de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje Federal y Local del Distrito Federal; trabajo que culminó con un proyecto que sirvió de base a las

reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

En el año de 1967, Díaz Ordáz, designó una segunda comisión y una vez formulado el nuevo proyecto con las debidas observaciones de los sectores, se remitió la iniciativa a las Cámaras y por iniciativa de Diputados y Senadores se introdujeron algunas modificaciones, sin alterar substancialmente el documento original.

En cuanto al punto que nos ocupa hubo radicales transformaciones, pues la tendencia contractualista de la antigua ley disminuyó notablemente y el artículo 33 de la ley nueva, que sustituyó el numeral 96, ya no establece el concepto de transacción entre obrero y patrón, ya que como quedó asentado esta es una figura jurídica contraria al carácter tutelar del derecho del trabajo. Ya que toda transacción implica renuncia en mayor o menor proporción de los derechos que le asisten a los trabajadores.

El artículo 33 establece que los convenios celebrados entre las partes deberá ser ratificado ante la Junta, misma que lo revisará y en caso de que no contenga renuncia de derechos de los trabajadores lo aprobará. Atribuyéndosele a las Juntas funciones activas, y no sólo como simple observadora, siendo ella la encargada de vigilar la cumplimentación de las normas protectoras en tales situaciones; por lo que realiza las facultades que como tribunal de equidad le corresponden, lograr un equilibrio de los factores del trabajo, a través del sendero establecido por los principios de justicia social

2.3 LOS CONVENIOS Y SU VALIDEZ A LA LUZ DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980

Importantes reformas sufrió la Ley de 1970, en los títulos catorce, quince y dieciséis, por iniciativa de fecha 18 de diciembre de 1979, presentada por el Ejecutivo Federal.

Estas reformas fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, entrando en vigor el 1° de mayo del mismo año.

Un verdadero cambio con respecto a las leyes de 1931 y 1970, ya que las principales reformas giraron en torno al procedimiento laboral, mismo que se encontraba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores, ya que entre más se prolongaba el juicio, mayor beneficios obtenía el patrón.

Así que las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, como derecho de clase.

Se plasmó en las reformas el espíritu social de nuestra materia, entre otras por la preeminencia que se le otorgó a la conciliación como medio de resolución de los conflictos, conceptualizándola como el vínculo idóneo que conduce a las partes en conflicto a la armonía evitando así los choques personales y sociales entre las partes.

En cuanto a los rubros que nos ocupan no hubo cambios. Pero si consideramos

establecer que los referentes al procedimiento laboral tienen capital importancia, ya que retoma la importancia de la conciliación como presupuesto jurídico a todo juicio o proceso, el papel fundamental de las Juntas, quienes tendrán que exhortar a las partes a que lleguen a un acuerdo, pero no a cualquier acuerdo, sino uno en el que queden garantizados los derechos inalienables de los obreros.

De acuerdo a lo establecido por el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, el artículo que fundamenta la aprobación de los convenios de liquidación es el artículo 987, que a la letra dice:

Artículo 987, de la Ley "Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta Ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquélla".

En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual".

El artículo 990, establece la comparecencia del trabajador a la Junta por convenio o liquidación de la manera siguiente:

Artículo 990, "El trabajador y sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación, podrán concurrir personalmente a la Junta correspondiente".

Ahora bien, el artículo 33 de nuestra Ley Federal del Trabajo establece los siguientes requisitos para que un convenio tenga el carácter de validez: a) debe realizarse por escrito, B) contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en el, C) deberá ser ratificado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

De lo anterior se desprende que la Junta no tendrá un papel de simple observadora, por el contrario la misma deberá verificar que en el convenio celebrado entre patrón y trabajador no contenga renunciias a las prerrogativas consagradas en beneficio de la clase trabajadora.

2.4 ANTECEDENTES Y GENERALIDADES DE LOS CONVENIOS COMO MEDIO DE PONER FIN A CONTROVERSIAS

Al hablar de convenios nos referimos al acuerdo a que llegan las partes con la finalidad de dirimir una controversia. Ya que toda conciliación implica un convenio o acuerdo con el fin de avenir a las partes. En ese orden de ideas tenemos que el hombre es un ser razonable y eminentemente social, que no puede existir segregado de la sociedad ya que sólo siendo parte de la misma tiene posibilidades de satisfacer sus necesidades, así si el ser humano se encuentra obligado a vivir en paz, la tranquilidad en el hogar como célula de

la sociedad, en las grandes organizaciones humanas y estas entre sí, así como la paz, la certidumbre, la tranquilidad y la seguridad entre los hombres es y será la mayor preocupación de la sociedad, porque para que los hombres puedan desarrollar sus aptitudes y capacidades es menester que exista un clima de armonía y concordancia entre los mismos y no vivir en constante contienda con algún semejante.

Los convenios han sido aceptados desde los inicios del derecho positivo, no sólo porque llevan consigo una economía procesal absoluta, entre otras causas, sino que dentro de las ideas filosóficas tanto del contrato social por excelencia y otras, se analiza el hecho de que el hombre al ser un ser social no puede vivir en constante zozobra e intranquilidad estando en constante contienda con algún semejante, así como el aborrecimiento que debía tener el hombre hacia los pleitos, situación ésta que dentro de la historia y dentro del derecho común cualquier convenio o acuerdo ya fuera dentro o fuera del proceso, es ineludible a la conclusión de los conflictos.

La conciliación se ha practicado por los pueblos de todo el mundo de todos los tiempos, como lo menciona Lorenzo Scamuzzi, al decir que la conciliación es coetánea a la humanidad y además de tan vieja data que se ha practicado por todas las organizaciones sociales.

Dentro de los antecedentes tenemos que las leyes de la antigua Grecia, así como en la legislación hebrea existía la conciliación regulada por la ley, al grado que los griegos encargaron a los tesmotetes el examinar los hechos motivo del litigio y procurar convencer a las partes de que debían transigir equitativamente sus intereses.

No obstante lo anterior Couture afirma que la justicia que se logra a través de una conciliación de las partes en conflicto pertenece más bien a la tradición germana y a la justicia medieval, en la que el juez actuaba con el propósito de dirimir la controversia mediante el acuerdo que a él le parecía conveniente.¹⁵

En Roma, la conciliación fue aceptada como medio de terminar conflictos entre las partes y las leyes de las XII tablas respetaron tal precedente.

Posteriormente el cristianismo, no sólo encontró sino también fomentó la conciliación como una de las mejores formas de hacer proselitismo religioso.

En la legislación tradicional española encontramos la conciliación en los principales momentos jurídicos: los mandaderos del fuero juzgo (ley 15 título IV, partida III), la misma institución se encuentra en las ordenanzas de Bilbao y en las instrucciones dadas a los corregidores en los tiempos de Carlos III.

Por otro lado en Francia la conciliación fue el espíritu de los celebres consejos de prudentes, modificada dicha conciliación por el espíritu progresista de la época, siendo incluida en la Constitución Española de 1812.

La conciliación fue ya regulada como permanente durante los siglos XVIII y XIX, apareciendo con tal carácter en los pueblos del norte y adoptándose distintos sistemas, mientras que en unos países como Francia y España era de carácter obligatoria la etapa

¹⁵ Stafforini, *Op. cit.*, pág. 140

conciliatoria y obligatoria para el juez intentarlo como requisito previo a todo juicio, en otros sistemas y países era potestativo de las partes intentarla o no.

En España desde la Constitución de 1912, se introdujo la conciliación con carácter permanente, necesaria y previa a que se entablara cualquier juicio.

Ahora bien, en el trayecto que ha recorrido nuestra legislación laboral se ha mantenido en constante evolución la idea del carácter tutelar de nuestra materia, ya que si bien es cierto que al principio tuvo una tendencia contractualista, paulatinamente ésta fue adquiriendo matices más acordes con la naturaleza del derecho laboral. Tomando como punto de partida la manifiesta desigualdad de los sujetos integrantes de la relación laboral, estableciendo una función protectora hacia el obrero, e incrementando el carácter tutelar de la materia.

Por lo que en la función tutelar se pone especial énfasis, tratando de evitar cualquier acto que pudiera menoscabar las prerrogativas de la clase obrera.

Teniendo a la conciliación como un medio eficaz para solucionar los conflictos y queden garantizados los derechos de los trabajadores a través de la aplicación de los principios de justicia social.

Así pues resulta evidente que la conciliación es una institución de fuentes y antecedentes, que no es específica del procedimiento laboral, y que reconoce precedentes muy anteriores a la aparición del derecho positivo del trabajo, pero que ha sido presupuesto necesario e indispensable para la prosecución de los juicios y particularmente

se ha convertido en esencia a las controversias de los procedimientos laborales y facultativo en algunas otras ramas del derecho.

En especial el derecho procesal del trabajo, no obstante su constante transformación ha reconocido desde sus primeros momentos las ventajas que ofrece la conciliación dentro de un conflicto de esta naturaleza, entre otras causas por llevar implícita una economía procesal absoluta.

CAPITULO III

AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SU FUNCION CONCILIATORIA

3.1 LAS AUTORIDADES EN MATERIA LABORAL Y LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑAN

La necesidad de vigilar que el cumplimiento de las normas laborales se lleve a cabo de manera efectiva, hace necesaria la existencia de órganos especializados para tal cometido, instituciones encargadas de tutelar los derechos laborales implícitos en el texto legal, así como para sancionar a los patrones y empresarios que violen dichas disposiciones.

Por autoridad se entiende la potestad legalmente conferida y recibida para ejercer una función pública, para dictar al efecto resoluciones cuya obediencia es indeclinable bajo la amenaza de una sanción y la posibilidad legal de una ejecución forzosa en caso necesario. Se le llama también autoridad a la persona u organismo que ejerce dicha potestad.

En el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, se establecen las autoridades en nuestra materia, las cuales se van a encargar de proteger los derechos de los trabajadores, estableciéndose en dicho ordenamiento normativo lo siguiente:

"La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II.- A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III.- A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV.- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V.- Al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI.- A la Inspección del Trabajo;
- VII.- A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII.- A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX.- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X.- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII.- Al Jurado de Responsabilidades."

Así estas Autoridades, tanto administrativas como jurisdiccionales se van a encargar de vigilar la aplicación de las normas laborales y a cada una de ellas la ley les confiere funciones a desempeñar, con el propósito de cumplir con los fines que le son encomendados.

De manera muy somera veremos cuales son las principales funciones que desempeñan las Autoridades Laborales, señaladas en el artículo 523 de la Ley Federal del

Trabajo.

I.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Es el órgano más importante a través del cual se ejerce la política en materia laboral, por ello es de suma importancia que nos remontemos a los antecedentes de la misma y daremos una ojeada a su origen y desarrollo, que como veremos más adelante su nacimiento no fue espontáneo.

En México después de la Revolución de 1910, se sigue la tendencia del intervencionismo del Estado en los asuntos laborales, dejando de ser un simple observador, al dirigir una política totalmente nueva, encaminada a la protección del trabajador, iniciada dicha política por el Presidente de la República Don Francisco I. Madero, creando inicialmente lo que fue la "Oficina del Trabajo", por la Ley del 13 de diciembre de 1911, la cual estaba integrada dentro de la Secretaría de Fomento. Esta fue la primera Ley que determina la intervención de las Autoridades Públicas en las relaciones entre trabajadores y patrones, que fue propiciatoria de las organización administrativa y jurisdiccional del trabajo.

Posteriormente la Ley Orgánica de Secretarías de Estado, del 26 de noviembre de 1917, trasladó esta Oficina del Trabajo, perteneciente a la antigua Secretaría de Fomento a la naciente Secretaría de Industria Comercio y Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 y el progreso de las relaciones laborales, así como el desarrollo del movimiento obrero propiciaron la autonomía administrativa del Departamento del Trabajo, el que por reformas al artículo 1º de la Ley de Secretarías de

Estado del 30 de noviembre de 1932, comenzó a funcionar de manera independiente y con atribuciones propias.

La situación económica y social del país, sugirió la creación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por reforma de la Ley de Secretarías de Estado del 31 de diciembre de 1940.¹⁶

Una de las primordiales atribuciones de ésta Secretaría es la de procurar el equilibrio entre el capital y el trabajo de acuerdo con lo establecido en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, lo anterior se tiene que llevar a cabo a través de una política laboral encauzada a lograr los objetivos que le son encomendados.

Asimismo los artículos 592, 593, 594 y 595, de la Ley Federal del Trabajo, señalan facultades a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en lo relativo a la organización de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, sin que la injerencia en los Tribunales Federales presuponga jurídicamente subordinación de estos a aquella.

Otra de las atribuciones de esta autoridad, es la que respecta a la función de vigilancia del cumplimiento de las normas laborales en cuestiones del Seguro Social de los trabajadores y en materia de financiamiento para la obtención de crédito para vivienda de los trabajadores; así como su participación en la fijación de los salarios mínimos y su contribución en lo que respecta a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

¹⁶ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Segunda Edición. Editorial Porrúa, México 1979, pág. 76.

La propia Ley Federal del Trabajo ha otorgado a ésta Secretaría funciones de carácter procesal, entre ellas tenemos la actividad que realiza en el proceso respectivo para la declaración oficial de obligatoriedad de los contratos colectivos de trabajo.

Señalada como una de las principales funciones de esta autoridad el procurar el equilibrio entre los factores de la producción, ésta la realizará coadyuvada con diferentes medios y entre uno de ellos y quizás uno de los más importantes es el de la función conciliatoria, cuya importancia se remonta desde la mencionada Ley de 1911, en la que se atribuye al Departamento del Trabajo, en el artículo 2° fracción IV, procurar el arreglo equitativo cuando se susciten conflictos entre los trabajadores y empresarios y servir de arbitro en sus diferencias, siempre y cuando lo solicitasen.

Mediante el decreto por el cual se creó el Departamento del Trabajo y cambió la denominación de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, por la de Economía Nacional, se establecieron atribuciones de carácter conciliatorio a dicho Departamento, estableciéndose que tendría como una de sus principales funciones la de la conciliación y prevención de los conflictos y la de organizar comisiones mixtas de empresas y otros organismos preventivos y conciliatorios de conflictos.

La función conciliatoria por su importancia y trascendencia ha formado parte de las atribuciones que le son encomendadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien actúa como autoridad conciliatoria en casi todos los conflictos colectivos del trabajo, lo anterior se entiende debido a la vital importancia de una solución amistosa entre los factores en conflicto, ya que de lo contrario dicha situación traería trastornos a nivel económico y social en el país. La función conciliatoria se encuentra implícita en las

facultades que se le confieren a la Secretaría, aunque ésta no este expresamente establecida dentro del ordenamiento legal.

Siguiendo con el orden que nos señala el artículo 523, de la Ley multicitada, abordaremos ahora las actividades que realiza la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en materia laboral, y la principal facultad que se le confiere, es la referente a su participación en la fijación del porcentaje de utilidades que corresponde a los trabajadores, así como lo relacionado con impuestos para empresas y trabajadores. Los artículos 121 y 122, de la Ley Federal del Trabajo, establecen las funciones que desempeña ésta Secretaría, en su injerencia en lo relativo a la participación de utilidades, en los que se establece que las objeciones que realice a la declaración a la declaración que presente el patrón se realizarán ante esa Autoridad.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, podrá aplicar cuanto norma de trabajo se relacione con el derecho de los trabajadores a la participación de las utilidades de la empresa, procurando que éstas se hagan efectivas en la realidad, por otra parte podrá intervenir con las medidas necesarias tendientes al desarrollo económico de las empresas de participación estatal y en las propias empresas del Estado. Asimismo intervendrá en el régimen fiscal y financiero de las instituciones de previsión social, de acuerdo con las leyes respectivas.

A continuación mencionaremos las principales atribuciones de la Secretaría de Educación Pública en materia laboral y entre ellas destacan, la de hacer que la cultura llegue a todos los trabajadores y a sus hijos, la fracción XII, del apartado A) del artículo 123 Constitucional, le impone la obligación de exigir a las empresas agrícolas, industriales y

mineras y a cualquier otro centro de trabajo, el establecimiento de escuelas para trabajadores y sus hijos, así como también tendrá la obligación de organizar escuelas de administración pública para los trabajadores al servicio del Estado y sus hijos.

La preparación y educación de la clase trabajadora, trae implícitos beneficios no sólo para ella, sino para el desarrollo de la Nación, al contar con trabajadores mejor capacitados, ya que día a día la tecnología avanza y la capacitación y adiestramiento que se les dé, será base para un progreso a nivel nacional.

Como siguiente autoridad del trabajo, señalada en la fracción III del artículo 523, de la Ley Federal del Trabajo, tenemos a las autoridades de las Entidades Federativas, a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo. Dichos órganos son autoridades laborales debido a que les corresponde de manera originaria el ejercicio de la política laboral a nivel estatal en su territorio, política que deberá ser acorde con los postulados que establezca la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

A las Direcciones Estatales corresponde vigilar que se cumplan los ordenamientos que regulan la relación laboral, que se dé la estricta observancia de los principios de carácter social establecidos en nuestra Carta Magna, en la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, en todos los asuntos de injerencia laboral podrá intervenir la autoridad en cita funcionando conciliatoriamente a fin de tratar de que las partes en pugna de intereses lleguen a un acuerdo.

Teniendo en cuenta que la función conciliatoria que desempeña esta autoridad, tendrá que sujetarse a las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

Los Gobiernos Estatales intervienen conciliatoriamente en los conflictos laborales, tenemos por ejemplo en Reglamento del Departamento del Trabajo y Previsión Social de San Luis Potosí, que regula la función conciliatoria en los siguientes artículos:

Artículo 16 .- "Siendo una de las finalidades específicas del Departamento mantener inalterables las relaciones de trabajo, mediante el respeto mutuo de los derechos y obligaciones de patrones y trabajadores, previniendo los conflictos que entre ambos se susciten, se faculta al mismo Departamento para que intervenga como conciliador, como amigable componedor, o como árbitro en los casos que expresamente lo soliciten las partes."

Artículo 17.- "La intervención del Departamento se limitará exclusivamente a los conflictos colectivos de carácter económico-social la que se concretará a tratar de armonizar los derechos en pugna, sugiriendo soluciones, transacciones, arreglos que pongan fin al conflicto, pero de ninguna manera ejercerá funciones jurisdiccionales".

Artículo 18.- "Siempre que el Departamento tenga conocimiento de la existencia de algún conflicto colectivo de trabajo, invitará a las partes para que concurran a las oficinas para estudiar y discutir sus problemas y en igual forma obrará cuando lo solicite expresamente alguna de dichas partes."

Artículo 19.- "En caso de llegarse a un arreglo, se formulará en convenio respectivo, el cual se enviará a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, para su aprobación en todas las consecuencias."

La fracción IV, del mencionado artículo nos establece como siguiente autoridad a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a los Gobernadores de los Estados el crear órganos cuya función esencial sea la de vigilar al cumplimiento de las disposiciones en materia laboral, situación que originó la creación de la Procuraduría, quien tiene como facultad principal la de representar o asesorar a los trabajadores y sindicatos, siempre que estos lo soliciten. La Ley Federal del Trabajo en su numeral 530, nos establece las funciones a desempeñar por éste órgano administrativo, y nos dice:

"La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

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

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

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

Es muy importante la función que desempeña la Procuraduría, ya que en la mayoría de los casos los trabajadores no cuentan con medios económicos suficientes para acudir ante un perito en el Derecho para que los represente al ejercitar una acción en el ámbito

laboral, función que atinadamente realiza la Procuraduría, con el propósito de que no queden impunes las violaciones a las garantías laborales mínimas, por falta de asesoramiento adecuado de los trabajadores; ejerciendo además la función de autoridad conciliatoria al intervenir en los conflictos obrero-patronales, exhortando a las partes a fin de que lleguen a un acuerdo, evitando un largo y costoso juicio, aunque los convenios celebrados ante esta autoridad tienen sus desventajas y limitaciones que serán materia de estudio en tema subsecuente.

En el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo se establecen facultades conciliatorias en los artículos siguientes:

Artículo 15. "La Procuraduría, como amigable componedora, esta facultada para avenir a las partes, librando al efecto los citatorios correspondientes para que comparezcan ante la misma".

Artículo 16. "Para cumplimentar lo dispuesto por el artículo anterior, la Procuraduría contará con un procurador auxiliar comisionado para esta fin, el que fungirá como jefe de la sección de quejas y conciliación, ante la cual deberán los interesados hacer valer sus derechos".

Artículo 17. "Presentes las partes, el día y hora señalados, el jefe de la sección de quejas y conciliación, atendiendo los razonamientos que a aquéllas expongan, podrá proponer soluciones amistosas para el arreglo de las diferencias o conflictos, haciéndose constar, en todo caso, los resultados obtenidos, en actas autorizadas por el secretario".

Artículo 18. "En caso de que la proposición conciliatoria sea aceptada por los

interesados bien en la forma sugerida o con las modalidades que aquéllos aprueben, se dará por concluido el asunto -una vez cumplido el convenio respectivo- levantándose el acta autorizada correspondiente".

Nos percatamos que en el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, se establece claramente el procedimiento de conciliación a seguir a fin de que se dé una solución a los conflictos obrero-patronales, cumpliendo con la función que le es encomendada a esta autoridad.

El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, es nuestra subsecuente autoridad del trabajo, cuyo nacimiento se debe a la creciente preocupación del Estado por el fenómeno del desempleo. Encontramos los antecedentes de dicho órgano primero en el año de 1914, en el creado Departamento del Trabajo, que posteriormente se convirtió en la Secretaría del Trabajo y previsión Social, ya que dentro del mencionado organismo existía una dependencia llamada "Bolsa de Trabajo", en la que se inscribían personas con el propósito de allegarse a un empleo. Después en la Constitución de 1917, en su artículo 123, apartado "A" fracción XXV, se establece que el servicio de colocación se prestará a la clase trabajadora gratuitamente, ya bien por organismos públicos o por instituciones privadas.

Posteriormente en 1978, se establece la creación del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, organismos cuyas funciones regulan los artículos 537 y 538, de la Ley Federal del Trabajo, estableciendo el primer numeral invocado lo siguiente:

"El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los

siguientes objetivos:

- I. **Estudiar y promover la generación de empleos;**
- II. **Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;**
- III. **Organizar, promover y supervisar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores; y**
- IV.- **Registrar las constancias de habilidades laborales."**

Las funciones que realiza este organismo son de vital importancia, ya que el desempleo es un fenómeno actual que se recrudece cada vez más, no obstante la creación de organismos como este, que no realiza óptimamente las funciones que le son encomendadas, debido quizás a la política seguida, la cual no ha sido adecuada, por lo que consideramos que se debería de dar prioridad, facilidades de financiamiento a las micro y pequeñas empresas, para que se desarrollen y generen así un número mayor de empleos, ya que estas se encuentran bastantes rezagadas en todos términos, no ofreciendo competencia alguna a las grandes transnacionales, cuyos productos acaparan el mercado nacional.

La capacitación y adiestramiento, como ya lo mencionamos tienen suma importancia para la clase trabajadora, ya que la misma deberá contar con alguna instrucción o especialización para poder ser competentes en la rama en que se desempeñen, logrando tal vez un mayor ingreso monetario que traerá beneficios para el núcleo familiar y también

progresos para el desarrollo del país.

La fracción VI, del artículo 523, de la Ley Federal del Trabajo, establece como siguiente autoridad a la Inspección del Trabajo, quien se va a encargar de vigilar el cumplimiento de las leyes laborales protectoras de las clases débiles y, dentro de estas quienes por sus particulares condiciones se encuentran en un plano de desigualdad, como son las mujeres y los niños, esta vigilancia se realiza en las fábricas y en los demás centros de trabajo.

La creciente necesidad del Estado en la intervención de las relaciones obrero-patronales, requiere no sólo de la creación de órganos jurisdiccionales que diriman los conflictos surgidos en dichas relaciones, sino de autoridades administrativas que se encarguen de vigilar el cumplimiento de las normas, antes de exigir la reparación respectiva en la jurisdicción del trabajo. Como consecuencia de lo anterior se creó la Inspección laboral, a cargo de funcionarios dependientes del Poder Ejecutivo.

Por cuanto se refiere al ramo federal y local, existen también inspectores del trabajo de carácter federal y local, según que sus funciones se refieran a materia de una u otra jurisdicción. Los inspectores Federales son designados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los inspectores Locales por los Gobernadores de las Entidades Federativas y por el Jefe del Distrito Federal.

Se trata principalmente de funcionarios de carácter administrativo que se encargan de vigilar el cumplimiento de las obligaciones patronales en materia de seguridad e higiene. Con el objeto de desempeñar sus funciones de vigilancia la ley los faculta, para visitar, previa identificación, durante las horas de trabajo, a las empresas o establecimientos.

El Reglamento de la Inspección Federal del Trabajo, establece que a los inspectores del trabajo corresponde intervenir en las dificultades y conflictos de trabajo que se susciten entre los trabajadores y patronos o entre patronos exclusivamente, procurando prevenir dichos conflictos, y si ya se han presentado, que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio. En caso de que los inspectores logren que las partes lleguen a un convenio, levantarán el acta respectiva que contenga el acuerdo, misma que deberá ser autorizada por su firma.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, es la encargada de fijar los salarios mínimos generales y del campo, conforme a las normas que establece la Ley Federal del Trabajo. Esta autoridad es de suma importancia, sobre todo en lo que se refiere a materia económica, la regulación de esta función la realiza el ordenamiento normativo citado, en los capítulos VI, VII y VIII, del Título Once, de la misma.

Corresponde ahora hablar de la Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, organismo cuyas atribuciones se encuentran reguladas por el artículo 575, de la multicitada Ley, mismo que a la letra dice lo siguiente:

"La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas se integrará y funcionará para determinar el porcentaje correspondiente y para proceder a su revisión, de conformidad con lo dispuesto en este capítulo."

Las funciones de este organismo son principalmente de carácter social, debido a que su actividad esta encaminada a conseguir un beneficio a los trabajadores que limita las

ganancias de la clase patronal. El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, data de tiempo atrás y es una prerrogativa que ha sido ganada por el movimiento obrero.

La fracción IX, del artículo 523, nos marca como siguiente autoridad a las Juntas Federales y Locales de Conciliación. Tocaremos primero el punto referente a las Juntas Federales de Conciliación y aunque la función principal de estas es la de avenir a las partes en conflicto, ahora se le han asignado atribuciones de Juntas de Arbitraje, esto cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, tratando seguramente de hacer más rápida la impartición de justicia laboral, permitiendo que los conflictos de pequeña cuantía sean resueltos por estos tribunales, existiendo dos tipos de Juntas de Conciliación: las accidentales y permanentes, las primeras existirán en los lugares en donde el trabajo no sea demasiado y no amerite el establecimiento de una Junta permanente.

Cuando el desarrollo de una región sea suficiente para justificar la creación de una Junta Federal de Conciliación permanente, en este caso la designación de los representantes obreros y patronales, se efectúa siguiendo el procedimiento establecido para la elección de representantes de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, designados de conformidad con la convocatoria expedida por la Secretaría.

En lo que respecta a las Juntas Locales de Conciliación, las funciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobiernos de los Estados y será el Presidente Municipal quien actúe en lugar del inspector del trabajo; a grosso modo señalaremos el procedimiento que se lleva a cabo ante estas Juntas: después de que se

haya recibido el escrito del actor, se citará a las partes a un audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas, tratando de que las partes lleguen a un acuerdo, pero si esto no se logra se procederá al ofrecimiento de pruebas y ya concluido este, se enviará el expediente a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje que corresponda. Si la Junta de Conciliación logra avenir a las partes, el Presidente de la Junta, si esta es permanente, procederá a su ejecución y si es una Junta accidental remitirá el acuerdo al Presidente de la Junta de Conciliación permanente o de Conciliación y Arbitraje. No abundaremos en demasia en lo relacionado a las funciones y etapas seguidas en todas y cada una de las Juntas, puesto que esto será objeto de estudio subsecuente.

La fracción X, del multicitado artículo, nos establece a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje como siguiente autoridad, y al respecto al numeral 604 de la Ley Federal del Trabajo nos dice:

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

De conformidad con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, las Juntas se integrarán con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, estas Juntas habrán de resolver en Arbitraje la mayor de los asuntos que, en conciliación, conocieran las Juntas de Conciliación y en las que no se logró el avenimiento de las partes, o asuntos que desde el principio se plantean ante ésta autoridad.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, se integrarán y funcionarán, de acuerdo a las disposiciones que se aplican en el caso de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la modalidad de que las funciones atribuidas al Presidente de la República y al Secretario del Trabajo y Previsión Social, se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal por el propio Presidente de la República y el Jefe del Distrito Federal.

Se permite el establecimiento de dos o más Juntas de Conciliación y Arbitraje en cada Entidad Federativa, por lo que les corresponde a los Gobernadores fijar el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Como lo mencionamos con anterioridad, no daremos una explicación amplia en lo referente a las funciones de las Juntas, debido a que esto se tratará con posterioridad.

Por último tenemos al Jurado de Responsabilidades, quien primordialmente ejerce una función de carácter administrativa al imponer sanciones a representantes del capital y del trabajo.

3.2 IMPORTANCIA DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

En temas precedentes observamos de manera somera las funciones de la Procuraduría, quedó establecido que existe en el fuero Federal y también en el local y que entre sus principales funciones se encuentra la de asesorar a los trabajadores y a los sindicatos, ante los Tribunales Laborales, pero aunada a esta existe otra de primordial importancia que es la de tratar de ajustar a las partes, evitando un largo y costoso juicio.

El Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, nos establece claramente las atribuciones conciliatorias que le competen a este organismos, numerales que citamos ya con antelación, y en los cuales destaca dicha función, cuya importancia es vital para evitar conflictos, exhortando a las partes a fin de llegar a un acuerdo amistoso, pero como es lógico sin el menoscabo de los derechos de la clase trabajadora, situación por la cual debe velar la Procuraduría, debiendo estar al pendiente de que no se viole el principio laboral de irrenunciabilidad de derechos.

La Procuraduría tiene funciones primordialmente de carácter social, al estar al servicio de los trabajadores, los cuales en la mayoría de las ocasiones no cuentan con los medios económicos suficientes para acudir a abogados que los representen ante los Tribunales Laborales y la función que tiene de avenir a las partes es importante, porque a la vez que vigila el cumplimiento de las normas de trabajo, trata de buscar un arreglo justo entre los interesados, tratando de prevenir futuros conflictos, los cuales traerían serios perjuicios, sobre todo para el trabajador, de no saber a ciencia cierta su situación laboral. La Procuraduría trata de establecer un equilibrio entre las fuerzas ancestralmente opuestas en su función como autoridad conciliadora.

3.3 LIMITACIONES Y DESVENTAJAS DE LOS CONVENIOS CELEBRADOS ANTE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

Como vimos en puntos anteriores las funciones de la Procuraduría en materia conciliatoria son muy importantes, no obstante eso, los acuerdos o convenios que se celebren ante ella tienen sus deficiencias, ya que si las partes se someten a la etapa de

conciliación y llegan a un acuerdo, se dará por concluido el asunto, claro, siempre y cuando se cumpla materialmente el acuerdo, pero si llegase el caso de que las partes, sobre todo el patrón, una vez acordado el convenio, no quisiera cumplir con este, ¿tiene la Procuraduría facultades para exigir el cumplimiento de los acuerdos ventilados ante ella? la respuesta reduce un tanto, a nuestro punto de vista los beneficios que trae el acudir a esta instancia, pues que seguridad y certeza se puede tener en los acuerdos celebrados ante esta autoridad, si la misma no puede actuar coercitivamente a fin de que se cumplimenten los mismos.

A nuestro muy particular punto de vista, debería dotarse a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, Local y Federal, de atribuciones que le permitan ejecutar los convenios que los interesados celebren ante ella, darle fuerza de carácter obligatorio a estos, de lo contrario no tiene sentido acudir ante ella, para tratar de llegar a un acuerdo amistoso, si el cumplimiento de dicho convenio queda al libre arbitrio de las partes. un organismo como este creado por una fuerte corriente proteccionista y de carácter social no puede ser tan limitante en sus funciones, sino que debe cumplir con los fines para los cuales fue creada, debiéndosele dotar de los medios suficientes para tal cometido.

3.4 LA FUNCION DE LAS JUNTAS Y SU IMPORTANCIA EN LA CONCILIACION

Los Tribunales de Trabajo tienen la facultad de conocer de los conflictos que se susciten con motivo de las relaciones obrero-patronales, siendo estas autoridades las siguientes: las Juntas Federales de Conciliación, que a su vez pueden ser permanentes o accidentales, Juntas Locales de Conciliación, que también pueden ser permanentes o

accidentales, Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

La función de las Juntas como Tribunales del Trabajo, es precisamente la de dirimir controversias que se susciten o que surjan de las relaciones laborales o con motivo de ellas, pero recordemos que las funciones de las Juntas abarcan muchas más atribuciones ya que al ser tribunales de equidad, actúan en primer lugar como amigables componedoras al conciliar; en segundo término dicen el derecho al emitir sus laudos y por último lo crean, al dictar nuevas condiciones de trabajo en los conflictos de carácter colectivo.

Establecimos que una de las principales funciones de las Juntas es la de conciliar, acercando a las partes para que discutan acerca del problema que los aqueja y haciéndoles saber de los perjuicios que traería un proceso que sería largo y costoso para sus intereses, concientizándolos acerca de los beneficios que apareja el llegar a un acuerdo.

Corresponde a las Juntas de Conciliación, resolver los conflictos individuales de naturaleza jurídica, en los que únicamente se pretende conciliar a las partes, así como el exigir el cumplimiento de las prestaciones y derechos, bajo las reglas de excepción en cuanto al monto de lo reclamado.

Las Juntas de Conciliación tienden a desaparecer, debido a que su esfera de competencia es reducida, ya que, como lo habíamos mencionado, se limitan a las funciones conciliatorias y a cubrir una etapa de ofrecimiento de pruebas.

En el procedimiento celebrado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la primera

audiencia tiene los siguientes periodos: a) conciliación, b) demanda y excepciones y c) ofrecimiento y admisión de pruebas, pudiendo observar que la primera etapa se denomina de conciliación, por lo que esta función no sólo corresponde a las Juntas de Conciliación, sino también a las de Conciliación y Arbitraje, etapa en la que la Junta intervendrá exhortando a las partes para que lleguen a un acuerdo conciliatorio, ya que constituye un principio fundamental y es una función de importancia primordial, a cargo de estas autoridades laborales.

En mayor o menor medida todas las Autoridades del Trabajo, realizan una función conciliatoria, tratando de evitar que los conflictos laborales trasciendan a niveles en los que acarrearían perjuicios y mayores consecuencias sociales y económicas, desequilibrando la balanza entre los factores de la producción .

La paz, la armonía, y la tranquilidad de las relaciones laborales, constituyen una de las mayores preocupaciones del Estado, como máximo interventor en las relaciones laborales, al encargar a órganos tanto administrativos como jurisdiccionales el vigilar el cumplimiento del ordenamiento laboral, que no se vulneren las normas impuestas por él con algún convenio en contrario,

CAPITULO IV

BREVE PANORAMA DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

4.1 CARACTERISTICAS Y NATURALEZA JURIDICA

Abordaremos ahora el tema relativo a las características y naturaleza jurídica del procedimiento laboral; lo anterior a fin de entender cual es la finalidad de éste y porque tiene características singulares.

Con respecto a sus características, con frecuencia los tratadistas tienden a confundirlas con los principios rectores, situación que debe tenerse muy en cuenta para no caer en el mismo error; ya que en realidad los principios expresan la política seguida por el legislador, al dictar las normas procesales, en cambio las características son el resultado de esos principios plasmados en disposiciones concretas, que le atribuyen al derecho procesal del trabajo caracteres particulares.

Con el fin de establecer a los principios y las características y de poder diferenciarlos con certeza, enunciaremos éstos.

A) Celeridad, la aplicación del derecho para que sea justa, debe de realizarse con prontitud, para dar a las partes una certeza en cuanto a su situación jurídica y laboral. La demora, ya sea en la declaración del derecho o bien en la ejecución, lesiona los intereses humanos puestos en juego, de donde se desprende que uno de los principios esenciales es éste.

B)Oralidad, es uno de los principios mas caracteristicos del derecho procesal del trabajo, ya que éste se desarrolla en base a audiencias, en donde las partes tienen la facultad de exponer oralmente sus pretensiones ante la autoridad. Esto no significa que no haya constancias escritas de lo actuado, ya que no podría concebirse un procedimiento totalmente oral, debido a la necesidad de dejar asentado por escrito lo actuado por las partes, para que el juzgador pueda tener presente todo el desarrollo del procedimiento. El artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo nos establece que en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, lo anterior en virtud de que, como ya lo mencionamos, el derecho del trabajo es de naturaleza especial, esencialmente oral.

C)Dispositivo; este principio se refiere a que las Juntas no pueden manifestarse si las partes no actúan; es decir éstas deben de promover, sus acciones a fin de que se ejerciten las facultades de los tribunales laborales. A este principio también se le conoce como iniciativa o instancia de parte y el cual supone que la autoridad no podrá actuar oficiosamente, sino que las partes deberán de promover.

D)Inmediatez; consiste en que los integrantes de las Juntas deben de estar en contacto personal con las partes, y de esa manera tener un conocimiento mas objetivo del conflicto que se plantea. Por ello las Juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la mas estricta responsabilidad de los funcionarios que se encuentren conociendo del conflicto.

E)Publicidad, es el derecho que tienen las partes a presenciar todas las audiencias o diligencias, este es un principio que garantiza que el asunto será resuelto de forma transparente y honeste. El artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, establece, " las

audiencias serán públicas. La junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres".

F) Gratuidad en el Proceso, al respecto el artículo 885, de la Ley Federal del Trabajo, que establece los principios del derecho del trabajo, reglamenta que éste será gratuito, por lo que los Tribunales de Trabajo bajo ninguna circunstancia podrán cobrar costos en el transcurso de su actividad jurisdiccional.

G) Suplencia de la demanda; debido al carácter tutelar de nuestra legislación laboral y teniendo en cuenta que a través de ésta se tiene que lograr un equilibrio entre los factores de la producción, el artículo 885, del cuerpo legal invocado nos establece: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura y vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley". Este principio va encaminado a la protección de la clase trabajadora, teniendo en cuenta que ésta la mayor de las veces carece de los conocimientos jurídicos o bien de las posibilidades económicas para solicitar los servicios de un perito en el derecho.

De manera muy rápida se realizó la enunciación de los principios mas característicos del derecho procesal laboral, aunque a decir verdad los mencionados no son los únicos, ya que dentro del ordenamiento legal encontramos otros, como el de la conciliación, punto de trascendental importancia para nuestro tema de estudio, pero que analizaremos con detenimiento en el transcurso del capítulo; carga de la prueba impuesta al patrón, irrevocabilidad de los laudos, etc.

Una vez ya mencionados los principios rectores del derecho procesal del trabajo y a fin de no confundirlos con las principales características del mismo, y con respecto a éstas, consideramos acertada la postura del maestro Nestor de Buen, que al respecto nos dice "las características que distinguen al derecho procesal del trabajo de otros derechos procesales serían las siguientes:

- a) Es un derecho tutelar de una de las partes en el proceso.
- b) Las resoluciones de los tribunales de trabajo no solamente declaran la inobservancia de un derecho y determinan sus consecuencias sino que, además dan nacimiento a nuevas condiciones que deberán ser cumplidas en una determinada comunidad laboral. Esto pone de manifiesto el propósito constitutivo de las denominadas sentencias colectivas que ponen fin a los conflictos colectivos de carácter económico (art. 919 LFT).
- c) Las autoridades laborales deben de apreciar los hechos "en conciencia" al dictar sus resoluciones.
- d) La integración de los tribunales de trabajo es esencialmente sectorial "(15)".

El derecho procesal del trabajo tiende a tutelar a la clase desposeída, es un derecho protector, que tiende a nivelar las distancias de las partes integrantes de un conflicto derivado directa o indirectamente de una relación de trabajo. Las funciones de las Juntas son: conciliar, decir el derecho y crear el derecho por lo que éstas no restringen su esfera de acción, a simplemente decir el derecho, sino que además lo crea, dando nacimiento a

nuevas condiciones de trabajo.

La palabra Laudo es una expresión forense que significa decisión o fallo que dictan los tribunales, en el derecho mexicano, del trabajo; éstos poseen una especial característica, se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo apreciar los hechos en conciencia, sin tener que adherirse a reglas o formulismos sobre la estimación de la prueba, este sistema de apreciación no limita al juzgador a basarse en un procedimiento prefijado a fin de dar el valor correspondiente a cada prueba, dejando al juez a su libre arbitrio, claro basándose siempre en su buena fe, a su experiencia y al conocimiento del conflicto que ha de resolver.

Los tribunales de trabajo, están integrados sectorialmente, es decir, las Juntas se conforman con representantes del capital, del trabajo y uno del estado, características que no tiene ningún otro procedimiento, debido a la primordial importancia de los conflictos laborales y a los intereses que se ponen en juego en éstos, se necesita la participación de los representantes de ambas partes, así como la del Estado, con el objeto de lograr una solución que genere el equilibrio entre el capital y el trabajo.

Una vez ya establecidas las que a nuestro parecer son las principales características del derecho procesal del trabajo, nos abocaremos al tema referente a la naturaleza jurídica de éste, y al respecto; lo consideramos como parte integrante del derecho social.

Sin lugar a duda, a partir de las reformas procesales de la Ley Federal del Trabajo, llevadas al cabo en 1980, ésta tiene una tendencia tutelar de la clase trabajadora, que mejore sus demandas y los libere de las cargas de prueba incómodas, con el propósito de

desvanecer las desigualdades motivadas por razones económicas, sociales y culturales de las clases en pugna en los conflictos de naturaleza laboral.

4.2 EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

El juicio ordinario laboral, en realidad es un procedimiento de carácter general, lo anterior indica que, preferentemente, los conflictos jurídicos deben de ventilarse en juicio ordinario sobre aquellos que tengan señalada una gestión especial.

En artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial es esta Ley", lo que implica que éste constituye la regla general y las excepciones en este caso serían los procedimientos específicamente señalados por la ley, como el procedimiento de huelga, es decir, los colectivos de naturaleza jurídica.

Así pues, en ese orden de ideas comenzaremos a establecer como se inicia el procedimiento ordinario. La ley ha establecido en su artículo 871, que éste se iniciara con la presentación de la demanda, y al respecto analizaremos este tema.

Presentación de la Demanda

Como sabemos la demanda es una petición formulada por la parte actora, en la cual ésta formula sus pretensiones, solicitando al Tribunal, que emita un fallo, reconociendo su derecho, tenemos que este escrito inicial es de primordial importancia, para que resulte

favorable o desfavorable el laudo al actor, así que debe de estar debidamente conformada y planteada, clara y precisa, debiendo cumplir con los requisitos legales que la Ley exija para tal efecto. Desde tiempos remotos se han distinguido partes fundamentales de la demanda y éstas son: I. el nombre y domicilio del actor, II, el nombre y domicilio del demandado, III. la cosa demandada, IV. los hechos en que se base, explicándolos punto por punto, V. el derecho, los ordenamientos legales que se le han violado y los que protejan su pretensión, y VI. la petición, expresándola en términos concretos.

La presentación de la demanda se realizará en la dependencia denominada "Oficialía de Partes", ésta deberá realizarse por escrito, acompañando copia para cada uno de los demandados, pudiendo el actor presentar las pruebas que estimase, las cuales no se tendrán por ofrecidas si no se ratifican en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, con base en el principio de oralidad.

En el transcurso de las veinticuatro horas siguientes a la admisión de la demanda, se dictará acuerdo en el cual se señalará el día y la hora para que se lleve a efecto la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, misma que deberá de efectuarse dentro de los quince días siguientes en que se haya recibido el escrito de demanda.

La notificación a las partes deberá hacerse, cuando menos diez días antes de la audiencia, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, definiremos como notificación el acto procesal a través del cual se hace del conocimiento a las partes en juicio y en ocasiones a terceros de las actuaciones judiciales en un proceso. Estas notificaciones pueden realizarse de dos formas: personales o por estrados, la Ley exige que la primera

notificación deberá hacerse de manera personal. En la notificación de la audiencia a las partes, debe de establecerse el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho para ofrecer pruebas si no concurre a la primera audiencia, tal y como lo establece el artículo 873, de la Ley Federal del Trabajo.

Una exposición importante del carácter tutelar de las normas laborales la encontramos en el numeral arriba señalado, en el que se establece que la Junta al admitir la demanda debe señalar al actor, cuando éste sea trabajador o sus beneficiarios, las irregularidades del escrito de demanda, o cuando hubiere ejercitado acciones contradictorias, a fin de que sean subsanadas en un término de tres días, es el principio denominado suplencia de la demanda.

Primera Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

La llamada etapa conciliatoria o de avenimiento, se llevará a cabo, conforme a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, y ésta nos dice, que las partes deberán de comparecer personalmente, lo que es una clara manifestación del propósito conciliatorio que se persigue, al exigir que las partes se presenten sin abogados.

Las Juntas deben procurar un arreglo y exhortar a las partes para que intenten llegar a un convenio, en realidad, en la mayoría de las veces, debido al gran cúmulo de trabajo de las Juntas, estas tienden a descuidar esta función, ya que si las partes por si mismas no intentan un arreglo, la Junta no tiene ese espíritu de convencimiento. Si las partes llegasen

a un acuerdo, se dará por terminado el pleito, acuerdo que deberá ser aprobado por la Junta y el cual surtirá todos los efectos inherentes a un laudo. Si no se logra avenir a las partes, se trasladará el asunto a la siguiente etapa de demanda y excepciones.

Debido a la importancia de llegar al arreglo, evitando así un largo y costoso juicio, las Juntas al comenzar la etapa de demanda y excepciones, exhortará nuevamente a las partes a que disipen sus diferencias, en caso de no lograrlo, el actor pasará a exponer o ratificar su demanda, puede ocurrir que el actor no se concrete a reproducir su demanda inicial, sino que ejercite acciones nuevas o distintas de las presentadas inicialmente, en este caso sería conveniente que la Junta suspenda la audiencia, señalando nuevo día y hora para que se lleve a efecto, a fin de que el demandado, prepare su contestación y las pruebas pertinentes al caso.

Al contestar la demanda, se entregará copia simple al actor, en su contestación el actor pondrá las defensas y excepciones que haga valer, contestando todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, ya que de no hacerlo, se tendrán por contestados en sentido afirmativo. Las partes podrán por una sola ocasión replicar y contrareplicar, a fin de que se establezca con toda precisión la litis contestatio. Ahora bien si el actor es reconvenido, puede contestar inmediatamente, o se podrá diferir la audiencia señalándose la fecha dentro de los cinco días siguientes para su continuación.

Una vez terminada la etapa de demanda y excepciones y existe controversia, respecto de los hechos, se continuará con la siguiente etapa, que es la de ofrecimiento y admisión de pruebas; pero si las partes están de acuerdo con los hechos, y sólo el derecho es objeto de controversia, se declarará cerrada la instrucción.

Ahora de manera muy rápida veremos cuales son las consecuencias, derivadas a las partes, por no acudir a esta etapa de demanda y excepciones: si el actor no comparece, se tendrá por ratificada la demanda, por otra parte, si es el demandado el que dejase de acudir a dicho acto procesal, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo.

Continuando con el seguimiento de nuestro procedimiento, se dará inicio al ofrecimiento y admisión de pruebas. En primer lugar el actor ofrecerá sus pruebas, en relación a los hechos controvertidos, y posteriormente lo hará el demandado y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez la de éste; las objeciones constituyen un acto por el cual una parte puede invocar la falsedad de una prueba ofrecida por la otra o bien que ésta es intrascendente y no aporta datos de certeza.

Cuando dé la contestación de la demanda, se desprenden nuevas situaciones desconocidas por el actor, la audiencia se podrá suspender, reanudándose a los diez días siguientes, lo anterior a fin de que el actor prepare las pruebas relacionadas con los hechos que le eran desconocidos.

La Junta deberá dictar el acuerdo inmediatamente, acerca de la admisión o desechamiento de pruebas ofrecidas por las partes, después de cerrada esta etapa procesal, únicamente se admitirán pruebas relacionadas con hechos supervenientes o con la tacha de testigos.

Al dictar el acuerdo de admisión de pruebas, la Junta señalará día y hora, para que

tenga verificativo el desahogo de las mismas, que se efectuará dentro de los diez días hábiles siguientes, en la idea de que todas las pruebas sean desahogadas en una sola audiencia, pero si la Junta estima que deben de celebrarse diversas audiencias, debe señalar en el acuerdo admisorio el día y hora en que se llevarán al cabo.

El artículo 884, de la Ley Federal del Trabajo, nos establece las reglas específicas a seguir en el ofrecimiento de pruebas y nos establece que deberán desahogarse las pruebas que estén debidamente preparadas, procurando que se reciban primero las del actor y posteriormente las del demandado. Cuando falte por desahogar alguna prueba por no estar debidamente preparada, la audiencia se suspenderá, para continuarla dentro de los diez días siguientes. Si las únicas pruebas que faltan por desahogar son copias o documentos, la Junta deberá requerir a la autoridad que le remita los documentos solicitados. Desahogadas todas las pruebas, las partes podrán formular sus alegatos y éstos consisten en un razonamiento que hacen ambas partes, en base a los resultados obtenidos de las pruebas desahogadas, argumentando esto a su favor.

Una vez desahogadas todas las pruebas y formulados los alegatos, se declarará cerrada la instrucción, es decir se dicta un acuerdo en el que se establece que ya no hay nada pendiente por desahogar y dentro de los diez días siguientes realizará un proyecto de laudo, el cual según el artículo 885 de la Ley, deberá contener:

"I. Extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso de la reconvenición y contestación de la misma;

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y

V. Los puntos resolutivos".

De este proyecto de laudo, se entregara copia a cada uno de los integrantes de la Junta, los cuales dentro de los cinco días siguientes, podrán solicitar que se practiquen las diligencias que no fueron desahogadas. La Junta dentro de los ocho días siguientes señalará fecha, con citación de las partes, con el objeto de que sean desahogadas las pruebas que no se llevaron a cabo, lo que tiene por objeto que quede establecida con toda exactitud la litis planteada.

Una vez desahogadas las diligencias señaladas con antelación el Presidente de la Junta, citará a los miembros de la misma a una audiencia en que se discutirá y votará el dictamen, misma que se realizará dentro de los diez días siguientes al en que se haya concluido el término fijado o se hayan recibido las pruebas o desahogadas las diligencias propuestas por los representantes de la Junta.

En la audiencia en comento se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos formulados por las partes; se discutirá el caso y se procederá a la votación, declarando el Presidente de la misma el resultado. En caso de que se apruebe el proyecto sin

modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará por los miembros de la Junta. Pero si al proyecto le consideran pertinente realizar algunas modificaciones; el Secretario procederá a redactar un laudo tomando en cuenta éstas.

Engrosar el laudo significa, adherir físicamente los autos a la resolución, este se perfecciona con las firmas de los miembros de la Junta. Una vez realizado lo anterior, el Secretario de la Junta lo turnará al actuario para que éste proceda a notificarlo personalmente a las partes.

Si los integrantes de la Junta, después de analizar con detenimiento lo actuado por las partes, infiere que alguna de ellas ha procedido de mala fe o con dolo, tiene la facultad de imponer sanción a las mismas, que como se aprecia en el artículo 891 de la Ley, consiste en una multa hasta por siete veces el salario mínimo, situación que es hasta cierto punto intrascendente da incurrir en estas faltas, si pueden cubrir con facilidad la sanción.

4.3 LA ETAPA CONCILIATORIA.

Debido a la real importancia de la etapa conciliatoria, quisimos analizar ésta detalladamente, en un tema aparte, y poder así darnos cuenta de los trascendental que significa ésta para todo procedimiento, claro siempre y cuando se le dé su verdadero valor e importancia.

La fase procesal de la conciliación es tan importante como el mismo laudo, ya que ambos tienden a poner fin a los conflictos originados directa o indirectamente de las

relaciones laborales, tal vez con diferentes medios pero el fin es el mismo, el logro de la justicia social y el equilibrio del capital y el trabajo.

La Legislación y la Doctrina, no se han ocupado lo suficiente del estudio de este tema, ya que la consideran como una figura no eminentemente jurídica, argumentando que a través de ella no se logra la justicia, sino sólo una solución componedora de un conflicto laboral, situación con la que no estamos de acuerdo, ya que una justicia para que sea tal debe ser rápida y si las partes analizan lo costoso y tardío que en algunas ocasiones resulta llevar a sus últimas consecuencias un juicio laboral, disipan sus diferencias con el auxilio de un conciliador, que les haga saber a cada una de ellas sus derechos y obligaciones, a fin de que no quede menoscabada ninguna prerrogativa, sobre todo de la clase trabajadora, llegasen a un acuerdo, simplemente, se está aplicando la justicia más sabia y la más rápida, a fin de restablecer nuevamente las relaciones intergrupales y el orden económico de una sociedad productora.

La conciliación se entiende como el hecho de llegar a un arreglo entre las partes con intereses contrapuestos entre sí, a fin de restablecer las relaciones de grupo y procura un equilibrio entre los factores productivos.

La Organización Internacional del Trabajo, la ha definido de la siguiente manera: "Una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo".

Por su parte, el tratadista Johannes Sahregle, en su estudio presentado ante el

Congreso Internacional de Derecho del Trabajo, que tuvo verificativo en el año de 1981 en la Ciudad de México, nos da su concepto de conciliación diciendo: "La conciliación se concibe como la intervención de un tercero en un conflicto, con miras a estimular a las partes interesadas para que negocien o continúen negociando, y ajusten sus reivindicaciones o concesiones hasta que puedan hallar una base de comun sobre las que puedan establecer un acuerdo".

Asimismo Podetti nos dice que la conciliación es la esencia misma de la justicia del trabajo. C. de Fromont de Bonaille nos dice: "La conciliación es el hecho por el que los interesados disertan libremente entre sí la cuestión que les importa, tratando de llegar a un arreglo.

Tradicionalmente se ha concebido a la conciliación como una forma autocompositiva, que pone fin a una gran mayoría de los conflictos laborales de que conocen los tribunales del trabajo, debiendo darle la debida importancia por parte de la autoridad, reconociendo los beneficios que para la solución de los conflictos puede obtenerse, si ésta se lleva a cabo no como mero trámite, sino con la firme convicción de llegar a una justa solución.

En ese orden de ideas, la figura jurídica de la conciliación se convierte en una de las características principales del derecho procesal del trabajo, ya que la Ley establece como obligatoria, desprendiéndose esta situación de lo establecido en el artículo 875, en el que se determina que la audiencia inicial del proceso consta de tres etapas, ubicando primeramente a la conciliación. En este punto es importante hacer una diferencia entre la tentativa de conciliación y la conciliación misma. Como lo mencionamos con antelación la

Ley establece como obligatoria la tentativa de avenimiento, pero no debemos entender que la conciliación en sí misma es obligatoria, debido a que la Junta no podrá obligar a las partes a aceptar la solución que proponga ésta.

Como fase inicial del procedimiento laboral, la conciliación se caracteriza en primer lugar, por la comparecencia personal de las partes en conflicto, en presencia de un tercero, que en este caso sería la autoridad componedora, llevando a cabo un diálogo en el que no es necesario el ofrecimiento de pruebas, ni negar ni reconocer derechos, sino que sólo se busca el entendimiento de las partes, siempre bajo la tutela de la autoridad, quien se va a encargar de vigilar que no se menoscaben los derechos de las clases débiles, en caso de que se lleguen a un acuerdo conciliatorio: en el supuesto contrario se pasará el asunto al arbitraje en el cual se sustituye el buen entendimiento entre las partes por la decisión de la autoridad que conozca del asunto.

Las autoridades, a fin de que se logren los objetivos buscados en la etapa conciliatoria, debe de allegarse de conciliadores con características especiales, que cuenten con un don de convencimiento, capacidad de persuasión y que inspire confianza a las partes protagonistas de un conflicto. Tomando a la conciliación como una verdadera oportunidad de conciliar intereses contrapuestos, de aplicar la justicia y de lograr un orden en el ámbito económico.

Si las partes se hubiesen avenido, el producto de la conciliación, es decir el acuerdo al que llegaron, si tiene el carácter de una sentencia o laudo de acuerdo con lo establecido en el artículo 876, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, mismo que indica: "Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo,

aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo".

La etapa conciliatoria no es una limitante, para que las partes logren el avenimiento de sus diferencias, pudiendo llegar a un arreglo en cualquier etapa procesal, claro siempre y cuando no se haya dictado la resolución definitiva del asunto en cuestión.

El seguimiento jurídico de la conciliación debe de ser vigilado celosamente por las autoridades, a fin de que ésta no se convierta en un conducto por medio del cual se violen los derechos de la clase trabajadora, con el objeto de protegerla contra la celebración de arreglos perjudiciales a sus intereses, por lo que se debe evitar que exista una renuncia de derechos, por parte de los trabajadores, tomado en cuenta que las partes en conflicto no se encuentran en un plano de igualdad económica, social y cultural; estando en serias desventajas la clase trabajadora.

4.4 FORMAS DE TERMINAR CON EL PROCEDIMIENTO O JUICIO

El dar por concluido un conflicto, originado por la existencia de intereses divergentes, alcanzado a través de la justicia social y logrando un equilibrio ente los factores de la producción es el principal fin del procedimiento laboral.

La forma normal de terminación del procedimiento es la sentencia o laudo, y paralela a ésta la doctrina procesal moderna considera que existen otras formas extraordinarias, que se han denominado formas autocompositivas, entre las que se destacan: el desistimiento, allanamiento, conciliación, compromiso, caducidad y prescripción.

4.4.1 ORDINARIA

Se entiende por sentencia o laudo la resolución judicial que pone fin a un proceso o juicio, es la resolución de fondo dictada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El laudo en el procedimiento laboral tiene características propias debido a que las Juntas son tribunales de conciencia y de integración tripartita.

4.4.2 EXTRAORDINARIAS

Por autocomposición se entiende el acuerdo por medio del cual las partes en un conflicto de intereses lo resuelven privadamente sin intervención judicial.

Entre algunas de las formulas autocompositivas establecidas por la doctrina se encuentra el desistimiento de la acción, que es el acto procesal en virtud del cual el actor renuncia a la acción ejercitada en el proceso.

En segundo término se encuentra la figura jurídica del allanamiento, siendo el acto procesal ejecutado por el demandado a través del cual el mismo reconoce la acción ejercitada en su contra por el actor. El allanamiento para que surta efectos debe de ser incondicional.

La transacción es otra figura jurídica autocompositiva y es un acto jurídico en virtud del cual las partes, haciéndose concesiones recíprocas renuncian a sus derechos para poner fin a una fricción presente o evitar una futura.

El compromiso es la figura jurídica mediante la cual las partes entregan la resolución de sus diferencias al juicio de una tercera persona, ya sea particular o pública, a la que se le denominará arbitro.

La caducidad es la terminación de la instancia procesal por falta de promoción de las partes, se refiere a la extinción de la relación jurídica procesal a consecuencia de la inactividad de las partes interesadas, durante un lapso determinado de tiempo.

Por último la prescripción es la terminación del proceso en virtud del abandono de la acción. La diferencia entre éstas dos últimas figuras jurídicas consiste en que la caducidad de la instancia procede respecto de la falta de instancia de la parte, mientras que la prescripción consiste en la pérdida del derecho por el transcurso del tiempo.

4.5 OBLIGATORIEDAD DE LOS CONVENIOS CELEBRADOS ANTE LAS JUNTAS

El artículo 876 fracción 3a. de la Ley Federal del Trabajo, nos establece que si las partes llegan a un acuerdo, se determinará el conflicto y el convenio respectivo, aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

De lo anteriormente expuesto se deduce que las partes están obligadas coercitivamente al cumplimiento de lo acordado en el arreglo que puso fin al conflicto de intereses, pudiendo hacer uso la autoridad de los medios idóneos a fin de que se dé cabal cumplimiento al mismo.

Se puede observar a lo largo de la exposición de los temas anteriores que el procedimiento laboral es uno de los medios para lograr la justicia social y a su vez el equilibrio necesario entre los factores económicos y productivos. Así como la importancia y vital trascendencia de la función conciliadora desarrollada por los tribunales laborales a fin de dar por concluidos los conflictos de intereses de los que conocen.

CAPITULO V

LOS CONVENIOS, LA TRANSACCION Y LA CONCILIACION ANTE LA IMPERATIVIDAD E IRRENUNCIABILIDAD DE LAS NORMAS LABORALES

5.1 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Debido a la naturaleza del derecho laboral, las obligaciones contraídas por trabajadores y patrones con motivo del nacimiento de una relación laboral, no depende de la voluntad de estos, sino que esa voluntad es suplida por el Estado, quien se va a encargar de establecer el ordenamiento legal, que regirá la vida de dicha relación, haciendo ver a las partes que su cumplimiento es obligatorio.

Muy usual dentro del derecho común el principio de la autonomía de la voluntad es relegado en nuestra materia; lo anterior resulta lógico si nos percatamos que las partes integrantes de la relación laboral se encuentra en circunstancias de grave desigualdad, por lo que la normatividad vigente principalmente se encamina a nivelar la balanza de las fuerzas productivas, debiéndose sujetar las partes al orden jurídico establecido.

No olvidemos que de acuerdo al artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, las normas laborales son de orden público, por lo que su cumplimiento no esta supeditado al libre arbitrio de los sujetos a los cuales va destinada la norma. Por lo que el legislador con esta disposición trata de proteger los valores más excelsos de la comunidad, es decir al hombre que trabaja y entrega parte integrante de él al desempeñar su labor, que es productiva y

redunda en beneficio de todos los integrantes de una comunidad, vislumbrando más allá de una simple vinculación jurídica entre particulares.

Partiendo del concepto de relación de trabajo, se desprende que la principal obligación del trabajador es la de prestar un trabajo personal y subordinado, y la del patrón es remunerar ese servicio, pero aunadas a éstas, existen obligaciones a las que el maestro Mario de la Cueva denomina "obligaciones inherentes o derivadas directa y necesariamente de las obligaciones básicas", ya que la relación de trabajo, no se constriñe únicamente a las obligaciones primordiales, siendo al panorama del derecho laboral más amplio y completo.

Entre las obligaciones de los trabajadores, expresámos ya que su principal deber es el de realizar el trabajo encomendado, el cual deberá tener el carácter de personal y subordinado, es decir, el trabajador no podrá encomendar su cumplimiento a otra persona, debiendo realizarlo por él mismo, el segundo aspecto se refiere a que sus servicios se sujetarán a la dirección del patrón, quedando limitada su capacidad de decisión en cuanto a la realización de su trabajo.

Las obligaciones de los trabajadores están enmarcadas en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, respecto al deber que impone la ley al trabajador de cumplir con las disposiciones laborales, y teniendo en cuenta que estas establecen la no renuncia a prerrogativas consagradas en favor de la clase obrera, constituye también una obligación para los trabajadores el no vulnerar sus derechos, ya que al hacerlo no sólo se perjudica el mismo, sino a la clase a la que pertenece y hace inútil e inoperante el esfuerzo del legislador de proteger al trabajo frente al capital.

Contenidas en el artículo 135 de nuestro ordenamiento jurídico, se encuentran las prohibiciones de los trabajadores, siendo en general las que deben permitir se conlleve a establecer relaciones armónicas entre ambos sujetos de trabajo y realizar el servicio en condiciones óptimas.

En general todos los trabajadores tienen el derecho de que la comunidad les proporcione las bases para su desenvolvimiento, de que establezca las condiciones que le aseguren un porvenir seguro y decoroso para los suyos, el de allegarse a niveles superiores de vida, proporcionarle en resumen ciertas garantías, que le permitan crecer, evolucionar, y no contemplarlo como un simple objeto o máquina, sino como un ser humano cuya única riqueza la constituye su fuerza productiva, la cual no es eterna, por lo que se le debe proteger y asegurar su estabilidad económica cuando ya este imposibilitado para trabajar, ya que parte de su vida la entregó a la sociedad para que esta creciera económicamente y existieran mejores expectativas de vida para todos sus concurrentes.

El contrato de trabajo al ser un contrato sinalagmático, implica derechos y obligaciones para ambas partes, por lo que al referirse a los derechos y obligaciones de los trabajadores implicaría hablar también de los correlativos de los patrones.

Las obligaciones del patrón establecidas en el artículo 132 de la ley Federal del Trabajo mencionan las relativas a la salud, educación, bienestar dentro del centro de trabajo, previsión social, en general todas las que permitan el buen desempeño del trabajo pactado y las que proporcionen al trabajador y su familia seguridad y protección, tratando de allegarlo a todos los elementos suficientes para el mejoramiento de sus condiciones económicas, sociales y culturales.

La legislación laboral también le impone al patrón obligaciones de no hacer, es decir, prohibiciones, las cuales se encuentran contenidas en el numeral 133 de nuestra ley, y dentro de estas se incluyen en la fracción VII, las siguientes: "Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes". Aunque no lo establece de manera explícita se interpreta que es deber de la clase patronal no celebrar ningún pacto o acuerdo por medio del cual se lesionen intereses consagrados en favor de los trabajadores, por ejemplo, convenios en los cuales se establezca una jornada superior a la legal, un salario inferior al mínimo, condiciones inhumanas de trabajo, etc.

5.2 IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales posee sus bases en el logro del equilibrio entre el capital y el trabajo, este equilibrio es imprescindible, ya que de no existir sería imposible la permanencia y evolución del aparato productivo de una sociedad atentando contra el nivel de vida y en algunos casos la supervivencia de los miembros de ella.

En virtud del principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, este no puede por simple voluntad renunciar a los derechos que le son otorgados por las leyes. Situación que opera de diferente manera en el derecho común en el que le renuncia constituye la regla y la irrenunciabilidad la excepción, lo anterior resulta comprensible si observamos que en el derecho privado los intereses que se ponen en juego son de carácter patrimonial, no existiendo perjuicio alguno al interés social o colectivo, si una de las partes renuncia a parte de su patrimonio, en cambio en nuestra materia es menester vigilar el

La legislación laboral también le impone al patrón obligaciones de no hacer, es decir, prohibiciones, las cuales se encuentran contenidas en el numeral 133 de nuestra ley, y dentro de estas se incluyen en la fracción VII, las siguientes: "Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes". Aunque no lo establece de manera explícita se interpreta que es deber de la clase patronal no celebrar ningún pacto o acuerdo por medio del cual se lesionen intereses consagrados en favor de los trabajadores, por ejemplo, convenios en los cuales se establezca una jornada superior a la legal, un salario inferior al mínimo, condiciones inhumanas de trabajo, etc.

5.2 IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales posee sus bases en el logro del equilibrio entre el capital y el trabajo, este equilibrio es imprescindible, ya que de no existir sería imposible la permanencia y evolución del aparato productivo de una sociedad atentando contra el nivel de vida y en algunos casos la supervivencia de los miembros de ella.

En virtud del principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, este no puede por simple voluntad renunciar a los derechos que le son otorgados por las leyes. Situación que opera de diferente manera en el derecho común en el que la renuncia constituye la regla y la irrenunciabilidad la excepción, lo anterior resulta comprensible si observamos que en el derecho privado los intereses que se ponen en juego son de carácter patrimonial, no existiendo perjuicio alguno al interés social o colectivo, si una de las partes renuncia a parte de su patrimonio, en cambio en nuestra materia es menester vigilar el

debido cumplimiento de las normas de trabajo, ya que su desacato redundaría en perjuicio del interés colectivo, y no de un sólo trabajador, situación que es protegida en primer término por la Constitución, en su numeral 123, fracción XXVII, apartado A Incisos G) y H); artículo 5 fracción XII y 33 de la Ley Federal del Trabajo, según los cuales los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

La doctrina trata de encontrar diversa fundamentación para el establecimiento de este principio, agrupando estas opiniones en cuatro grandes categorías:

1.- Algunos autores lo basan en otro principio, el de la indisponibilidad.

2.- Otros, lo relacionan con el carácter imperativo de las normas laborales.

3.- El tercer grupo lo vincula con la noción de orden público.

4.- Y por último, los que lo conciben como una limitación de la autonomía de la voluntad.

Los postulantes de la primera concepción, argumentan que el principio de indisponibilidad es bastante más amplio e incluye además de la irrenunciabilidad, el de la intransigibilidad. La indisponibilidad no se limita a la irrenunciabilidad sino que se extiende a la intransigibilidad, entendiéndose que la ley prohíbe al trabajador no sólo el sacrificio sin correspondencia que es la renuncia, al igual que el sacrificio que existe en la transacción. La ley establece la nulidad de las renunciaciones y transacciones que impliquen menoscabo de derechos, lo anterior no quiere decir que se impida el compromiso de arbitraje y la

conciliación entre las partes ante las autoridades competentes.

En virtud del principio de indisponibilidad, las partes no pueden mandar libremente sobre los derechos otorgados por la ley, no estando a su libre disposición de éstos su cumplimiento o desacato.

Son bastante más numerosos los doctrinarios que vinculan el principio de irrenunciabilidad, con la noción de normas imperativas, haciendo la aclaración, que dicha idea no tiene nada que ver con la imperatividad de las normas jurídicas, debido a que en tanto son normas implica la imperatividad de estas, de lo contrario sólo se trataría de simples recomendaciones.

La idea anterior tiene relación con la distinción entre normas imperativas y normas dispositivas, que procede del derecho romano, a las cuales se les denominaba *jus cogens* y *jus dispositivum*. El primero de los nombrados se integra con las normas cuyo cumplimiento es forzoso, no importando la voluntad de las partes; en tanto en el segundo supuesto, está compuesto por normas que se cumplen en tanto que las partes no dispongan otra situación.

Se debe incluir dentro del *jus cogens* todo el derecho del trabajo, debido a que las relaciones entre el capital y el trabajo no depende de la voluntad de los sujetos que intervienen en la misma, sino que tienen un carácter de necesidad, ya que la pretendida autonomía de la voluntad de las partes, trajo consecuencias desastrosas y condiciones de injusticia y desigualdad, motivo por el cual se proclamó la intervención del Estado, a fin de que éste garantizara a los trabajadores un mínimo estándar de vida; el Estado da las

normas y las impone empleando eventualmente la coacción, que ningún sistema jurídico subsistiría si no se basara en ese poder, de otra manera los preceptos de derecho pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. Las reglas de derecho del trabajo tienen, en general, carácter irrenunciable, éste carácter se basa en el interés y la necesidad de organizar la economía y de proteger a los débiles.

El tercer grupo lo forman autores que desprenden el principio que nos ocupa del carácter de orden público de las normas laborales. Cuando nos referimos a la noción de orden público, debemos tener en cuenta que no necesariamente estamos hablando de derecho público, y así el diccionario editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas nos establece: En un sentido técnico la dogmática jurídica con orden público se refiere al conjunto de instituciones jurídicas que identifican o distinguen el derecho de una comunidad, principios normas o instituciones que no pueden ser alterados ni por la voluntad de los individuos (no esta bajo el imperio de la autonomía de la voluntad), ni por la aplicación del derecho extranjero. Estos principios e instituciones no sólo son normas legisladas. El orden público comprende además tradiciones y prácticas del foro, así como tradiciones y practicas de las profesiones jurídicas. Podrá decirse que el orden público se refiere, por decirlo así, a la "cultura" jurídica de una comunidad determinada, incluyendo sus tradiciones, ideales e incluso dogmas y mitos sobre su derecho y su historia institucional. Si cabe una amplia metáfora podría decirse que orden público designa la idiosincrasia jurídica de un derecho particular.

Por lo que orden público se refiere a lo que no puede ser derogado, renunciado, por simple manifestación de voluntad de los particulares, lo que se juzga imprescindible y esencial para la supervivencia de la propia sociedad, el bien común, la utilidad general.

La relación entre orden público e irrenunciabilidad resulta lógica si nuestra propia Ley Federal del Trabajo establece el carácter de orden público de las normas laborales, debido a razones de índole social y de interés general.

Cabanellas, esta dentro de este grupo y afirma "El principio de la irrenunciabilidad de derechos deriva del carácter de orden público que tienen las disposiciones de derecho laboral"¹⁷.

Por último hay autores que fundamentan el principio que nos ocupa en la limitación de la autonomía de la voluntad. El problema que se plantea sobre esta situación, es relativo a saber en que consiste la libertad de los individuos frente al principio de irrenunciabilidad de derechos. Al surgir una relación laboral el Estado es quien se va a encargar de regular la misma, imponiendo derechos y deberes a ambas partes, los cuales tienen el carácter de obligatorios, sin que ellas puedan sustraerse del cumplimiento de los mismos. Para conocer los derechos y obligaciones de las partes, es suficiente el observar la ley, y no hace falta analizar la voluntad de éstos respecto a aquéllos.

Por lo que la autonomía de la voluntad, en sí no esta en juego, lo que se trata de evitar es su abuso, y el legislador realiza el trasplante de la autonomía de la voluntad del terreno individual al plano colectivo, velando por intereses de carácter social y en beneficio de la colectividad, lo cual no significa una disminución de la personalidad de los individuos, ni acaba definitivamente con su autonomía. El derecho del trabajo impone restricciones y limitaciones para la defensa de valores y bienes jurídicos que le son propios por la misma naturaleza de éste.

¹⁷ Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. op. cit. pág. 220

Encontramos como punto de coincidencia la irrenunciabilidad de las normas, cambiando únicamente el elemento tomado como base para su derivación, siendo importante resaltar que todos ellos implican de alguna manera a los mencionados por los otros grupos, por lo que son complementarios y en conjunto expresan una misma idea.

Aunado a estas cuatro posiciones, hay otro tipo de fundamentación que difiere grandemente con las expuestas, porque no se basa en la índole de las normas ni de su importancia social, sino de la situación particular de las partes. Es la que funda la irrenunciabilidad en los vicios del consentimiento, que invalidarían la renuncia del trabajador, ya que este la realiza por ignorancia o por error.

En este punto se parte de la presunción de que el trabajador que renuncia a las prerrogativas que le otorgan las leyes protectoras actúa por falta de libertad, debido a su situación de subordinación de debilidad económica. Posición adoptada principalmente por doctrinarios italianos y en el artículo 17 de la ley italiana sobre empleo privado del 13 de noviembre de 1942 establece "Las disposiciones del presente decreto serán observadas a pesar de cualquier pacto en contrario salvo el caso de convenciones especiales o de usos más favorables para el empleado y salvo el caso de que el presente decreto autorice expresamente su derogación consensual".

La Corte de Casación había atribuido a esta disposición un alcance limitado y entendió que la misma estaba determinada únicamente por la consideración de que el trabajador, por su posición subordinada y la presión de su condición inferior patrimonial no estaba en condiciones de manifestar un contrato válido, en consecuencia, declaró la nulidad de las renunciaciones y transacciones producidas durante la relación de trabajo, pero

reconoció la validez de éstas si fueron realizadas posteriormente a la terminación de la relación, puesto que, no existiendo ya el vínculo de subordinación ni el temor a quedarse sin empleo, la voluntad del trabajador podía manifestarse plenamente, sin ninguna restricción de su voluntad.

En el mismo país existieron manifestaciones de total oposición a tal interpretación, porque la ley no había hecho distinción alguna sobre la vigencia de la relación y su terminación, estableciendo la observancia más favorable en beneficio del trabajador, atribuyendo a esta prescripción el carácter de orden público, considerando ineficaz para eludir la adhesión del protegido, al aceptar la validez de las renunciaciones y transacciones posteriores a la relación de trabajo, se da a las partes el medio para eludir las normas de orden público.

Posteriormente el nuevo Código Civil Italiano, estableció la invalidez de las renunciaciones y transacciones de derechos de trabajadores, no importando la vigencia o no de la relación laboral.

De lo anterior se desprende, que cuando las renunciaciones y transacciones se refieran a derechos irrenunciables, no es necesaria la demostración de la existencia de un vicio del consentimiento, sino que basta la naturaleza inderogable del derecho reclamado.

La prohibición de renunciar a derechos otorgados en favor de la clase trabajadora va más allá del límite que tienen los vicios del consentimiento, se basa en valores excelsos propios de la sociedad y del bienestar colectivo.

Del análisis realizado concluimos que el carácter de irrenunciabilidad de las normas laborales atañe a la totalidad de ellas ya sea que la ley lo exprese de manera explícita o tácita, puesto que a través de las mismas se manifiesta el espíritu protector del Estado a la clase más desvalida en la relación laboral; por lo que no es necesario que la ley formalmente lo establezca, sino que es suficiente con que la norma se refiera a un derecho laboral, debido a que para cumplir su función de velar los intereses de la clase trabajadora debe ser irrenunciable cualquier precepto jurídico relacionado con los derechos laborales.

En la realidad vamos a encontrar que la rigidez establecida en las normas con respecto a la irrenunciabilidad de los derechos laborales no se ve flexibilizada en virtud de factores externos, como son la premura del trabajador por acceder a los beneficios económicos, materiales o de otra índole que se deriven de sus derechos laborales, la falta de recursos que él mismo tiene y lo lleva a no poderse allegar de los medios para conocer o defender adecuadamente sus derechos laborales, la situación anímica por la que cursa al extenderse los tiempos y trámites de las negociaciones y las presiones llevadas a cabo por el patrón, este último a su vez tampoco puede atentar contra esta inflexibilidad aprovechándose del desconocimiento que el trabajador tenga de sus derechos en esta materia o utilizando recursos para que la autoridad propicie o acepte la renuncia del trabajador a los mismos o bien para que esté bajo la presión lo haga de manera personal; sin embargo en el proceso de negociación, para llegar a la solución de un conflicto laboral, pueden existir ciertas concesiones relacionadas con los hechos, sin que estas impliquen necesariamente la renuncia a alguno de los derechos.

Las concesiones con respecto a los hechos revisten una capital importancia puesto que si se presentan pueden ser tan lesivas o más que la renuncia a los derechos,

desnaturalizando el objeto de no poder declinar a éstos cuando sean laborales; la irrenunciabilidad e los derechos nos asegura la posesión de la facultad cuando está es otorgada por la ley, es decir se tiene el imperio para hacerle efectivo, en aquellos hechos discutibles la posesión no tiene implicaciones sobre la magnitud de lo reclamado, pudiendo ser esto minúsculo, cuando el beneficio recibido como fruto de un derecho es mínimo puede equivaler a su carencia, y cuando se presentan mermas en más de uno de ellos el trabajador puede resultar más perjudicado que si renunciase solamente a uno de los mismos.

Con respecto a la irrenunciabilidad de los derechos laborales con base a si se encuentra o no vigente la relación laboral, es claro que independientemente de que en el espacio temporal permenezca está, el derecho se mantiene vigente; mientras tal relación continúe el trabajador esta bajo su protección y cuando ya no existe es muy probable que la necesidad de la misma se incremente puesto que su condición se degradará en la mayor parte de los casos debido a factores de índole económica y social. Obligatorio es que si tales normas se aplican en condiciones más satisfactorias sean exigibles en trances menos afortunados, como los que se presentan posteriores al fin de la relación laboral.

No existe relatividad en cuanto a la renunciabilidad de las normas, éstas son o no son renunciables quedando fuera el establecer grados de renunciabilidad como atributo de las mismas, puesto que cada derecho laboral concedido por la Ley al trabajador es un todo en si mismo y el renunciar se le afecta en su conjunto.

La irrenunciabilidad de los derechos labores no implica la supresión de la voluntad de las partes, lo que hace es rodear a las mismas de las garantías para propiciar su libre

manifestación y formación a través de la generación de los medios que aseguren el equilibrio entre los factores del capital y del trabajo, el beneficiario de tales derechos esta restringido a no ejercer su voluntad únicamente sobre aquellos aspectos en que la Ley considera que de hacerlo será mayor el perjuicio que el provecho obtenido, no sólo para el mismo, sino para la clase a la que pertenece. Bajo esta perspectiva la totalidad de los derechos laborales determinan la conducta del individuo de modo soberano, absoluto e incondicional teniendo este como base los fines perseguidos por la norma y el bien protegido que tutela la misma.

5.3 LOS CONVENIOS, LA CONCILIACION Y LA TRANSACCION ANTE LA IMPERATIVIDAD E IRRENUNCIABILIDAD DE LAS NORMAS LABORALES.

Todo convenio implica un acuerdo de voluntades, con la finalidad de que esta tenga efectos jurídicos, concebido en sentido amplio, convenio es el acuerdo de dos o más voluntades para crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones.

Los convenios deberán sujetarse a los preceptos de imperatividad e irrenunciabilidad, puesto que todas las normas del derecho laboral son imperativas e irrenunciables en la celebración de los mismos se pondrá especial énfasis en que en la formalización no se contravengan de manera tal que el trabajador se prive de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en su beneficio.

Para llegar al convenio es necesario un proceso previo durante el cual ya sea a través de la mediación de una tercera persona o arreglos entre trabajador y patrón se

establezca un acuerdo.

Conciliación es el medio por el cual las partes con intervención de un tercero tratan de llegar a un arreglo amistoso, dirimiendo sus controversias, así que ese tercero interventor incitará a las partes a que lleguen a un convenio de común acuerdo. Por lo que debe quedar establecido que el convenio a que las partes lleguen, si es que por medio de la conciliación se pone fin al conflicto suscitado entre las mismas, no debe contener renunciaciones de derechos por parte del sujeto económicamente débil, situación que de alguna manera queda asegurada, porque las Juntas son, como tribunales de justicia y equidad las encargadas de garantizar el cumplimiento del ordenamiento laboral, velando porque los derechos de los trabajadores no se menoscaben con algún pacto en contrario, buscando el bienestar de la clase trabajadora en el supuesto de que las partes traten de solucionar su conflicto por la vía judicial, quedando a cargo de las Juntas la obligación y el deber de vigilar el cumplimiento de la normatividad vigente, así como, que los más altos principios del derecho laboral no se vean vulnerados por medio de algún convenio perjudicial para el trabajador

Transacción es aquella figura en virtud de la cual las partes haciéndose recíprocas concesiones, dan por terminada una controversia presente o previenen una futura, de lo que se deduce que las partes llegan a un convenio y que en el mismo van a renunciar a algo, en su celebración.

La posición que adoptan algunos autores en relación a aceptar la transacción como un sustituto de la renuncia es incongruente puesto que, toda transacción implica ya en sí misma una renuncia, aunque es necesario aclarar que esta última puede presentarse aún

sin la existencia de la transacción. La renuncia es un acto unilateral y la transacción en cambio es un acto bilateral, jurídico, contractual, y sinalagmático; en la transacción hay inseguridad con respecto a los derechos, ya que estos son inciertos, en tanto la renuncia se refiere a un derecho cierto y existente o futuro pero cierto.

En general se suele aceptar la transacción y rechazar la renuncia, aduciendo principalmente a que la transacción supone un derecho incierto y dudoso por un beneficio concreto, mientras la renuncia supone sólo privarse de un derecho cierto; la transacción es bilateral, no significa sacrificar gratuitamente ningún derecho, ya que a cambio siempre se obtiene una contraprestación

La concepción de la transacción en derecho común contiene implícita la renuncia, por lo que aplicada al derecho laboral se contrapone al carácter de irrenunciabilidad de sus normas afectando los derechos consagrados en favor del trabajador, por lo que este concepto no se puede aplicar válidamente dentro del campo laboral; a pesar de las diversas opiniones que se exteman a favor de la transacción como acción mediadora entre trabajador y patrón para solucionar el conflicto, argumentando principalmente que la renuncia llevada a cabo en ella trae implícita un beneficio, es necesario recordar que en relación a los derechos laborales el trabajador se encuentra imposibilitado jurídicamente de privarse de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, en virtud del carácter tutelar del mismo.

Es común que el trabajador conceptualice a la transacción como benéfica, debido por un lado a que está pone fin a la controversia, con el consecuente ahorro de recursos, así como la definición de su situación laboral y por el otro la transacción se ve fomentada

por situaciones económicas, ya que el trabajador por su estrecha concepción del mundo y de su grupo social aunado a su necesidad de recursos, sacrificará los intereses de la clase a la cual pertenece por los personales.

La Corte no ha establecido un criterio firme al respecto, al contrario manifiesta resoluciones distintas al respecto; en la etapa cardenista la Cuarta Sala no aceptó ningún convenio, acuerdo o transacción que implicara renuncia total o parcial del derecho a percibir el salario y demás prestaciones devengadas, por el trabajo realizado, en el año de 1941, al cambiar los integrantes de la sala, se inclinó por la posibilidad de la transacción por ejemplo la ejecutoria del 23 de febrero Toca 7853/40/1a., productos del Maíz, S. A., dijo "cuando se trate de prestaciones adeudadas, puede el trabajador transigir en la forma que mejor convenga a sus intereses".

Mientras que la transacción depende de la voluntad de las partes porque son las únicas que intervienen en su celebración, en tanto que la conciliación supone la intervención del tribunal, quien no solo está facultado sino obligado a hacer ver a las partes hasta donde es posible acordar vista la irrenunciabilidad de los derechos del trabajo. La conciliación implica la observancia de la irrenunciabilidad e imperatividad de las normas, pudiendo por tanto fungir como medio de solución de conflictos laborales, mientras que la transacción al contener implícitamente una renuncia es incompatible con el derecho laboral.

5.4. CONVENIOS CELEBRADOS FUERA DE JUICIO, SU NULIDAD Y FRECUENCIA.

Es muy frecuente que el trabajador y el patrón traten de dirimir sus controversias a través de acuerdos o convenios, evitando ventilarlos ante la Junta por circunstancias

diversas entre ellas la de ocultar renuncias a prerrogativas establecidas en favor del trabajador y estos por la ignorancia de las mismas y por las condiciones de desventaja económica y de conocimiento se encuentran ante la necesidad de convalidar en los términos establecidos por el patrón y en otras ocasiones por temor de encontrarse ante la situación de quedar desempleado u obtener menos de lo que en el momento se le ofrece.

La mayoría de los trabajadores ignoran que existen una serie de derechos que los protegen y que los mismos tienen un carácter de irrenunciables, por lo que al pactar con el patrón sólo ven los beneficios que le acarrea la pronta solución del conflicto y la certeza de quedar resuelta su situación laboral, esto aunado al exceso de oferta que pudiera existir en ciertas zonas o ramas profesionales propicia la aceptación de condiciones ilícitas, que actúan en contra del trabajador.

Existe en el trabajador una condición de cierta reserva y temor para acudir ante la Junta o ante cualquier otra autoridad del trabajo a fin de que se le oriente y le hagan de su conocimiento la serie de derechos que como parte de la clase trabajadora le asisten, por lo que la mayoría de los convenios suscitados con motivo de un conflicto o fricción entre las partes se celebran al margen de toda intervención de las autoridades laborales, tratando de evitar que estos sean sancionados o se declare la nulidad de los mismos, por ser contrarios a los principios del estatuto laboral y no contar con los elementos imprescindibles para su validez, careciendo de valor todos los efectos jurídicos del mismo convenio aplicándose en su lugar la disposición correspondiente que establezca la Ley toda vez que la legislación fija como requisito la celebración de los mismos ante la Junta, quien se encargara de salvaguardar el cumplimiento de los preceptos laborales irrenunciables.

Lamentablemente el derecho del trabajo no reglamenta las nulidades, pero se debe de entender que esta es de pleno derecho, sin que sea necesaria su exigibilidad ante el tribunal, la nulidad actúa de manera distinta dentro de nuestra materia, ya que la misma no necesita ser declarada ni siquiera reconocida por la autoridad.

La nulidad dentro del derecho laboral se produce cuando se dispone en contra de un precepto imperativo, con base en la protección que la normas laborales deben brindar a la clase trabajadora tenemos que en el caso de acto nulo se genera en favor del trabajador el derecho a hacer efectivos los cobros correspondientes, ya que de no hacerlo se estaría lesionando uno de sus derechos básicos con el perjuicio correspondiente.

Una vez declarada la nulidad el acto con tal característica deja de surtir efectos hacia el futuro, pero no de manera retroactiva si con ello se sufre un menoscabo de los derechos del trabajador.

El artículo 123 constitucional en su fracción XXVII del apartado "A" establece las condiciones de nulidad, estas tienen como finalidad la protección del único recurso con que cuentan los trabajadores, y que es su fuerza de trabajo, de tal forma se establece que no podrán darse jornadas notoriamente excesivas, renuncias al pago de indemnizaciones a las que tenga derecho por accidente de trabajo o enfermedad profesional, perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra, salarios no remuneradores, plazos para la percepción del jornal superiores a una semana, así como todas aquellas estipulaciones que impliquen una renuncia a algún derecho consagrado en favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo señala que para ser válido un convenio 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, para lo cual está deberá analizarlo y solicitar al trabajador y/o patrón las aclaraciones necesarias para su desahogo, la que lo aprobará siempre y cuando no contenga renunciaciones de los derechos de los trabajadores; para el caso de los convenios que no se hayan establecido por escrito, el contenido de estos será nulo siendo aplicable lo que establezca la ley en la materia.

La frecuencia de casos en que los trabajadores realizan una renuncia a derechos otorgados en su favor por la legislación obrera es bastante común y se recrudece más aún porque la mayoría de esos casos no los conocemos, porque las partes no se presentan ante la Junta para que esta los apruebe, lo anterior resulta lógico si nos percatamos que el trabajador no cuenta con una preparación académica que le permita vislumbrar más allá de su pequeño entorno, mismo que se reduce a su familia y a su centro de trabajo, por lo que no vislumbra el horizonte de normas establecidas por el Derecho de Trabajo que lo rodean de una serie de prerrogativas a fin de protegerlo en su condición de inferioridad económica y social en relación con el patrón, quien cuenta con los medios de producción. El Legislador conocedor de tal situación creó un ordenamiento laboral encaminado a la tutela de la clase trabajadora no sólo en su relación con la patronal, sino protegiéndola en contra de las propias necesidades de la misma. A menudo esta situación se presenta más en unas zonas geográficas que otras, así en el Distrito Federal, los trabajadores de alguna manera se encuentran con mayor acceso a medios y procedimientos que le permitan conocer un poco más de sus derechos, cosa que no pasa en algunos lugares del interior de la República, donde el acceso es más restringido y en ocasiones se encuentran centros de

trabajo bastante alejados de las ciudades, por lo que la vulnerabilidad del trabajador se vuelve más manifiesta, no teniendo instancias a las que acudir para conocer y hacer valer sus derechos.

La acción tutelar no se reduce a los trabajadores, sino que se prolonga a sus beneficiarios o causahabientes, quienes están impedidos legalmente para realizar alguna renuncia.

La Suprema Corte de Justicia acorde con este principio, ha establecido diversas tesis:

RENUNCIAS A DERECHOS LEGALES DE LOS TRABAJADORES MEDIANTE CONVENIO, NO ES NECESARIO DEMANDAR SU NULIDAD. " Cuando un trabajador o, en su caso, sus causehabientes, reclaman del patrón el pago de diferencias por las prestaciones que le hubieran sido liquidadas mediante un convenio, y para ello alega que sufrió error o que fue engañado por el patrón, debe demandar conjuntamente la nulidad del convenio; pero cuando señala que este contiene renunciaciones a los derechos que la Ley consigna en favor de los trabajadores, y prueba la existencia de tales renunciaciones, entonces no se hace necesario demandar la nulidad del convenio, porque conforme a la fracción XXVII del inciso A) del artículo 123 Constitucional, son condiciones nulas y no obligan a los contrayentes, las que implican renuncia de derechos consagrados por la Ley en favor de los trabajadores.

"Amparo Directo 3041/70, Osbelia Cadenas Melrose, 15 de julio de 1971, Unanimidad de 4 Votos, Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo (S.J.F.. Séptima Época, Volumen 31 Cuarta Sala, Página 25).

RIESGOS PROFESIONALES FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR A CONSECUENCIA DE IMPRESCRIPTIBILIDAD DE LA ACCION PARA DEMANDAR LA NULIDAD DEL CONVENIO QUE IMPLICA RENUNCIA DE DERECHOS POR LOS BENEFICIARIOS." Por ser nulo, de acuerdo a lo que dispone el Artículo 123 fracción XXVII inciso g) de la Constitución Federal, y no producir efectos el convenio en que los beneficiarios de un trabajador fallecido a consecuencia del riesgo profesional, reciban del patrón, como pago de la indemnización por la muerte de aquel, una suma inferior a la que le corresponda legalmente, es imprescriptible la acción de los propios beneficiarios para demandar la nulidad de tal convenio y el pago de la diferencia entre lo que recibieron y lo que debió pagárseles.

Amparo Directo 4111/71, La Luz, S. A. 1 de febrero de 1972, 5 Votos, Ponente, María Cristina Salmorán de Tamayo. (Séptima Epoca, Volumen 38, Quinta Parte, Página 48)"

RENUNCIA A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR NO TIENE VALOR NINGUN RECONOCIMIENTO O ESTIPULACION QUE LA IMPLIQUE, FALTAS DE ASISTENCIA EN DIA NO LABORABLE. Si la causa de rescisión del contrato de trabajo, se fundamenta en que el actor tuvo cuatro inasistencias en el término de un mes, una de las cuales no debió tomarse en cuenta por estar excluida como falta, de acuerdo con las condiciones establecidas en el contrato colectivo que rige las relaciones de la empresa con el sindicato, no es lícito apreciar en contra del actor, el hecho de que en las tarjetas de tiempo firmadas por el mismo, aparezca que reconoce que la falta fue injustificada, porque a ninguna estipulación que implique renuncia a algún derecho consagrado en favor del obrero, se le dará valor, según o disponen los artículos 123, fracción XXVII, inciso B), de la Constitución

General de la República y 33 de la Ley Federal del Trabajo.

**"Amparo Directo 417/1975, Industrias González, S. A., Julio 18 de 1975,
Unanimidad de Votos, Ponente: Magistrado Carlos Reyes Galván. Tribunales Colegiados,
Séptima Epoca, Volumen 79, Sexta Parte, Página 73."**

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Uno de los medios idóneos para dirimir conflictos suscitados en cualquier materia, son los convenios, evitando así que todas las fricciones se tengan que solucionar a través de una declaración judicial.

SEGUNDA.- El Estado como supremo interventor de las relaciones laborales, faculta a casi la totalidad de las Autoridades del Trabajo para que realicen la función conciliatoria ajustándose a los principios de justicia social.

TERCERA.- La Irrenunciabilidad constituye una de las más excelsos principios que rigen la vida del Derecho del Trabajo, amparado por la Constitución y por la Ley Federal del Trabajo

CUARTA.- El Principio de Irrenunciabilidad tiene su fundamento en los fines perseguidos por el derecho del trabajo y en el carácter de orden público de las normas laborales.

QUINTA.- El Principio de Irrenunciabilidad no admite flexibilidad en cuanto a los derechos devengados de los trabajadores y sólo puede establecerse algún acuerdo respecto a los hechos motivo del conflicto.

SEXTA.- A pesar de que el principio de irrenunciabilidad tenga como principal objetivo el proteger los derechos de la clase trabajadora aún por vías legales el trabajador puede resultar afectado puesto que, en la negociación de los hechos se dan cesiones, siendo esta una vía para desvirtuar tal principio.

SEPTIMA.- Carece de irrelevancia el factor de temporalidad de la vigencia o no de la relación de trabajo, en la aplicación del Principio de Irrenunciabilidad, ya que los fines del derecho del trabajo no perecen al dar por concluida la relación, por el contrario la protección se prolonga y acentúa.

OCTAVA.- Los convenios que celebran trabajador y patrón para ser válidos, deberán reunir los requisitos establecidos en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, agregando que deberá establecerse en caso de que se trate de una liquidación las cuantías que por cada concepto correspondan al trabajador, desglosándose específicamente una a una y no establecer el monto de manera genérica.

NOVENA.- En el mayor de los casos las partes al celebrar un convenio no acuden ante la Junta, a fin de que esta lo apruebe, generalmente porque éstos contienen renunciaciones por parte de los trabajadores, quienes en la mayoría de las ocasiones aceptan por situaciones de extrema necesidad, debido a la situación paupérrima en que se encuentran.

DECIMA.- Los trabajadores al desconocer el carácter protector de las normas laborales celebran convenios en los cuales renuncian a su derechos laborales.

DECIMA PRIMERA.- Al ventilarse un convenio entre trabajador y patrón ante una Autoridad del Trabajo, se pretende garantizar el cumplimiento del ordenamiento laboral, a través de un acuerdo justo y equitativo entre las partes.

DECIMA SEGUNDA.- Debido a la trascendental importancia de la Conciliación, ésta es presupuesto específico del proceso laboral, sin cuyo cumplimiento no puede abrirse la instancia.

DECIMA TERCERA.- No deberá hacerse mérito con respecto al trabajador de la ventaja que puede representarle el obtener algo de lo que reclama de inmediato, que tentar el logro si se espera la substanciación del conflicto.

DECIMA CUARTA.- El personal de la Junta, facultado para exhortar a las partes a la conciliación, deberá hacer del conocimiento de éstas los derechos que les asisten enfatizando el carácter de irrenunciables en los correspondientes al trabajador.

DECIMA QUINTA.- Resultaría beneficioso que el sindicato a que pertenezca el trabajador lo instruya y asesore, para hacerle saber las prerrogativas establecidas en su favor por la Legislación Laboral.

DECIMA SEXTA.- Los funcionarios de las Juntas encargados de llevar al cabo la etapa conciliatoria, deberán contar con ciertas cualidades humanísticas y de ética profesional, con un sentido de persuasión amplio, que le permita acercar a las partes en conflicto sin vulnerar las prerrogativas establecidas en favor de los trabajadores.

DECIMA SEPTIMA.- La conciliación sólo debe ser ofrecida cuando el funcionario de la Junta este bien seguro del fundamento de su propuesta, y que en la misma se aseguren los derechos de la clase trabajadora.

DECIMA OCTAVA.- Si el derecho del trabajador surge de hechos reconocidos por el patrón no podrá proponerse a las partes soluciones que impliquen renuncia.

DECIMA NOVENA.- Debe evitarse por todos los medios posibles que el procedimiento conciliatorio se constituya sistemáticamente en un sistema dirigido a reducir los beneficios a que tienen derecho los trabajadores en virtud de las leyes laborales.

VIGESIMA.- Los efectos de la violación al Principio de Irrenunciabilidad de Derechos es la nulidad del pacto o convenio en el que se establezcan los mismos, nulidad que actua de pleno derecho, por lo que no es necesario demandarla, ni siquiera que esta sea reconocida por la Junta.

BIBLIOGRAFIA

- Alonso Olea, Manuel. Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Artes Gráficas Benzal, S. A., Madrid 1980. 776p.
- Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Harta, México 1999.
- Buen Lozano, Nestor de. Derecho del Trabajo. Tomo I. Cuarta Edición. Editorial Porrúa, S. A., México 1981. 613p
- _____ Derecho del Trabajo. Tomo II. Cuarta Edición. Editorial Porrúa, S. A., México 1981. 871p
- _____ Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Porrúa, S. A., México 1990. 640p.
- Caballenas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo I. Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires 1968. 611 p.
- Canabellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II. Decimoséptima edición. Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1981. 574 p.
- Castorena, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Tercera Edición. Ediciones Guadalquivir, México 1975. 390 p.
- Cavazos Flores, Baltazar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Editada por la Confederación Patronal de la República Mexicana, México 1972. 550p.
- Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Cuarta Edición. Editorial Porrúa, S. A., México 1986. 737p.
- Dávalos, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Tercera Edición. Editorial Porrúa, S. A., México 1990. 474p.
- Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Volumen I. Cuarta Edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires 1982. 355 p.
- Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S. A., México 1984. 318 p.
- Pina, Rafael de. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Botas, México 1952. 295p.
- Plá Rodríguez. Los Principios del Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Ediciones de Palma, Buenos Aires 1978. 331p.
- Porras López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo Editorial José M. Cajica Jr. S. A, Puebla México 1956. 243 p.
- Ross Gamez, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Cardenas Editor y Distribuidor, México 1986. 682p.
- Stafforini. Derecho Procesal Social. Editorial Tea, Argentina 1956. 925p.

Tapia Aranda, Enrique y Mariscal Gómez Carlos. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Porrúa S. A., México 1978. 432p.

Tena Suck, Rafael y Morales S, Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Primera Reimpresión. Editorial Trillas, México 1991. 221p.

Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Editorial Porrúa, S. A., México 1977. 687 p.

_____. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Quinta Edición. Editorial Porrúa, S. A., México 1980. 598p.

_____. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Segunda Edición. Editorial Porrúa, S. A., México 1979. 908p.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima Primera Edición. Editorial Porrúa, S. A., México 1995. 128p.

Ley Federal del Trabajo. Décima Sexta Edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1995. 700p.

Código Civil para el Distrito Federal y Territorios Federales. Sexagésima Tercera Edición. Editorial Porrúa, S. A., México 1993. 655p.