



195
21

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

'CAMPUS ARAGON'

**"LA TERMINACION VOLUNTARIA DE LA RELACION
INDIVIDUAL DE TRABAJO"**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA
LUCIA HERNANDEZ ARGAEZ

ASESOR:
LIC. FROYLAN MARTINEZ SUAZO.



UNIP
ARAGON

MEXICO

1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 G R A D E C I M I E N T O S

A mis padres
A quienes les debo tanto
la vida como mi formación
profesional.

A mi esposo e hijos
Quienes son mi fortaleza
y me impulsan a salir
adelante.

**A mis compañeros de generación
hoy de trabajo, con quienes he
compartido grandes momentos de
mi vida.**

A la Universidad Nacional Autónoma
de México y a mi querida Escuela
Nacional de Estudios Profesionales
'Aragón'.

Al Lic. Froylán Martínez Suazo
Por su apoyo, asesoría y dirección
del presente trabajo.

LA TERMINACION VOLUNTARIA DE LA RELACION
INDIVIDUAL DE TRABAJO

I N D I C E

INTRODUCCION

I

CAPITULO I

EL CONTRATO DE TRABAJO

1.1	ANTECEDENTES	1
1.2	CONCEPTO	..4
1.3	REQUISITOS DEL CONTRATO	6
1.4	NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO	16
1.5	EFFECTOS JURIDICOS DEL CONTRATO DE TRABAJO	20

CAPITULO II

LA RELACION DE TRABAJO

2.1	CONCEPTO	30
2.2	ELEMENTOS QUE LA FORMAN	38
2.3	NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION DE TRABAJO	50
2.4	EFFECTOS JURIDICOS DE LA RELACION DE TRABAJO	56
2.5	TERMINACION DE LA RELACION LABORAL	58

CAPITULO III

LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE COMO ORGANO SANCIONADOR

3.1	NATURALEZA JURIDICA	.63
3.2	FACULTADES Y ATRIBUCIONES	68
3.3	COMPETENCIA	71
3.4	SU INTEGRACION	76

CAPITULO IV

LA SANCION DE LA TERMINACION INDIVIDUAL DE TRABAJO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

4.1	EL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL	81
4.2	REQUISITOS DE LOS CONVENIOS FUERA DE JUICIO	84
4.3	DE LA PERSONALIDAD	86
4.4	CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO	96
4.5	DE LA FORMA DE PAGO	105
	CONCLUSIONES	109
	BIBLIOGRAFIA	113

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

El presente tema de investigación, de la terminación de la relación laboral en forma voluntaria, se desarrolla en virtud de que, en la práctica en los llamados convenios "fuera de juicio" se llega a abusar de la "voluntad" de las partes siendo éste por lo general el de la parte trabajadora, ya que en la mayoría de los casos es quien ignora sus derechos como trabajador y acepta las condiciones del Sector Patronal para dar por terminada su Relación Laboral. En otros casos es más bien orillado a tomar dicha determinación por la situación en que se desarrolla sus labores o por hostigamiento del mismo patrón, llegando así a aceptar ciertas cláusulas en la celebración de un "Convenio Voluntario", de terminación de la relación laboral que llega a implicar renuncia de derechos en su mayoría o bien, el abuso por parte del patrón en la forma del pago o finiquito de dicho convenio, puesto que actualmente, se ha estado presentando el llamado "Pago en Especie", esto es que se entregan al trabajador diversos productos o bienes muebles en lugar de dinero en efectivo o cheque en su defecto, bienes que por lo general son valuados por el propio patrón mismo que por lo general lo eleva demasiado lo que resulta en perjuicio del trabajador y por ende el de su familia. En virtud de lo cual el presente se desarrolla de la siguiente manera.

En primer lugar se determinan los conceptos tanto de Contrato de trabajo como de Relación de trabajo, se estudias sus deficiencias y sus efectos jurídicos en relación a su naturaleza jurídica, señalando los elementos o requisitos de éstos.

En cuanto a los efectos jurídicos de dichos preceptos se analiza su naturaleza jurídica en cuanto al nacimiento de la relación laboral y la efectividad del Contrato de trabajo ya que éste no producirá efecto alguno en tanto no se lleve a cabo por las partes.

Se identifica la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como sus facultades y atribuciones en virtud de la forma en que se integra respecto a la Ley Federal del Trabajo, así como su facultad sancionadora en relación a la terminación de la relación individual de trabajo en virtud de la aprobación de los convenios fuera de juicio que presentan las partes, previos requisitos que se deben cubrir por las partes.

Por último se estudia la problemática que surge de la sanción de los convenios de terminación de la relación laboral, ya que en muchos casos implica renuncia de derechos y además se lesiona el patrimonio del trabajador al ser liquidado algunas veces mediante el pago en especie.

CAPITULO I

EL CONTRATO DE TRABAJO

1.1 ANTECEDENTES

1.2 CONCEPTO

1.3 REQUISITOS DEL CONTRATO

1.4 NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO

1.5 EFECTOS JURIDICOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPITULO 1

EL CONTRATO DE TRABAJO

En las diversas actividades humanas podemos apreciar la acción del derecho, normando dicha actividad. Toda situación social puede originar una relación Jurídica. Partiendo de esta base, podemos calificar la actividad por lo cual una persona presta sus servicios por cuenta de otra, el derecho lo ordena siguiendo una forma determinada ligando a esa relación que nace entre las partes una consecuencia Jurídica, la relación se atribuye, en parte, a la voluntad de los sujetos que intervienen en la relación, siendo ésta recíproca.

1.1 ANTECEDENTES

El Contrato, fue una de las primeras instituciones jurídicas creadas y utilizadas por los hombres en sus relaciones económicas.

Fue en Roma, la cuna del Derecho, en donde los jurisconsultos comenzaron a regular las relaciones de carácter económico que se celebraban entre los particulares.

Los elementos esenciales de los contratos son cinco: sujetos, objeto, consentimiento, causa y forma. Cada uno de ellos puede dar lugar a particularidades especiales del contrato. Y, en consecuencia, a rasgos peculiares de la obligación que nació del mismo. También cada elemento es susceptible de ciertos vicios, de ciertas enfermedades, que pueden contagiar la obligación resultante del contrato en cuestión.

Determinados contratos, recibieron del derecho clásico romano una exención especial del requisito de la forma (los contratos consensuales), y el derecho preclásico dio poca importancia a los requisitos del consentimiento y de la causa. .

El Derecho Romano distinguía cuatro diferentes clases de contratos: el Contrato "Re", "Verbis", "Litteris", y "Consensu", pero también distinguía las convenciones o pactos; así Ulpiano explicaba que "cuando dos o más personas se ponían de acuerdo respecto a un objeto determinado, había una convención destinada a producir un efecto jurídico, podrán proponer, crear, modificar o extinguir un Derecho, pues son los únicos que forman el género cuya especie es el Contrato".¹

Para que las convenciones efectuadas, tuvieran plena validez como contratos, "era imprescindible que los contratantes

¹ Floris Margadant S., Guillermo. El Derecho Privado Romano. Sexta Edición. Editorial Esfinge. México. 1975. p. 320.

celebraran ciertos actos o formulismos legales: así, los contratos "Re", se perfeccionaban con la entrega de la cosa, en los contratos "Litteris", se consideraba como requisito legal o formal, inscribir al deudor en un documento o al acreedor en los libros del deudor; los contratos "Verbis", se formalizaban por medio de preguntas y respuestas, empleando fórmulas o palabras solemnes; y los contratos "Consensu", que se perfeccionaban únicamente con el solo acuerdo de voluntades".²

Al evolucionar el Derecho en el mundo, el concepto de contrato, evolucionó, y de esa manera en el siglo XIX, se le considera como la institución jurídica más importante del Derecho Civil, resultado de la Revolución Francesa, que le dio una profunda transformación a la figura jurídica, materia actual de este trabajo; la igualdad de los hombres, que se refleja en la igualdad de las partes en los contratos, es fundamental en dicha transformación.

El Código Napoleónico recoge formalmente esa idea, y le da un eminente y profundo desarrollo a la autonomía de la voluntad en las relaciones entre particulares, y desde ese momento la voluntad individual se considera como reina y soberana en las relaciones contractuales, y por ese medio se podía disponer de todas las cosas con muy escasas limitaciones.

² Petit, Eugene. Tratado Elemental de Derecho Romano. Novena Edición. Traducido por José Fernández González. Editorial Porrúa. México. p. 455.

El principio de la "autonomía de la voluntad", se acogió por nuestro Derecho Positivo Civil, y no tiene más limitaciones que las excepcionales que señalan las leyes, y es tomada esa autonomía como base de todo nuestro sistema; así se desprende de innumerables disposiciones que estimamos innecesario citar aquí, y que hacen ver que el legislador ha considerado la voluntad libre como la primera causa de obligación, por ello ha dado tanta importancia a la interpretación de esa voluntad en los actos jurídicos.

Después de esta sucinta Reseña Histórica, hablaremos del contrato de trabajo en su concepto jurídico.

1.2 CONCEPTO

Este se encuentra contemplado en el primer párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que establece: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

De dicho concepto se desprenden ciertas características mismas que señala el Dr. Miguel Borrell Navarro al puntualizar: "De acuerdo con nuestra Ley Federal del Trabajo, e independientemente de la denominación y forma que le otorguen las

partes, debemos considerar como contrato individual de trabajo aquél en virtud del cual una persona física, que se denomina trabajador, se obliga a prestar a otra persona, que puede ser física o moral, que se denomina patrón, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. ³

Ahora bien para formalizar dicho concepto, encontramos los requisitos que dicho contrato debe contener mismos que se señalan en el artículo 24 de nuestra legislación laboral, en que el legislador no sólo se preocupó por indicar que debe otorgarse por escrito y en dos ejemplares sino que, además, exige un contenido mínimo. Este consiste en lo siguiente:

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

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

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

³ Borrell Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición. Editorial Sista, S.A. de C.V. México. 1992. p. 147.

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

V.- La duración de la jornada;

VI.- La forma y el monto del salario.

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

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

IV.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso; vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón (artículo 25).

1.3 REQUISITOS DEL CONTRATO

Los requisitos esenciales del Contrato de trabajo los encontramos establecidos expresamente en la definición señalada en el punto anterior (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo) mismas que a continuación señalamos:

1.- La prestación de un trabajo personal

- 2.- Que dicha prestación sea a cambio de un salario; y
- 3.- Que la prestación de dicho trabajo sea subordinado.

Por lo que hace al primero de estos elementos, de la prestación de un trabajo personal, éste debe ser efectuado por la misma persona física denominada trabajador o empleado según las funciones que tenga designadas (artículos 8º y 9º de ley laboral)

Ahora bien el segundo de los elementos, o sea, que la prestación de ese trabajo sea a cambio de un salario o retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, mismo que se integra según el art. 84 de la mencionada ley "... con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones con especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Respecto al tercero de estos elementos de la subordinación, el Dr. Borrell Navarro señala "Este elemento o característica de subordinación, es sin duda, el más importante y consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que sean en relación con el trabajo contratado. Si no existe este elemento de subordinación, aunque haya un trabajo personal y medie el pago de un importe en

efectivo como contra-prestación, por el servicio o trabajo prestado, no habrá relación laboral". *

Además el contrato en general consta de otros requisitos tales como los elementos de existencia, que son el consentimiento y el objeto; y elementos de validez, que son estos cuatro que el legislador exige para todos los contratos; capacidad, ausencia de vicios del consentimiento, forma en los casos exigidos por la ley, y fin o motivo determinante lícito, esto es, que no sea contrario a las leyes de orden público ni a las buenas costumbres.

Además de esta clasificación fundamental de los elementos del contrato, se acostumbra también mencionar otra de origen escolástico que indirectamente tiene cabida en nuestro Derecho Civil; elementos esenciales del contrato, que son los requisitos o cláusulas sin los cuales un determinado contrato no puede existir (por ejemplo, el precio cierto y la cosa determinada en la compraventa); elementos naturales, que normalmente acompañan al contrato de que se trata por ser propios de su naturaleza, pero que por un pacto expreso en contrario pueden suprimirse (por ejemplo: la responsabilidad por evicción y por vicios ocultos en la compraventa); y elementos accidentales, que se agregan a los anteriores por voluntad

* Ibid. p. 145.

expresa de las partes, como el término, la condición y demás datos circunstanciales.

Todo contrato en nuestra legislación, debe tener elementos esenciales de existencia y de validez. Los elementos de existencia de los contratos, son aquellos sin cuya concurrencia el contrato no puede llegar a existir o que no puede llegar a nacer a la vida jurídica.

Los elementos esenciales de existencia que debe tener todo contrato según nuestra Legislación, son:

- I) Consentimiento.
- II) Objeto que puede ser materia del contrato.

I).- Consetimiento. El primer elemento de existencia es el consentimiento, el cual ha de entenderse, en dos sentidos: "como voluntad del deudor para obligarse y como concurso o acuerdo de voluntades". *

Se define el consentimiento diciendo "que es el acuerdo de dos o más voluntades que tienden a la creación o transmisión

* Marty, G. Teoría General de las Obligaciones. Volumen I. Traducción de José María Cajica, Jr. Editorial José María Cajica, Jr. Puebla, Pue. México, 1952. p. 24.

de derechos y obligaciones, esa manifestación de voluntades puede ser expresa o tácita". *

El consentimiento se forma en dos momentos: uno es cuando una persona ofrece algo, y el segundo que es cuando se considera que se forma el consentimiento, es cuando otra persona acepta esa oferta.

Para llegar al concurso de voluntades, ordinariamente hay negociaciones o tratos previos entre las partes, que discuten las cláusulas y los elementos del contrato hasta ponerse de acuerdo. En esta etapa precontractual debe actuarse de buena fe, ya que si se llegara a probar que dichos tratos preliminares fueron con el propósito de entretener a la otra parte e impedir que contratara con otra persona, podría incurrirse en un acto ilícito que engendrara responsabilidad.

II).- Por objeto de los contratos se debe entender, según lo que establece nuestro Código Civil para el Distrito Federal vigente, la cosa que el obligado debe hacer o no hacer.

El objeto debe ser física o jurídicamente posible.

*
Rojina Villegas, Rafael. Derecho Civil Mexicano. Tomo VI. Volumen I. Quinta Edición. Editorial Porrúa. México. 1985. p. 341.

En relación con lo antes expresado, nuestro Código Civil para el Distrito Federal establece:

Artículo 1825.- "La cosa objeto del contrato debe:

- 1.- Existir en la naturaleza.
- 2.- Ser determinada o determinable en cuanto a su especie.
- 3.- Estar en el comercio.

Cuando en los contratos faltan estos elementos esenciales, o sea el consentimiento o el objeto, se consideran inexistentes los contratos celebrados; para el derecho, es lo que se denomina la nada jurídica. No producen efecto legal alguno. No son susceptibles de valer por confirmación, ni por prescripción, y su inexistencia puede invocarse por todo interesado.

Por otro lado tenemos que, los elementos de validez en los contratos civiles son:

- I. La forma
- II. La licitud.
- III. Ausencia de vicios en el consentimiento.
- IV. La capacidad.

FALTA PAGINA

No. 12

III. Ausencia de vicios en el Consentimiento.- La voluntad expresada por los contratantes debe estar exenta de vicios, si la voluntad está viciada obliga, aún cuando el obligado está en aptitud de atacar la obligación nacida de la misma voluntad, prevaleciéndose del vicio que la hizo imperfecta.

Los vicios del consentimiento son:

- a) El error.
- b) El dolo y la mala fé.
- c) La violencia.

a) Error. El error es el falso concepto de la realidad, o como acertadamente lo expresa Rafael de Pina, "es el conocimiento equivocado de una cosa o de un derecho".⁷

Constituye un vicio que el derecho toma en consideración para la protección del que se ha obligado debido a él, o la habría contraído en otras condiciones si hubiera conocido el error en que se encontraba.

b) Dolo y Mala Fé. Definen nuestras leyes el dolo como la sugestión o artificio empleado para inducir a error o mantener en él a la persona que celebra un acto jurídico; la

⁷ Pina Vara, Rafael De. Diccionario de Derecho, Décima Octava Edición. Editorial Porrúa. México, 1992. p. 256.

simple disimulación del error por parte de quien sabe que existe, para conservar en él a la persona que obra bajo la influencia del mismo, es lo que nuestra ley llama mala fé.

c) **Violencia.** Entendemos por violencia la fuerza física o moral que se hace sobre una persona para inducirla a que exprese su voluntad en determinado sentido.

El Código Civil vigente para el Distrito Federal, en el Artículo 1819, sobre el particular manifiesta:

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

Luis de Gasperi expresa: "La violencia, empleada esta palabra en un sentido genérico, comprensivo de las especies que las escuelas llaman fuerza, miedo o intimidación, es toda coacción grave, irresistible e injusta ejercida sobre una persona razonable con el objeto de determinarla contra su voluntad, a aceptar una obligación o a cumplir una prestación dada". *

* Gasperi, Luis De. Tratado de las Obligaciones en el Derecho Civil Paraguayo y Argentino. Volumen I. Editorial De Palma. Buenos Aires. 1952. p. 561.

IV.- Capacidad.- Toda persona que celebra un acto jurídico debe ser capaz, es decir, debe estar en aptitud de obligarse por su propia voluntad.

La capacidad puede ser de goce o de ejercicio.

La capacidad de goce es la aptitud que tiene cualquier persona desde que nace, para ser titular de derechos y obligaciones.

El artículo 22 del Código Civil para el Distrito Federal vigente, al respecto previene:

"La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente Código".

"La capacidad de ejercicio consiste en la aptitud que tiene un sujeto para hacer valer directamente sus derechos, o para cumplir sus obligaciones. La capacidad de ejercicio supone la de goce. Si no hay capacidad de goce no puede haber ejercicio". *

* Rojina Villegas. Op. cit. p. 343.

Ahora bien, toda persona tiene capacidad de goce, pero no todas tienen capacidad de ejercicio, pues a algunas, la ley las considera incapaces, en estos casos esas personas no podrán celebrar directamente actos jurídicos, pero sí pueden celebrarlos intermedio de otras personas.

1.4 NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Es posible afirmar, en general, que la relación surge del contrato normalmente, pero en muchos casos ésta está regulada por la ley con prescindencia del contenido del contrato que le dio origen y algunas veces puede estar amparada legalmente, la relación, aún cuando el contrato sea nulo o así se declare.

Hasta hace pocos años se puso en duda la naturaleza de la relación de trabajo, afirmaban que era un contrato semejante a los otros de derecho civil, siendo para Mario de la Cueva, una tesis congruente con la realidad de la ciencia jurídica, pues las únicas fuentes de las obligaciones eran la ley y el contrato, así en consecuencia, las obligaciones entre trabajadores y patrones nacían de un contrato.

Así tenemos la teoría del arrendamiento que fue una de las más defendidas; entre sus exponentes encontramos a Marcel Planiol, quien manifestó que "Existe grave confusión respecto al nombre que debe aplicarse a este contrato. Los economistas se

contentan casi siempre con denominaciones inútiles y falsas desde el punto de vista jurídico y es así que se ha acostumbrado a llamarse contrato de trabajo, expresión que parece tener cierta virtud oculta puesto que se le emplea constantemente en el mundo parlamentario, pero que en derecho no tiene más que el valor que la expresión simétrica contrato de casa, aplicada al arrendamiento de cosas. El trabajo puede ser objeto de muchos contratos, por lo que el buen sentido exige que por lo menos, se tenga cuidado de decir, de cuál de ello se trata... Este contrato es un arrendamiento, según lo demuestra un rápido análisis; la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra como la de una máquina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas".¹⁰

En el contrato de arrendamiento, la cosa objeto del mismo al terminar éste tiene que ser devuelta al arrendador por un tiempo determinado, no para consumirse sino para usarla y disfrutarla el arrendamiento cosa que no sucede en el contrato de

¹⁰ Planiol, Marcel. Tratado Elemental de Derecho Civil. Las Obligaciones. Tomo II. Traducción de José María Cajica, Jr. Editorial José María Cajica, Jr. Puebla, Pue. México, 1962. p. 480.

trabajo, pues la energía humana al realizar el trabajo instantáneamente se consume.

Por otro lado tenemos la teoría de la compra-venta y en ésta Francesco Carnelutti manifiesta, partiendo de la naturaleza de un contrato de energía eléctrica, "que la teoría anterior no supo distinguir la energía de lo que es su fuente, y dice que el objeto del contrato no es la fuente de energía, sino la energía misma que en el contrato de arrendamiento se tendría que devolver y no así con la energía eléctrica; algo semejante sucede en el contrato de trabajo pues la energía humana no vuelve a entrar en el sujeto que presta el servicio. Sigue diciendo que la energía humana, llegando a una conclusión audaz, siendo objeto de un contrato es también una cosa, que al exteriorizarse se objetiza, significando esto una degradación del trabajo". Carnelutti "concluye que la asimilación de los contratos no debe hacerse. En aquél, el objeto de la prestación es la energía humana y éste cualquier otra clase de energía, de donde resulta que estando el hombre más cerca del hombre, que de las cosas, su energía debe ser considerada por el derecho en un plano distinto".¹¹

Podemos concluir, acerca de esa teoría, que es la más acertada a nuestro criterio, pues nada es más cierto que el trabajador venda su energía y tampoco podemos negar que el

¹¹ Carnelutti, Francesco. Teoría General del Derecho. Versión al Castellano de Francisco Javier Osset. Editorial Harla. Madrid, 1955. p. 86.

trabajo está en el comercio; aunque se objeta que el trabajador tiene libre disposición de la cosa, el trabajador puede prestar sus servicios cuando quiera, siendo aquí donde está contraída la voluntad del trabajador. Lo que aprovecha el patrón es el resultado de la energía, no la energía misma.

Asimismo tenemos que existe otra teoría y que es la teoría del contrato de sociedad que parte de la tesis de que el contrato de trabajo existe, fundamentalmente, en la gran industria y se refiere, por lo tanto, al trabajo en la empresa. En él se produce la aportación común; por parte del patrón, consiste en el espíritu de iniciativa, el conocimiento de la clientela, su talento organizador, su actividad intelectual y su capital; por parte del trabajador, su fuerza, su habilidad profesional, su trabajo y su industria. Además ambos participan en los resultados y éstos pueden quedar condicionados a las contingencias de la empresa. Así el salario del trabajador sufrirá los impactos de una etapa de crisis y podrá, eventualmente, recibir beneficios además de su salario.

Para concluir diremos que como el maestro Mario de la Cueva declara, "estas teorías no deben ser aplicadas en el derecho Laboral, pues ésta ya ha obtenido su autonomía y por consiguiente se deben utilizar reglamentaciones distintas, con

sus principios, ya que el derecho civil y el laboral difieren esencialmente en sus propósitos y fundamentos".¹²

1.5 EFECTOS JURIDICOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Los podemos señalar respecto de las partes, esto es, por lo que hace al trabajador y el patrón, y se encuentran plasmados en diversos preceptos de nuestra legislación laboral.

Las obligaciones del trabajador serán en cuanto al rendimiento del servicio para el cual se contrató con el patrón (artículo 27 y 134 de la misma ley).

Artículo 27. Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deben prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento".

Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

¹² Cueva, Mario De La. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Segunda Edición. Editorial Porrúa. México, 1991. p. 187.

II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio.

VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de

los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

En cuanto al patrón sus obligaciones se encuentran principalmente consignadas en el artículo 132 de la propia ley mencionada.

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejan de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador,

siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del mal trato de palabra o de obra;

VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el

cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 50. de la Constitución, cuando esas actividades deben cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII. Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir

riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para

cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patronos podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;

XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;

XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso, al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; y

XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

CAPITULO II

LA RELACION DE TRABAJO

- 2.1 CONCEPTO**
- 2.2 ELEMENTOS QUE LA FORMAN**
- 2.3 NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION DE TRABAJO**
- 2.4 EFECTOS JURIDICOS DE LA RELACION DE TRABAJO**
- 2.5 TERMINACION DE LA RELACION LABORAL**

CAPITULO II

LA RELACION DE TRABAJO

Podemos decir que la relación de trabajo en forma individual deriva de un convenio entre dos personas, de las cuales, una se obliga a poner su fuerza de trabajo a disposición de otra persona, obligándose éste a pagar la retribución convenida. Así pues, este convenio da nacimiento a derechos y obligaciones entre las personas que lo celebren y éstos vienen a ser los sujetos de la relación de trabajo es decir el patrón y el trabajador.

2.1 CONCEPTO

Para definir el concepto de Relación de trabajo por mucho tiempo "Los juristas recurrieron a las expresiones hasta entonces usadas en la terminología legal y denominaban contrato al acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador. La expresión no era la más feliz; pero su uso universal vino a darle un reconocimiento pleno, aunque tuvo que aceptarse que, en este contrato, no es aplicable en su integridad el principio de la autonomía de la voluntad, porque la ley que tenía que proteger a la parte más débil en la relación contractual. Así vemos que en materia de salario mínimo, la

duración de la jornada, del trabajo para mujeres y menores, entre otros puntos, las partes no tienen libertad para convenir tales extremos y cualquier acuerdo entre ellas que disminuya o restrinja las disposiciones legales, adolece de nulidad".¹³

Posiblemente estas limitaciones y un propósito no advertido de aumentar la facultad intervencionista del Estado y disminuir el ámbito de libertad del individuo, llevó a ciertos juristas a sostener que el contrato de trabajo es una institución sin importancia, pues lo que debe servir de base para todas las convenciones que se derivan de la prestación del trabajo, es el hecho mismo de enrolarse y engancharse en una empresa, mediante los actos concretos de ejecución de las labores, a lo que llamaron "relación de trabajo".

Se pretende, por los partidarios de esta doctrina de la Relación de trabajo, también llamada de la Incorporación, que en el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubieran celebrado contrato de trabajo o no.

No estamos de acuerdo con esta doctrina, porque independientemente de las limitaciones al principio de la

¹³ Guerrero, Eguerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Séptima Edición. Editorial Porrúa. México, 1991. p. 31.

autonomía de la voluntad, el trabajador sigue siendo un hombre libre que debe expresar su consentimiento de vincularse con un patrón y puede, si así lo convienen ambos, incluir prestaciones superiores a las legales o las del contrato colectivo que rija en la empresa. Consecuentemente, somos partidarios de la teoría contractualista.

Por lo que podemos decir que existen dos corrientes principales: la de los Contractualistas y la de los Anticontractualistas. Los primeros sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso que una se considere tácita. Cuando el acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico se llama contrato. Por eso entienden que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, el patrón y ésta convienen que se realice la labor material de que se trate, ha surgido el acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a los dos sujetos mencionados, de acuerdo con las leyes vigentes y aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia de esa relación de trabajo.

Los anticontractualistas sostienen, que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual; pero después salió de este ámbito para abrigar aspectos fuera de vínculo contractual, pues se refieren a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrono.

Coincidimos con Cabanellas al afirmar que "si se pretende que puede darse un vínculo jurídico sin que medie la voluntad, es lo mismo que creer que del vacío pueda extraerse la materia". ¹⁴

Si sólo se aceptara la teoría de la relación del trabajo, no se podría justificar la existencia de algún derecho cuando el obrero firme un contrato de trabajo para iniciar sus labores posteriormente y el patrón más tarde se niegue a recibirlo o a la inversa.

"Es cierto que ello no implica que le sean aplicables las reglas civiles de los contratos pero, en lo esencial, hay un acuerdo espontáneo de voluntades, que persiguen fines distintos, adecuado a la ley y a las buenas costumbres, generalmente consensual y excepcionalmente formal, para la creación y transmisión inmediata, diferida o condicionada, temporal y permanente, de derechos y obligaciones de contenido patrimonial, tal como definimos al contrato en otro lugar. En todo caso, la propia ley vigente admite que una relación de trabajo pueda tener un origen contractual (artículo 20, segundo párrafo)". ¹⁵

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Editorial Harla. Buenos Aires, 1969. p. 98.

¹⁵ Buen Lozano, Néstor De. Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava Edición. Editorial Porrúa. México, 1991. p. 543.

Por lo que en realidad la tesis de la relación de trabajo no debe entenderse como excluyente, por sí misma, de la idea contractual. Significa, solamente que la relación puede derivar de un acto jurídico distinto pero innecesariamente de un contrato.

Así tenemos que para poder dar una definición de lo que se entiende por relación de trabajo, primero tenemos que entender el significado de la palabra "relación", al respecto se han dado varios conceptos, pero nosotros solamente mencionaremos los establecidos. "Por una primera acepción, relación de trabajo significa un vínculo de obligación dimanante de un contrato de trabajo. La relación de trabajo viene así a designarse como una obligación y un estado de condición de ejecución; en el sentido de perfección de vínculo a través del contrato de trabajo el que apoya en sus efectos. Es el contrato el que fundamenta la obligación de una prestación de servicio".¹⁴

"En sentido distinto, se manifiesta una segunda significación del término relación de trabajo; con arreglo a esta segunda acepción se entiende por relación de trabajo, toda relación obligatoria laboral indistintamente tanto si procede o se origina de un contrato de trabajo o de un especial fundamento jurídico; ley, disposición o reglamento oficial, etc., es decir

¹⁴ Alonso Olea, M. Introducción al Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Editorial Revista Española de Derecho del Trabajo. Madrid, 1981. p. 13.

que se mantiene la existencia del contrato de trabajo, como fuente de la relación de trabajo, aunque también hace mención de otras causas que la producen".¹⁷

"Una tercera significación del término relación de trabajo deja al descubierto en toda su magnitud el problema básico y fundamental en la doctrina de la relación que estudiamos, se entiende que este tercer concepto, por relación de trabajo, una relación de ocupación o se determina y origina por el trabajo de hecho independientemente de que existe o no una obligación de prestar servicios. Como consecuencia de esta significación o concepto de la relación de trabajo en cuanto disgregaba el contrato como efecto, hubo de plantear el problema de que efectos jurídicos habían de producirse por el contrato de trabajo y de cuales habían de dotarse a la relación de ocupación. Dados los términos expresos y exclusivos de esta concepción. Cuando más predominio hubiere de darse a uno de los dos elementos tanto más el otro quedaría desprovisto de efectos, contrato de trabajo y relación de ocupación constituyen dos elementos contradictorios o encontrados en la teoría de la relación de trabajo".¹⁸

¹⁷ Montoya Melgar, A. Los Procesos Laborales y el Sistema del Derecho del Trabajo. Editorial Civitas. Madrid, 1986. p. 26.

¹⁸ Cavazos Flores, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. Editorial Trillas. México, 1986. p. 160.

Cabanellas, manifiesta al respecto que "se pueden aceptar dos acepciones de la relación de trabajo; una restringida, para señalar una efectiva prestación de servicios, exista o no el contrato de trabajo, sea este nulo o impuesto, comprendiendo la función por parte del trabajador, su empleo o la realización efectiva de su acto.

Y la amplia, utilizada para designar la sucesión de servicios prestados por un mismo trabajador a una empresa, con prescindencia de las diversas modalidades y cambios producidos por la alteración en la propiedad de aquél. Aquí en estas aceptaciones se mantiene plenamente el contrato de trabajo, que se podrá perfeccionar pero no suprimirse o suplantar". "

En conclusión la relación de trabajo expresa un estado de orden jurídico entre quien trabaja y quien aprovecha el resultado del servicio prestado, es decir, entre el patrón y el trabajador.

Los derechos y las obligaciones vienen siendo el vínculo jurídico; ya sean determinados por las partes, lo indique la ley o algún estatuto, según el caso.

" Cabanellas, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Editorial Omeba. Buenos Aires, 1968. p. 302.

De lo anterior se desprende que el trabajo se presta por virtud de una obligación contraída y su cumplimiento puede exigirse mediante el ejercicio de una acción.

Los trabajadores asumen una obligación de hacer de carácter laboral ajustándose el cumplimiento de esta obligación al contrato de trabajo y a la Ley. (Por su parte el trabajo ha de ser humano ya se trate de esfuerzo físico o intelectual). Como lo señala el Art. 134 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción III, desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón

o su representante a cuya autoridad están subordinados en todo lo referente al trabajo. Del que se desprende el obedecer del trabajador a todo lo concerniente al trabajo que debe desempeñar, por lo tanto si el patrono tratara de desviar la actividad del trabajador en otras tareas diferentes de las estipuladas, éste podrá negarse a obedecer lo estipulado por el patrono.

Así podríamos referirnos a otras definiciones que la doctrina ha dado respecto del contrato individual del trabajo, pero consideramos preferible recurrir al texto de la Ley, ya que éste por lo demás, responde a las exigencias doctrinales, interpretando adecuadamente algunas de sus expresiones.

Reproducimos, pues, el contenido del primer párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Para captar el contenido de esta definición hemos considerado pertinente desmenuzar los elementos de la misma, analizando qué se entiende por trabajador, qué se entiende por relación de trabajo.

2.2 ELEMENTOS QUE LA FORMAN

Al definir la Ley al Contrato de Trabajo como el convenio por el cual una persona (trabajador) se obliga a prestar a otra (patrón) un servicio personal, se desprende claramente que el trabajador debe ser una persona física, indistintamente hombre o mujer, puesto que dá la naturaleza de "personal" del servicio prestado exige que sea realizado manualmente, es decir realizado por la actividad de una persona física y no por artificios o máquinas. Concluyendo entonces, el trabajador es la persona física que presta el servicio al patrón.

Se ha discutido cuando una persona tiene el carácter de trabajador. Al respecto se han utilizado dos criterios. El

primero que expresa que una persona tiene el carácter de trabajador porque pertenece a esta clase social, este criterio ha sido desechado porque parte de una base política y no jurídica. El segundo criterio es el sustentado por las Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia, basándose en la definición que dá la Ley; trabajador es la persona que preste un servicio personal, en virtud de un contrato de trabajo.

Ahora bien para que la relación de trabajo sea válidamente estipulada debe de contener los siguientes elementos esenciales;

Voluntad o consentimiento; objeto posible; capacidad; libre albedrío; causa lícita, o licitud en el objeto y formas.

De estos elementos nos ocuparemos, al analizar la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, bástenos por ahora tenerlos por enunciados.

Ya que entre la relación y el contrato, como dice Cabanellas, "vuelve al escenario la tantas veces discutida prioridad entre el huevo y la gallina. La relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Por ello el derecho del trabajo es de aplicación

forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a éstas que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo. Es por esto que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral".²⁰

"El anterior precepto revela claramente cuanto hemos expuesto, pues en el mismo se identifica el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, de manera que para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo. Independientemente de los actos que la originen. El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio que a su vez da vida al contrato de

²⁰

Cabanelas. Op. cit. p. 111.

trabajo, y en uno y otro caso siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores". ²¹

"Se entiende por relación de trabajo - dice el artículo 20 del propio ordenamiento "cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

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

Teóricamente, esta retribución se establece bajo un régimen de absoluta libertad entre las partes. Al trabajador no se le coacciona por ningún medio legal para que preste sus servicios a una persona determinada o conforme a condiciones arbitrarias. El trabajador está en posibilidad de negarse a aceptar cualquier estipulación que no venga a sus intereses, de la propia manera que el patrón a rehusar cualquier exigencia que se aparte de la ley.

En principio, ambos sujetos del derecho obrero están colocados en un plano de igualdad.

²¹ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Septuagésima Quinta Edición. Editorial Porrúa. México, 1995. p. 34.

Pero la realidad nos presenta aspectos muy diversos.

Frente a la crisis permanente del capitalismo; cerradas las puertas de la actividad productiva por saturación del mercado; acosado por el hambre, y la crisis el trabajador tiene que aceptar las condiciones que le impone el patrón.

La teoría de que la voluntad entre las partes es ley, se derrumba ante el desequilibrio imperante.

Ahora bien, si el elemento específico de la definición que analizamos es el contrato de trabajo, y la esencia del contrato de trabajo es el llamado más propiamente "salario", llegamos a la conclusión de que el artículo 8° de la Ley nos defina lo que es un "asalariado", pero no lo que es un "trabajador".

Servidores del Estado.- De la declaración hecha por el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, se deriva la del artículo 3° de la legislación federal del trabajo burocrático, cuyo texto expresa: "trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales".

En esta forma queda delimitada una gran división de la clase obrera: trabajador de empresas privadas, llamado más propiamente asalariado, y trabajador burocrático.

De donde surge una diferencia entre ambas designaciones que es desde luego de categoría del patrón.

El Estado actual no permite, en nuestro régimen político y social, un desprendimiento absoluto de su soberanía.

La expresión clásica de la doble personalidad no pasa de ser una afirmación teórica.

Hemos dicho que la ley requiere que el trabajador sea una persona física, lo que excluye desde luego a las personas morales y de allí se desprende de inmediato que un sindicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo, con el carácter de trabajador, puesto que el sindicato es una persona moral.

Por otro lado de acuerdo con el sistema adoptado, vemos ahora que la Ley, en su artículo 10, define al patrón como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Añade un párrafo en el que dispone que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos. Por una parte tenemos ahora que deducir, de la

definición de trabajador, la característica del patrón ya que, como lo establece el artículo 8°, se requiere la existencia de un trabajo personal subordinado.

La Ley acepta como patrón a una persona moral, como puede serlo una sociedad civil o mercantil, lo que resulta normal, a diferencia del caso de un trabajador que forzosamente debe ser una persona física. La disposición referida a que otros trabajadores que presten servicios por medio de un tercer trabajador se consideran sometidos al mismo patrón, puede parecer alarmante, pero si consideramos la condición que la Ley señala de que tales actos deben realizarse conforme a lo pactado o a la costumbre, desaparece el peligro que pudiera avizorarse y solamente encontramos un deseo de proteger a trabajadores que aparentemente estuvieran desligados del verdadero patrón.

En un precepto especial la Ley nos dice ahora que los directores, administradores, gerentes y en general, las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en las empresas o establecimientos, serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. (Artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo).

Esta disposición resulta completamente lógica y necesaria en el caso de una persona moral, pues siendo los integrantes de la misma, como en el caso de los accionistas,

personas a veces ignoradas, la representación de ellas ante los trabajadores debe ejercerse por medio de los funcionarios que ejemplifican el Legislador, como directores, gerentes, administradores, etc.

La prestación de un servicio personal. Es un elemento sustancial en la relación de trabajo y supone la obligación del trabajador de desempeñar de una manera personal el trabajo contratado, así de este modo, el trabajador está imposibilitado para realizar su actividad en la empresa interpósita persona, ya que estaría faltando a la obligación de poner su fuerza personal a disposición del patrón.

Asimismo como otro de los elementos del contrato individual de trabajo y de la relación de trabajo es la subordinación jurídica. Esta característica como lo dijimos en el capítulo anterior es la más importante, como elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes. Efectivamente, un hombre puede prestar a otro, servicios personales y no estar ligado por una relación de trabajo como ocurre en los contratos de obra, en los de servicios profesionales, en los de comisiones mercantiles, en los de sociedad, etc. Y al respecto hacemos nuestro el siguiente comentario "la disposición es repugnante porque discrepa del sentido ideológico del artículo 123 de la Constitución de 1917 y especialmente de su mensaje. Con toda

claridad se dijo en la exposición de motivos del proyecto del precepto señalado, que las relaciones entre los trabajadores y patronos serían igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de "subordinación" de todo el que prestaba un servicio a otro. Si el trabajo es un derecho y un deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser "subordinado". Por otra parte, el concepto de subordinación ya no caracteriza en esta hora al "contrato de trabajo evolucionado", como dijo Macías en el Congreso Constituyente. El concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patronos sobre los trabajadores, recuerda el contrato de trabajo del derecho civil y las locatios donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador un esclavo, un subordinado. Los autores modernos de derecho del trabajo desechan el concepto de "subordinación", para caracterizar el contrato o relación laboral. El concepto de "subordinación" se inspira en el artículo 2578 del Código Civil de 1871.

La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber. En términos generales, trabajador es

todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración".²²

La Ley anterior nos hablaba de dos conceptos, dirección y dependencia, lo que se prestó a que los tratadistas especularan acerca de que la dirección se refería a la facultad del patrón para ordenar cómo el trabajo debería hacerse y cómo realizarlo y la dependencia tenía un sentido económico, puesto que a través del salario el trabajador dependía de su patrón.

Estos razonamientos no eran correctos del todo, pues un individuo puede prestar servicios a distintos patronos y la dependencia económica no podía atribuirse a uno de ellos.

También es factible que una persona, teniendo rentas o elementos propios, celebre un verdadero contrato y no exista la dependencia económica que se ha pretendido invocar.

Tampoco puede tratarse de la dirección solamente, ya que el patrón no es un mero maestro, sino que necesita que el obrero quede sujeto a su autoridad y su subordinación.

Así entendemos cómo la fracción III del artículo 134 de la Nueva Ley Federal del Trabajo señala como obligación de los

²² Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Septuagésima Quinta Edición. Editorial Porrúa. México. 1995. p. 26.

trabajadores desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán sometidos en todo lo concerniente al trabajo.

Por lo que hace al salario como sabemos que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo. Agregaremos solamente que la Declaración y la Ley señalan los plazos para el pago del salario, de manera que al vencer el primero, si no está fijado su monto y no llegan a un acuerdo el trabajador y el patrono, tendrá que decidir la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Para concluir diremos que el contrato de trabajo o el trabajador, si se quiere contemplar subjetivamente la cuestión, cosa perfectamente posible, porque en el contrato de trabajo a la vez que el trabajador es el sujeto del contrato, su trabajo es el objeto del propio contrato está caracterizado por las notas siguientes:

Es un trabajo a tiempo completo, durante la jornada legal o habitual para los servicios de que se trate. En México, la jornada semanal ordinaria por lo general es de cuarenta y ocho horas.

Se trabaja en virtud de un contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido, esto es, en base a un contrato que va a prolongar su vigencia sin limitación temporal, salvo incumplimientos graves de una de las partes o causas obstativas imponentes externas determinantes de la imposibilidad de ejecución.

Se trabaja en un local, instalación, fábrica, oficina, taller, proporcionado o controlado por el empresario al que los servicios se prestan en virtud del contrato.

Se trabaja bajo la "dependencia" del empresario que es quien decide, en líneas generales, dónde y cuándo debe trabajarse, con qué intensidad y de qué modo, y en qué concretamente, impartiendo órdenes al respecto, que el trabajador tiene la obligación contractual de obedecer.

2.3 NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION DE TRABAJO

Como apuntábamos anteriormente para determinar la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, es necesario remitirnos a los elementos esenciales del contrato de trabajo y que son la voluntad o consentimiento y objeto posible.

a).- Voluntad o consentimiento.- En el derecho del trabajo existe una acentuada tendencia a objetivar la relación de tal manera que siempre que uno de los términos de la relación laboral: el trabajador, sea una persona física, resulta intrascendente la naturaleza jurídica del contrato (persona jurídica individual o colectiva o patrimonio), para que se produzcan todas las consecuencias de una relación de trabajo.

En nuestro concepto aquí aparece la primera gran diferencia en este elemento desde el punto de vista civil y laboral. En el derecho civil, una situación de esa índole generaría la inexistencia del negocio. En el derecho laboral, por el contrario, bastará que un representante del interés empresarial -lo que no necesariamente equivale a representante jurídico- exprese su conformidad para que nazca el contrato de trabajo, con todas sus consecuencias.

El consentimiento puede producirse de manera expresa y formal, otorgando el escrito a que se refiere el art. 25, o bien,

en forma tácita, a través de la prestación del servicio y el pago del salario. Aquí también resulta aplicable lo dispuesto en el art. 21 antes mencionado, aunque con otro sentido: de la prestación del servicio no infiere la voluntad contractual.

En un lugar común en la vida de las relaciones de trabajo lo constituye el confundir la existencia del contrato, con su otorgamiento por escrito. Muchos trabajadores que no han celebrado contrato a pesar de que con toda claridad convinieron con el patrón sobre las condiciones en que prestarían su trabajo, sólo por el hecho de que no lo hicieron de manera formal. En realidad ocurre que el consentimiento contractual lo identifican con la forma, que es sólo un presupuesto de validez de relativa importancia en el contrato individual de trabajo.

b).- El objeto posible.- En el contrato de trabajo el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario. Este será el objeto directo. A su vez el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico de prestar y el importe del salario.

Lo más importante, notoriamente exclusiva del derecho del trabajo, es que puede no establecerse cuál deba de ser éste, sin que, en ese caso, "el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas,

aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de empresa o establecimiento". (art. 27 de la Ley Federal del Trabajo).

Esta es una solución que tiende a evitar el empleo de subterfugios formales mediante los cuales podrían sustraerse los patrones de las responsabilidades laborales.

En el mismo sentido la omisión en la determinación del salario tampoco provoca la inexistencia del contrato ya que automáticamente se producirá la obligación de pagar, por lo menos, el salario mínimo general o profesional surtiendo además efectos el principio consignado en la fracción VII del Apartado "A" del artículo 123 constitucional en el sentido de que "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

Por otro lado tenemos los requisitos de validez de los contratos de trabajo y que son los siguientes: capacidad, libre albedrío, licitud en el objeto y forma.

A).- La capacidad.- En la celebración del contrato individual de trabajo juegan tanto la capacidad de goce como la capacidad de ejercicio. Respecto de la primera, en la fracción III del inciso "A" del artículo 123 constitucional, se determina que está prohibida la utilización del trabajo de menores de

catorce años. Ello significa que los menores de esa edad no pueden ser sujetos de una relación laboral.

Los artículos 5º fracción I y 22 de la Ley Federal del Trabajo, confirman la misma regla. El artículo 22 de la misma Ley la adiciona mencionando que los mayores de catorce años y menores de dieciséis que no hubieren terminado su educación obligatoria, tampoco podrán trabajar por cuenta de terceros, "salvo en los casos de excepción que aprueba la autoridad correspondiente en que a su juicio, haya incompatibilidad entre los estudios y el trabajo".

En rigor esta limitación agregada en la ley reglamentaria no constituye una forma de incapacidad de goce. En realidad pertenece a otra esfera, no sólo jurídica sino de política educativa principalmente, semejante a las medidas de salud y de orden moral que se toman en cuenta, de manera general, a propósito del trabajo de los menores.

Luego entonces la capacidad del ejercicio laboral, se alcanza a los dieciséis años. Ello significa que los trabajadores de esa edad podrán por sí mismos, celebrar contratos individuales de trabajo antes de los dieciséis años, deberán hacerlo por conducto de sus padres y tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política,

quienes, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23, deben de suplir su incapacidad.

B).- El libre albedrío.- El libre albedrío de manera positiva significa, la ausencia de vicios del consentimiento, por lo que en el contrato individual de trabajo la única referencia a su posible celebración mediando dolo y por lo tanto error provocado por el dolo, se encuentra en la fracción I del artículo 47 que considera causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, el que el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, utilizaren certificados falsos o invocasen cualidades artificiales. La solución de rescisión y no de nulidad planteada por la ley, es técnicamente defectuosa.

c).- La licitud en el objeto.- En el artículo 5° de la Ley Federal del trabajo está regulada en forma más cuidadoso que el consentimiento, puesto que menciona las principales causas de ilicitud.

Por su parte el artículo quinto de la Constitución dispone que "a nadie se podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito". El concepto de licitud no se refiere ni puede referirse a la energía humana de trabajo considerada en sí misma, pero sí a la actividad a la que se destine; de ahí que lo ilícito se

defina como toda actividad contraria a las leyes o a las buenas costumbres.

Por lo tanto por un principio general de Derecho, el fin del contrato de trabajo, como de toda clase de contratos, debe ser lícito, para que surta efectos. En otros términos, el trabajo o servicio que se requiere de algún individuo debe ser para una actividad permitida por la Ley, de lo contrario el contrato carece de valor y no puede exigirse su cumplimiento. El convenio que hiciera un sujeto con otro para que mediante un pago determinado cometiera un delito, en forma alguna podría tener validez como contrato de trabajo. En lugares en donde no están permitidos los juegos de azar, el contratar a un individuo para ser tallador en una casa de juego, no produciría efectos válidos, ya que el fin del contrato sería ilícito.

d).- La forma.- De todos los presupuestos de validez del negocio jurídico individual, la forma es la que más ha preocupado al legislador al grado de que se llega a afirmar en el 24 que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, salvo que existan contratos colectivos aplicables, excepción que en nuestro concepto no se justifica.

Si tomamos en cuenta que respecto a la forma en las relaciones de trabajo en este problema se encerró la Ley de 1931 dentro de los principios de la teoría de las formalidades del

derecho civil, lo que condujo a graves injusticias. La Ley nueva no solamente pasó sobre la construcción de su antecesora, sino que descartó la exigencia de una formalidad que otorgara validez al hecho simple de la prestación de un trabajo y plantó así las bases para que el intérprete pudiera hacer brillar en toda su intensidad las finalidades humanas del estatuto laboral.

2.4 EFECTOS JURIDICOS DE LA RELACION DE TRABAJO

Los efectos jurídicos de la relación de trabajo se derivan de el hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado y del contrato mismo del trabajo en su caso.

La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador.

La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo subordinado.

El acuerdo de voluntades no podrá ser rector de la vida de la relación, porque esa función la cumplen un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos, lo que significa que la relación adquiere una vida propia que se transforma por principios que le son propios.

Eventualmente y tal como se señala en la Exposición de Motivos de la Ley, la relación laboral puede nacer de un contrato. Pero el empleo del término contrato no ha de hacer pensar en un retorno a la concepción contractualista del derecho civil, ni siquiera a una aceptación parcial para el caso en que efectivamente exista el acuerdo previo, pues su única significación, estriba en que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrono a partir de la fecha estipulada y en que el empresario obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario.

Ahora bien las diferencias entre el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo de acuerdo al Dr. Borrell Navarro, "Consisten en que en el Contrato se consignan todas y cada una de las obligaciones y derechos de las partes y en la relación de trabajo no existe acuerdo escrito sobre ellas. En la relación de trabajo se presume la existencia del contrato escrito, presunción que es juristantum, es decir que admite prueba en contrario lo que no ocurre con el contrato. Además, la

relación de trabajo existe desde el momento mismo en que comienza a prestarse el trabajo, mientras que el contrato individual de trabajo, que es el documento formal en el que se consignan las condiciones en que habrá de prestarse el servicio y se señalan y regulan todas los derechos y obligaciones de carácter laboral puede existir sin la relación de trabajo, lo que ocurriría cuando se celebra el contrato y se estipula que el servicio se comenzará a prestarse en una fecha posterior". "

2.5 TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

Vamos a ocuparnos de la forma de concluir los efectos de la relación y/o contrato de trabajo instituida por el Legislador. Se trata de la terminación de dichos contratos, por algunos de los motivos que señala el artículo 53; pero en la inteligencia de que tales motivos son específicos, o sea, que la enumeración del precepto antes citado, tiene el carácter de limitativa. Ni las partes ni los tribunales pueden autorizar una terminación contractual por causas diferentes a las que menciona el invocado artículo 53, y que dispone lo siguiente:

"Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo".

"I.- El mutuo consentimiento de las partes";

" Ob. Cit., p. 148.

"II.- La muerte del trabajador";

"III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38";

"IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga posible la prestación del trabajo";

"V.- Los casos a que se refiere el artículo 434".

Examinaremos, a continuación, cada una de estas causas:

a) Mutuo consentimiento de las partes.- La primera causa se refiere, como es común que ocurra en todos los contratos, al mutuo consentimiento de las partes. Los problemas que se suscitan por esta causa son más bien de carácter probatorio, pues, a veces, los obreros desconocen la libertad con la que firmaron el documento en que se hizo constar la estipulación de terminación del contrato, por consentimiento mutuo, y pretenden haber sido forzados para ello, o bien, algunos patronos recurren realmente a este procedimiento para ocultar despidos injustificados y liberarse indebidamente del pago de indemnizaciones. Por estos motivos es conveniente, muchas veces, acudir ante los tribunales de trabajo para celebrar ante ellos el

convenio por el que se da término al contrato, de acuerdo con la fracción que analizamos. De no poder hacerlo así es conveniente levantar ante testigos un acta haciendo constar la voluntad de ambas partes para terminar el contrato.

b) La muerte del trabajador.- Otra causa, señalada en la fracción II, es la muerte del trabajador, siendo éste el caso típico de terminación de contrato. Siendo personalísima la prestación del servicio, es obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción de la relación de trabajo. Sin embargo, es oportuno advertir que en algunos contratos colectivos, v. gr., en la industria de la exhibición cinematográfica, en forma indebida se despersonaliza la relación y se atribuye, no al trabajador, sino al sindicato, el derecho a la plaza, la que lleva consigo, independientemente de quien la ocupe, derechos de antigüedad y otros beneficios. Situación semejante se produce en los trabajos de maniobras en zonas federales donde los trabajadores titulares perciben el salario y el trabajo lo desempeñan los llamados "cuijes", que reciben, a cambio, una prestación siempre inferior. Pocas instituciones laborales son tan inmorales como esas.

c) La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38. Señala la fracción IV del artículo 53 que la relación de trabajo terminará por incapacidad física o mental o inhabilidad

manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo. La inhabilidad manifiesta del trabajador únicamente puede ocasionar el incumplimiento del trabajo, estableciéndose para este supuesto que si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 o sea el que se refiere a las primas de antigüedad o, de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

Se trata de las situaciones que derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada, o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas operalizadas.

d) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo. Aquí se plantean dos hipótesis diferentes. Conforme a la primera, el contrato de trabajo termina cuando el estado de salud del trabajador le haga imposible continuar desempeñando su trabajo. De acuerdo con la segunda será motivo de terminación el hecho de que el trabajador deje de ser apto para realizar la tarea que tiene encomendada.

La frase final, que procede de la Ley de 1931, constituye la defensa del trabajador.

e) Los casos a que se refiere el artículo 434.- La fracción final del artículo 53 declara terminadas las relaciones individuales de trabajo en los casos de cierre de las empresas. En este caso se trata de la terminación derivada de situaciones colectivas.

CAPITULO III

LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE COMO ORGANO SANCIONADOR

- 3.1 NATURALEZA JURIDICA**
- 3.2 FACULTADES Y ATRIBUCIONES**
- 3.3 COMPETENCIA**
- 3.4 SU INTEGRACION**

CAPITULO III

LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE COMO ORGANO SANCIONADOR

El tema que nos disponemos a desarrollar, los consideramos de importancia más que de carácter doctrinario o dogmático, lo ubicamos en la esfera de la importancia práctica, dado que tratamos a las actuales instituciones responsables de resolver las relaciones laborales.

3.1 NATURALEZA JURIDICA

La serie de relaciones que derivan del trabajo suelen motivar situaciones difíciles, tales como el que la conducta no se ajuste a la norma legal vigente, o el sencillo y común hecho de que se susciten interpretaciones divergentes con relación a un mismo hecho concreto, esto aunado a la normal situación de las controversias derivadas del diario acontecer en la relación laboral, y en fin toda la gama de situaciones, que si bien pueden ser resueltas por la vía de la conciliación en algunos casos, en otros por lo general es necesario emplear al órgano jurisdiccional para buscar la solución a los conflictos y procurar el equilibrio que debe mantenerse en la sociedad, en la cual se reflejan todos los actos positivos y negativos que se

producen en la complicada actividad humana y en especial el ámbito laboral.

Los órganos jurisdiccionales, vienen a constituirse en la solución de la problemática conflictiva en el mundo social en que los conflictos laborales forman parte de esa realidad.

Al respecto estudiaremos a continuación la naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en razón de la cual se han producido diversas posiciones, siendo las más compartidas aquellas que las consideran como verdaderos Tribunales del Trabajo y como Instituciones Autónomas Constitucionales de Justicia Social.

Otros han hablado de tribunales de conciencia y de tribunales de equidad.

Nosotros nos inclinamos por considerar a estos Organismos del Trabajo, como Instituciones Jurisdiccionales sui generis, por comportarse indistintamente como entes administrativos y como entes judiciales, porque se equiparan a verdaderos tribunales de justicia laboral.

Al respecto Fix Zamudio nos comenta "No obstante que han transcurrido más de cincuenta años de haberse establecido las juntas de conciliación y arbitraje, conforme al artículo 123 de

la Constitución Federal del 5 de Febrero de 1917, que actualmente nos rige, no se ha llegado a una conclusión definitiva sobre su naturaleza jurídica, ya que tanto la doctrina como la jurisprudencia han expuesto criterios muy variados y disímolos sobre esta materia tan importante".²⁴

Creemos que según el origen de su función, las juntas de conciliación y arbitraje, no requieren de mayores complicaciones al momento de determinar su naturaleza: pues es claro y evidente, que por su nacimiento o creación, son organismos de carácter administrativo, es decir son quienes dirimen los conflictos laborales sea por medio de la conciliación o bien, por un procedimiento previamente establecido en la ley.

Sin embargo es oportuno considerar dentro de los antecedentes las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el pensamiento del Constituyente de Querétaro que hizo surgir diversas teorías, entre las cuales se encuentran las siguientes:

1. Narciso Bassols quien afirmó que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales y que su competencia se encontraba restringida a los conflictos colectivos de trabajo.

²⁴

Fix Zamudio, Héctor. Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Publicado en Folletos de la Junta de Conciliación y Arbitraje de México. México. 1985. p. 5.

Determinó la naturaleza de las Juntas tanto formal como materialmente, el material según su actividad en que aflora quien realiza una función judicial, y formalmente por su dependencia administrativa y por forma de designar los representantes del Gobierno para el poder ejecutivo federal o local. ²⁵

Por su parte Mario de la Cueva sostenía que las juntas de conciliación y arbitraje desde que en 1917 se crearon en el artículo 123 y tuvieron la naturaleza de tribunales cuya competencia abarca, de acuerdo con el pensamiento del constituyente, tanto a los conflictos colectivos como individuales. ²⁶

Efectivamente estamos de acuerdo a las conclusiones del Dr. Borrell Navarro quien manifiesta: "La naturaleza de las juntas de Conciliación y Arbitraje que tienen su origen en el artículo 123, Apartado "A" fracción XX de la Constitución General ha sido muy controvertida, tanto en la doctrina como en la judicatura. -La propia Suprema Corte de Justicia de la Nación, primero declaró que las juntas sólo podían conocer de los conflictos colectivos de trabajo y que los conflictos "individuales correspondía conocerlos y resolverlos a otros

²⁵ ¿Qué son por fin, las juntas de Conciliación y Arbitraje?, Revista General de Derecho y Jurisprudencia. T. I, México, D. F., 1930, PP. 186 Y 187.

²⁶ De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. 8a. Edición, Editorial Porrúa, S. A., 1967. p. 915.

tribunales: posteriormente la Suprema Corte varió su jurisprudencia estableciendo que las juntas son competentes para conocer de todos los conflictos de trabajo. Los órganos jurisdiccionales, dada su peculiar constitución, integración y competencia, en realidad, no puede afirmarse que dependen o se encuentren integrados a alguno de los tres poderes de la Unión: el ejecutivo, legislativo o judicial, aunque se encuentren vinculados al Poder Ejecutivo, por ser el que designa a sus titulares o Presidentes".²⁷

Actualmente al respecto, persisten diversos aspectos que aún no han sido resueltos, sobre los que Jorge Carpizo citado por el Lic. Juan B. Climent Beltrán opina

- Las juntas no son tribunales especiales porque están creados por la propia Constitución (artículo 123 fracción X)
- Conocen de todos los conflictos de trabajo
- Son tribunales de jurisdicción especializada
- Su origen fue de carácter administrativo que en principio no alteran su naturaleza de tribunales. Las juntas en

²⁷ Borrell Navarro, Miguel Dr. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. 3a. Edición, Editorial Sista, S.A. de C.V., 1992, p. 479.

México, se encuentran encuadrados dentro del poder judicial por las siguientes razones:

- No son tribunales de última instancia en cuanto a las resoluciones que emite ya que son revisados por el poder judicial.

- No son tribunales de equidad porque no tienen carácter transitorio, excepcional, ni sustituyen al legislador.

- Sus resoluciones están sometidas a una casación y deben observar las formalidades del procedimiento contenidas en la Constitución.

- Aplicar la equidad como cualquier otro tribunal

- Son tribunales de conciencia porque deben razonar y fundamentar sus resoluciones. "

3.2 FACULTADES Y ATRIBUCIONES

Las funciones y atribuciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órgano que representan el sector

" Climent Beltrán, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, 1a. Edición, Editorial Esfinge, S.A. de C.V. 1989, p.p. 70, 71.

laboral que en términos generales son de carácter social que involucra las actividades ejecutivas, legislativas y judiciales:

Néstor de Buen considera dicha función en relación a la clasificación del artículo 600 de nuestra ley laboral. en la que estamos de acuerdo y trataremos de analizar siendo estos los siguientes:

1. De Cancelación. Al exhortar a las partes en un juicio a un arreglo conciliatorio celebrarse la audiencia de ley en su primer etapa denominada de "conciliación" en que la junta interviene en las pláticas entre dichas partes para que lleguen a un arreglo conciliatorio (artículos 600 fracción I y 876 de la L.F.T.).

2. De Institución, que consiste en la facultad de las juntas para admitir o desechar las pruebas que ofrezcan las partes de conformidad con la ley en la etapa denominada ofrecimiento y admisión de pruebas previa demanda y excepciones de las partes (art. 600 fracción II y 878 y 880 de (L.F.T.)

3. De trámite.- En relación a la facultad que tienen dichas juntas para remitir o solicitar exhortos, oficios u informes a otras juntas o autoridades (art. 600 fracc. V)

4. De Arbitraje, al emitir resoluciones en definitiva en un conflicto laboral o bien en forma interlocutoria (fracción IV del mismo art.)

5. De denuncia Social, al denunciar en su caso ante el Ministerio Público cuando un patrón haya dejado de pagar el salario mínimo vigente a uno o varios de sus trabajadores (fracción VI). ”

En términos específicos y para concluir podemos señalar el art. 20 del Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje que a la letra dice

” ...Art. 20. De conformidad con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, la junta local de Conciliación y Arbitraje en un tribunal con plena jurisdicción, que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos y solo entre éstos, derivados de las soluciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellos y su competencia está determinada por la Ley Federal del Trabajo, así como por la Constitución Política...”.

” Néstor de Buen Lozano, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Pomia, S. A. México, D. F. 1988, PP. 173 Y 174.

3.3 COMPETENCIA

Compete a las juntas de Conciliación y Arbitraje tanto locales como Federales dirimir los conflictos de carácter laboral entre el Capital y el trabajo o entre trabajadores y patrones en razón tanto de la materia como del territorio.

La primera la encontramos contemplada por el artículo 527 de la ley laboral, precepto que establece las materias o ramas laborales que compete a la junta Federal de Conciliación y Arbitraje al señalar:

Artículo 527. La aplicación de las normas de trabajo a las autoridades Federales cuando se trate de:

I. Ramas industriales:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;

6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la función de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas, y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación d'E los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinado de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plomo, liso o labrado o de envases de vidrio; y
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II. Empresas.

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
3. Aquellas que ejecuten trabajo en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

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

Asimismo por lo que hace a la competencia de las Juntas locales de Conciliación y Arbitraje se encuentran establecidos de una manera tácita en el artículo 698 de la misma ley el cual señala:

Artículo 698. Será competencia de las juntas locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sea de la competencia de las juntas

federales, como se desprende del artículo mencionado con antelación, la competencia por materia de las juntas locales de conciliación y arbitraje se establece por exclusión de las señaladas por el artículo 527 de la ley en comento.

En cuanto a la competencia de dichas juntas, tanto de la local como federal se establece en el artículo 700 (L.F.T.)

Artículo 700. La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;

II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares será la Junta de cualquiera de ellos.

b) La Junta del lugar de celebración del contrato.

c) La Junta del domicilio del demandado.

III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;

IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;

V. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y

VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

Es decir, la competencia por territorio se plantea exclusivamente a la jurisdicción en que se encuentren éstos establecidos o bien en el lugar en que se ubique la sociedad o personas demandadas o el lugar de prestación de servicios del trabajador o de la celebración de su contrato en su caso.

3.4 SU INTEGRACION

La integración de las juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentra plasmada en la fracción XX del artículo 123 Constitucional, mismo que dispone que la integración de las

juntas de Conciliación y Arbitraje sea tripartita es decir que esté representada por un número igual de representantes tanto de los obreros o trabajadores como de los patrones y uno del gobierno como autoridad.

Al respecto se han esgrimido diversos argumentos tanto en pro como en contra de dicha representación; dentro de los argumentos en contra encontramos los siguientes:

Argumentos en contra:

1. Los representantes de los obreros y de los patrones se encuentran dentro de la figura juzgador-parte y dentro de ésta en su manifestación de juez defensor, por lo que los votos de estos jueces defensores se compensan o anulan. ²⁰

"En esta forma, salen sobrando los votos de los jueces defensores, ya que generalmente su voto lo otorgaron a favor de la clase social a que representan". ²¹

²⁰ Alcalá-Zamora y Castillo Niceto. El antagonismo juzgador-parte: Situaciones intermedias y dudosas, CEDAM, Padova, 1957, p.p. 13-14 y 16-17. Citado por Jorge Carpizo M.

²¹ Fix Zamudio, Héctor, Panorama de los Derechos Procesales del Trabajo y Procesal Burocrático, en el Ordenamiento Mexicano, Revista Mexicana del Trabajo, T. XII, Núm. 2, México, 1965, p.p. 9 y 10. Citado por Jorge Carpizo M.

2. "Los representantes no están inspirados en ningún espíritu de justicia, sólo existe un odio de clases".

3. La integración tripartita demora el procedimiento, haciendo que los trámites se dilaten, boicoteando los representantes la integración de las juntas".³²

Argumentos a favor:

1. La presencia de los representantes de los obreros y de los patronos, crea en esas clases sociales confianza en las juntas y quiebra el exceptismo.³³

2. "Los representantes son escogidos entre los propios obreros y patronos, por lo que se supone que poseen conocimientos y experiencia en esta clase de problemas y pueden ponderar en mejor forma las posibles soluciones, ya que encontraron puntos de vista antagónicos".³⁴

³² Castellanos, Pablo, El fracaso de los tribunales del trabajo, "El Economista", Núm. 54, México, 1941, p. 24. Citado por Jorge Carpizo M.

³³ De Pina, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México, 1952, p.p. 57-58. Ob. Cit., p. 103.

³⁴ Oficina Gubernamental del Trabajo, Tribunales de Trabajo en América Latina, Ginebra, 1949, p.p. 86-87.

3. "La circunstancia de ser representantes, no sólo de carácter jurídico, sino de la realidad de las empresas y de las necesidades de la clase obrera, hace que los representantes interpreten el derecho con un contenido y una finalidad humana que redunde en lo que se puede denominar la democratización de la justicia obrera. "

Por nuestra parte, consideramos que la integración tripartita de las juntas de Conciliación y Arbitraje es acertada ya que al existir la representación entre las fuerzas en litigio es decir, el sector obrero como el patronal es con el fin de equilibrar éstas para llegar a una decisión con equidad e igualdad de condiciones como lo señala el Licenciado Climen Beltrán al respecto al decir "Este tripartitismo es inherente a la raíz histórica de las juntas, porque responde a una realidad que consiste en la gravitación de las fuerzas sociales, pues como señala el jurista argentino Krotoschin, en todos los litigios obreros subyace la confrontación entre las clases sociales..." "

"Por otra parte, la designación de estos representantes por los sectores respectivos, no es incompatible con las funciones de juzgador, pues es frecuente que se emitan laudos y

²⁹ De la Cueva, Mario. La Jurisdicción del Trabajo en el Derecho Mexicano, CEDAM, Padova, 1965, p.p. 123 y 124.

³⁰ Climen Beltrán, Juan, Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, 1a. Edición, Editorial Esfinge, S.A. de C.V., México, 1989. p. 65.

resoluciones de la junta por unanimidad de votos e incluso se han dado casos en que los representantes del capital y del trabajo emitan su voto en contra del representante del gobierno".³⁷

Para concluir estimamos oportuno señalar los conceptos de la Licenciada María Salmorán de Tamayo, quien reafirma nuestras consideraciones, al respecto nos dice "En cuanto a su integración con dos elementos extraños al estado como son la representación del Capital y del trabajo, ello obedece al propósito de que ambas representaciones que conocen los intereses y los problemas de su clase, al integrar el órgano jurisdiccional pugnen siempre porque el derecho de sus representados se juzgue según las normas que sustantiva y adjetivamente los rigen, y en su caso se restablezca el equilibrio entre los factores de la producción. Nuestros autores admiten que con esta fórmula, se democratiza la administración de la justicia obrera".³⁸

³⁷ Ob. Cit., p.p. 65 y 66.

³⁸ Climen Beltrán, Juan, Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, 1a. Edición, Editorial Esfinge, S.A. de C.V. 1989, P. 67.

CAPITULO IV

LA SANCION DE LA TERMINACION INDIVIDUAL DE TRABAJO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

- 4.1 EL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL
- 4.2 REQUISITOS DE LOS CONVENIOS FUERA DE JUICIO
- 4.3 DE LA PERSONALIDAD
- 4.4 CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO
- 4.5 DE LA FORMA DE PAGO

CAPITULO IV

LA SANCION DE LA TERMINACION INDIVIDUAL DE TRABAJO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

En capítulos anteriores señalamos que tanto la relación de trabajo como el Contrato de trabajo cuando éste se esté llevando a cabo, producen los mismos efectos jurídicos es decir, tanto derechos como obligaciones por parte tanto del patrón como del trabajador, mismos que se consignan en la ley federal del trabajo, así como la forma o vía por la cual se pueden terminar dicha relación o Contrato de trabajo en forma voluntaria por ambas partes ante las juntas de Conciliación y Arbitraje.

4.1 EL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL.

Gran parte de los conflictos laborales de carácter individual se terminan ante las juntas de conciliación y arbitraje fuera de juicio es decir, sin arbitraje de éstas mediante un acuerdo de "voluntades" entre el patrón y el trabajador quienes acuden ante dicha junta para que el acuerdo de voluntades sea sancionado o aprobado por ésta previo procedimiento de carácter administrativo denominado "procedimiento paraprocesal en el que no existe arbitraje.

El procedimiento paraprocesal, corresponde a la llamada jurisdicción voluntaria en la que no existe controversia entre las partes, la que se lleva a cabo a solicitud éstas, los casos en que procede se encuentran comprendidos por los artículos 982 y 983 de la ley laboral y que puede ser utilizado cuando no hay conflictos jurisdiccionales que requieran la intervención arbitral de la junta como son:

1.- La recepción de cosa o documentos exhibidos.

2.- El otorgamiento de depósito o fianza así como la cancelación de estas o la devolución de aquel.

3.- La solicitud del patrón para suspender el reparto de utilidades cuando la Secretaría de Hacienda, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante.

4.- La solicitud de los trabajadores para que el patrón les expida, cada quince días constancia escrita el número de días trabajados y el salario percibido.

5.- La solicitud del patrón para notificar y entregar al trabajador el aviso escrito de la fecha y causas de rescisión de la relación laboral previos requisitos del artículo 47 de la ley laboral.

6.- La aprobación y ratificación de los convenios o liquidaciones de los trabajadores formulados fuera de juicio.

7.- La comparecencia del trabajador o de sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación.

En relación al tema que nos ocupa es decir, la sanción de los convenios de terminación de la relación laboral en forma voluntaria entre patrón y trabajador se encuentran regulados por los artículos 33 y 987, ambos de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 987. Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, pondrán 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.

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

4.2 REQUISITOS DE LOS CONVENIOS FUERA DE JUICIO.

De los preceptos señalados en el punto anterior podemos decir que los convenios o liquidaciones celebrados entre patrón y trabajador para llegar a la terminación de la Relación Laboral deben contener ciertos requisitos, al respecto señala los siguientes el Dr. Borrell Navarro.

"1. Hacerse por escrito firmado por ambas partes: patrón y trabajador y dos testigos, presentarse y ratificarse ante la junta de Conciliación y Arbitraje para su aprobación, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 33 de la ley laboral.

2. No deben contener renuncia a ninguno de los derechos que a favor del trabajador establece la Constitución en fracción XXVII del artículo 123 y su legislación. Complementaria, pues la renuncia a cualquiera de los derechos del trabajador sería Nula de Pleno Derecho y la acción para demandar la nulidad de estos convenios es imprescriptible, y aunque si puede prescribir el derecho al pago de las diferencias de prestaciones que se deriven de la aplicación de la cláusula nula.

3. Estos convenios o finiquitos deberán hacerse antes o durante la tramitación del juicio laboral: no tendría caso hacerlos después de haberse determinado en éste todos los derechos del trabajador en virtud de un laudo laboral firme.

4. Para que estos documentos puedan ser considerados como liberatorios, deberán contener una relación detallada y por separado - no en forma global como se hace con frecuencia por muchos patrones, de todos y cada uno de los derechos, prestaciones e importes que correspondan al trabajador con señalamiento del período de tiempo que comprende cada uno, especificando su salario, antigüedad, aguinaldo, vacaciones, primas, tiempo extra, etcétera, que comprenda la relación contenida en el convenio de referencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

5. Los convenios, liquidaciones o finiquitos, debidamente redactados, ratificados ante la junta, aprobados por ésta y dispuesto el archivo de los mismos como asunto definitivamente conducido, no constituyen cosa juzgada, pues según tesis jurisprudencial, esa aprobación de la junta sólo se limita o refiere a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes, pero no está conociendo ni resolviendo como Organó jurisprudencial, la cuestión laboral planteada en el mismo, y más aun cuando con posterioridad a la aprobación del convenio o

finiquito, se demanda por el trabajador el pago de otras prestaciones diversas a las señaladas en el convenio".³⁹

Estamos de acuerdo con los requisitos que señala el Dr. Borrel Navarro aunque se le olvidó referirse a la personalidad de las partes que veremos en el siguiente punto.

4.3 DE LA PERSONALIDAD

Para definir lo que es la personalidad, debemos distinguir que son, la capacidad, la legitimación y la personalidad; la primera la define el maestro Ignacio Burgoa de la siguiente manera "...existen dos especies de capacidad: la de goce y la de ejercicio; la primera corresponde al atributo de ser persona jurídica, es decir, poder ser sujeto de derechos y obligaciones; la segunda, es la facultad que tiene el sujeto para desempeñar por sí mismo los derechos de que es titular..." La Legitimación expresa Burgoa "...es una calidad específica para actuar en un juicio determinado, vinculándose a la causa remota de la acción o sea - estimamos -, una calidad específica que confiere aptitud para ejercitar una determinada acción como sujeto activo de la misma, o para estar en la posición de demandado, como sujeto pasivo" ...personalidad. Esta no es la facultad de comparecer a juicio por sí mismo (capacidad) ni la de estar legitimado activa o pasivamente, o sea la aptitud de ser

³⁹ Borrell Navarro, Miguel, Op. Cit., p. 81.

titular de la acción o de la excepción (legitimación), sino que, según Burgoa, entraña la cualidad reconocida por el juzgador de actuar eficazmente en un procedimiento, independientemente del resultado de su actuación". ⁴⁰

La personalidad en sentido forense es la representación que una persona tiene de otra para intervenir en un negocio o juicio.

La forma de acreditar la personalidad laboral se previene en las siguientes disposiciones de la ley de la materia:

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

"Artículo 690. Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por tal Junta".

Artículo 690. Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la

⁴⁰ Burgoa, Ignacio, El Juicio de Amparo, 9a. Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1973, p.p. 329, 330.

Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo designará un representante".

Para ser parte en el proceso se requiere capacidad jurídica, esto es, ser sujeto de derechos y obligaciones. La personalidad acredita las facultades para representar a quienes son capaces de intervenir en el proceso laboral.

Asimismo, es indudable que tiene interés jurídico todo tercero al que le pueda afectar las resultas de un juicio. Tal es el caso del artículo 929 que faculta a terceros interesados para solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la declaratoria de inexistencia de una huelga. También en los casos en que en un juicio individual se le imputan hechos a una persona física o moral sin que haya sido llamada a juicio, podrá también pedir la nulidad de actuaciones si resultara afectada.

Este precepto consigna la figura del "tercero interesado" en juicio, el que podrá ser llamado por la Junta a solicitud de cualquiera de las partes o de oficio, cuando de las constancias procesales se pueda desprender la necesidad de su presencia en el proceso. Si la demanda se endereza en contra del "tercero interesado", éste se convierte en demandado.

"Artículo 692. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado".

"Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:"

"I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;"

"II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;"

"III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de personalidad moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello".

Si el otorgante es una persona física, la personalidad, por regla general, debe acreditarse mediante carta poder suscrita por dos testigos, sin necesidad de ratificación. Por lo que respecta a las personas morales, la personalidad deberá

acreditarse con el testimonio o poder notarial, o bien a través de carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien da el poder está legalmente facultado para ello. Por otro lado, debe seguirse admitiendo la costumbre procesal consistente en que es posible conferir poder en los escritos que las partes dirijan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En la práctica los convenios fuera de juicio se sancionan o aprueban de la siguiente manera: previa elaboración o redacción del convenio, generalmente hecho en forma unilateral generalmente por la empresa o patrón, en el que se contienen diversas cláusulas a las que se sujetan las partes se encuentran las siguientes características:

- 1). Se presentan a instancia de los interesados ante la oficialía de partes común, la que la turnará a la Junta especial que corresponda según la materia de que se trate.
- 2). Al ser turnado el convenio a la junta especial correspondiente, ésta, la registra en un libro especial para tal efecto y la remite a su vez a la Secretaría de acuerdos respectiva según el número de expediente en que quedó registrada.
- 3). En la Secretaría de acuerdos, comparecen las partes quienes acreditan su personalidad de la siguiente manera:

A). Por cuanto al patrón. Cuando el patrón es una sociedad, por lo general se presenta su representante legal o bien un apoderado, el primero debe acreditar su personalidad en virtud del testimonio que lo acredite como tal, el que deberá analizarse si de dicho testimonio se desprenden las facultades respectivas como; representante legal, administrador único o apoderado legal, o bien mediante una carta poder suscrita y firmada por quien posea facultades para representar a la sociedad y además para conferir dicho poder a otras personas. Y cuando el patrón sea persona física esta podrá comparecer en forma personal, por su propio derecho a persona que la represente quien se deberá acreditar como tal mediante carta poder firmada por aquel y dos testigos.

B). Respecto al trabajador, este debe comparecer en forma personal e identificarse con documento idóneo como lo puede ser la credencial de elector, cartilla de servicio militar o licencia. Existen algunos casos en que dicho trabajador manifiesta no tener identificación, pero la empresa expresa reconocerlo como su trabajador bajo su más estricta responsabilidad, en este caso algunas juntas tienen el criterio de adicionar una especie de penalidad a la sociedad para el caso de que dicha persona no sea el trabajador que señalan al acordar: "se apercibe al representante legal de que para el caso de que el C. _____ no fuere la persona que comparece se obliga al doble pago de dicho convenio".

4). Una vez acreditada la personalidad de las partes tanto del patrón como del trabajador, estos proceden a ratificar en todas y cada una de sus partes el convenio de referencia y solicitan su aprobación y que se eleve a la categoría de laudo ejecutoriado y previa complementación el archivo del mismo.

5). Hecho lo anterior la junta por medio del secretario de acuerdos procede a "acordar" la aprobación del convenio por lo general de la siguiente manera: "Se tiene compareciendo al C. _____ quien se identifica en términos de la documental exhibida (credencial, misma que se devuelve previa toma de razón que obra en autos, y por la empresa _____ se tiene compareciendo al C. _____ en su carácter de Representante Legal o apoderado, mismo que acredita en términos de la carta poder fecha _____ misma que se agrega a los presentes autos en relación con el testimonio notarial No. _____, por hechas sus manifestaciones para los efectos legales a que haya lugar, y en atención a éstas se les tiene por denunciado el presente convenio mismo que se aprueba en todas y cada una de sus partes por no contener cláusula contraria a derecho, a la moral y a las buenas costumbres, obligándose a las partes a estar y pasar por el como si se tratara de laudo ejecutoriado y una vez que se cumplimente en sus términos se acordará lo conducente en relación a su archivo (esto cuando fijen las partes una fecha posterior para su cumplimentación), y

en caso de ser cumplimentado en el mismo acto, se ordena el archivo del mismo por carecer de materia.

6). En el momento de ser cumplimentado por el patrón mediante el pago del mismo se certifica por el C. Secretario de acuerdos la exhibición, entrega y recibo de la cantidad pactada en el convenio.

En cuanto a este "acuerdo", "auto" o "promovido" que aprueba el convenio fuera de juicio celebrado por el patrón y trabajador, estamos en desacuerdo ya que como se mencionó con antelación, por lo general es redactado en forma unilateral por la parte patronal ya que el trabajador es la parte débil y quien por lo regular carece de los conocimientos para alegar a su favor las prestaciones a que tiene derecho. Por lo que debería ser revisada más minuciosamente tal vez por algún abogado adscrito a la Oficialía de partes quien la recibe y turna a las juntas especiales, debiendo revisar que en dichos convenios estén desglosados, señalando en estos, fecha de contratación, categoría, salario y conceptos o prestaciones que se consideran para determinar el finiquito que se entrega al trabajador ya que por lo general en esta clase de convenios se contempla en sus diversas cláusulas, condiciones solo favorables al patrón por ejemplo en la primer cláusula se consigna que "las partes dan por terminada la relación de trabajo que los unía con fundamento en

la fracción I del artículo 53 de la ley federal del trabajo, que a la letra dice:

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

I. El mutuo consentimiento de las partes;

Y la segunda cláusula por lo general se refiere a la cantidad que se entregará al trabajador como saldo finiquito "de cualquier prestación" que le pudiese adeudar la empresa o patrón"; y la tercera cláusula se refiere a que: "El trabajador no se reserva acción alguna que ejercitar con posterioridad en contra de la empresa o patrón ya que no sufrió riesgo de trabajo ni enfermedad profesional alguna durante la relación de trabajo". Como podemos observar dichas cláusulas son un claro ejemplo de la renuncia de derechos por parte del trabajador en que se desconocen sus derechos laborales por lo que en su mayoría estimamos que los convenios consignados en esta forma son nulos y que no se deberían ni recibir para su recepción desde la oficialía de partes. Por lo que estamos de acuerdo por lo manifestado por el Dr. Borrell Navarro quien señala "...que cuando se hayan reducido, renunciado o desconocido alguno de los derechos laborales del trabajador en un convenio, liquidación o finiquito, la reparación de estas violaciones podrá reclamarse mediante la demanda de nulidad, o haciendo caso omiso de las

cláusulas que son nulas de pleno derecho, reclamar el pago de las prestaciones ilegalmente reducidas o desconocidas..." "

Asimismo tampoco debería dicho convenio ser llevado a la categoría de Laudo y menos de carácter ejecutoriado en virtud de que no se trata de una resolución definitiva en relación a un proceso laboral más bien debe referirse sólo a su aprobación y sanción y para el caso de no ser cumplimentado por el patrón, solamente elevarlo con el carácter de laudo más no de cosa juzgada ya que sólo es un acuerdo de voluntades.

Por otro lado debemos observar la responsabilidad de la junta al aceptar dichos convenios cuando no cumplan con los requisitos establecidos por la ley y en consecuencia unificar criterios al respecto en todas y cada una de las juntas especiales para que dado el caso sean rechazados por éstas, lo anterior en virtud de que algunos litigantes o representantes de patrones hacen alarde de conocer a tal o cual presidente quien en determinado caso acepta la aprobación de estos convenios contrarios a derecho. Por lo que además deberíamos considerar dar vista a los representantes y sobre todo de la parte trabajadora para que manifestaran su conformidad o inconformidad con el convenio correspondiente, antes de ser aprobado aunque aquí surgiría el problema de la ausencia de dichos representantes ya que estos por lo general lo son de diversas juntas.

⁴¹ Borrell Navarro, Miguel, Ob. Cit., p. 81.

Por lo que también proponemos que se diera vista a los procuradores de la defensa del trabajo para revisar el convenio referido en que por lo general el trabajador es presentado ante las juntas de conciliación y arbitraje sólo y sin asesoría únicamente con lo que le haya manifestado el patrón o en su caso el representante o apoderado legal del mismo patrón.

4.4 CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO.

Al denunciarse o celebrarse el convenio de terminación laboral existe una cláusula en la que se consigna la fecha del cumplimiento del convenio, es decir el día y hora en que las partes se presentan ante la junta directamente ante la Secretaría de acuerdos correspondiente y ésta puede ser al denunciarse el convenio y en ese mismo acto se cumplimenta, en consecuencia se ordena el archivo de dicho convenio por haberse hecho el pago y quedar éste sin materia.

También la cumplimentación de un convenio puede ser a futuro, esto es, que como lo dijimos anteriormente la empresa o patrón cumplimenta el convenio en dos o más pagos para lo cual las mismas "partes" fijan o señalan las fechas en que se exhibirán los diversos pagos, fechas en las que en caso de no presentarse el trabajador la junta tiene por exhibido el pago sea mediante cheque, billete de depósito o en efectivo, ordenando guarda y custodia en la caja de seguridad de la junta, hasta el

momento en que sea requerida para ponerla a disposición del trabajador, previa identificación oficial o satisfacción de la junta, la que notificará al patrón por boletín laboral y en caso de ser el último pago se ordena el archivo del expediente.

Para garantizar el cumplimiento del convenio por parte del patrón es decir, el pago de la cantidad señalada, en algunas ocasiones se señala una pena convencional de X cantidad que puede ser la que el trabajador venía percibiendo, por cada día que corra a partir del incumplimiento del convenio, aunque otras veces no se señala dicha penalidad y por lo tanto se deja en completo estado de indefensión al trabajador ya que el patrón deja correr los días y aun cuando se pase mucho tiempo en cumplimentarlo pagará únicamente la cantidad pactada.

En caso de incumplimiento del convenio por parte del patrón en cualquiera de los casos anteriores, el trabajador tiene derecho a solicitar la ejecución del mismo a la junta en virtud de haberse elevado al carácter de laudo al aprobarse éste, a fin de que le sea pagada la cantidad convenida y en su caso la pena convencional hasta el momento en que se cumplimente el convenio y/o en su caso se le embarguen bienes suficientes al patrón para garantizar dicho pago (arts. 950 al 953) de la ley laboral, que a continuación señalamos:

Artículo 950. Transcurrido el término señalado en el artículo 945, el Presidente, a petición de la parte que obtuvo, dictará auto de requerimiento y embargo.

La diferencia en el caso es que en el laudo dictado en virtud de un procedimiento o juicio el laudo deberá cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la en que surta efectos la notificación (art. 945 de la L.F.T.) y el convenio en la fecha señalada por un acuerdo de voluntades entre las partes.

Artículo 951. En la diligencia de requerimiento de pago y embargo se observarán las normas siguientes:

I. Se practicará en el lugar donde se presta o prestaron los servicios en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el Actuario en el acta de notificación de conformidad con el artículo 740 de esta Ley;

II. Si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente;

III. El Actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y si no se efectúa el mismo procederá al embargo;

IV. El actuario podrá, en caso necesario, sin autorización previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia;

V. Si ninguna persona está presente, el Actuario practicará el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiera practicado; y

VI. El Actuario, bajo su responsabilidad, embargará únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución.

En caso de que se embarguen bienes a la demandada y ésta aún así no haga el pago correspondiente se continuará con el procedimiento de remate a fin de obtener el pago que corresponde al trabajador o bien adjudicándosele a éste en caso de solicitarlo.

"Artículo 967. Concluidas las diligencias de embargo, se procederá al remate de los bienes, de conformidad con las normas contenidas en este Capítulo".

"Antes de fincarse el remate o declararse la adjudicación, podrá el demandado liberar los bienes embargados,

pagando de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades fijadas en el laudo y los gastos de ejecución".

"Artículo 968. En los embargos se observan las normas siguientes:"

"A. Si los bienes embargados son muebles".

"I. Se efectuará su avalúo por la persona que designe el Presidente Ejecutor".

"II. Servirá de base para el remate el monto del avalúo; y"

"III. El remate se anunciará en los tableros de la Junta y en el Palacio Municipal o en la oficina de gobierno que designe el Presidente Ejecutor".

"B. Si los bienes embargados son inmuebles:"

"I. Se tomará como avalúo el de un perito valuador legalmente autorizado, que será designado por el Presidente de la Junta".

"II. El embargante exhibirá certificado de gravámenes expedidos por el Registro Público de la Propiedad, de diez años

anteriores a la fecha en que ordenó el remate. Si en autos obrare ya otro certificado, solo se pedirá al Registro, el relativo al período que aquél no abarque; y"

"III. El proveído que ordene el remate, se fijará en los tableros de la Junta y se publicará, por una sola vez, en la Tesorería de cada Entidad Federativa y en el periódico de mayor circulación del lugar en que se encuentren ubicados los bienes, convocando postores".

"Se citará personalmente a los acreedores que aparezcan en el certificado de gravámenes, a efecto de que hagan valer sus derechos".

"Artículo 969. Si los bienes embargados son una empresa o establecimiento se observará el procedimiento siguiente:"

"I. Se efectuará un avalúo por perito que se solicitará por el Presidente de la Junta a la Nacional Financiera, S. A., o a alguna otra institución oficial;"

"II. Servirá de base para el remate el monto del avalúo;"

"III. Es aplicable lo dispuesto en la fracción III referente a muebles; y"

"IV. Si la empresa o establecimiento se integra con bienes inmuebles, se recabará el certificado de gravámenes a que se refiere la fracción II del apartado B del artículo anterior".

"Artículo 970. Postura legal es la que cubre las dos terceras partes del avalúo. La persona que concurra como postor, deberá presentar por escrito en postura y exhibir en un billete de depósito de la Nacional Financiera, S. A., el importe del diez por ciento de su puja".

"Artículo 971. El remate se efectuará de conformidad con las normas siguientes:"

"I. El día y hora señalados se llevará a cabo en el local de la Junta correspondiente;"

"II. Será llevado a cabo por el Presidente de la Junta, quien lo declarará abierto;"

"III. El Presidente concederá un término de espera, que no podrá ser mayor de media hora, para recibir posturas;"

"IV. El Presidente calificará las posturas, y concederá un minuto entre puja y puja;"

"V. El actor podrá concurrir a la almoneda como postor, presentando por escrito su postura, sin necesidad de cumplir el requisito a que se refiere el artículo 974 de esta Ley; y"

"VI. El Presidente declarará fincado el remate a favor del mejor postor".

"Artículo 972. La diligencia de remate no puede suspenderse. El Presidente de la Junta resolverá de inmediato las cuestiones que planteen las partes interesadas".

"Artículo 973. Si no se presentan postores, podrá el actor pedir se le adjudiquen los bienes por el precio de su postura, o solicitar la celebración de nuevas almonedas, con deducción de un veinte por ciento en cada una de ellas. Las almonedas subsecuentes se celebrarán dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la anterior".

"Artículo 974. El adjudicatario exhibirá dentro de los tres días siguientes, el importe total de su postura, apercibido de que de no hacerlo, la cantidad exhibida quedará a favor del actor; y el Presidente señalará nueva fecha para la celebración de la almoneda".

"Artículo 975. Exhibido el importe total del precio de la adjudicación, el Presidente declarará fincado el remate y se observará lo siguiente:"

"I. Cubrirá de inmediato al actor y a los demás acreedores por su orden; y si hay remanente, se entregará al demandado;"

"II. Si se trata de bienes inmuebles, se observará:"

"a) El anterior propietario entregará al Presidente de la Junta, toda la documentación relacionada con el inmueble que se remató;"

"b) Si se lo adjudica el trabajador, deberá ser libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales;"

"c) La escritura deberá firmarla el anterior propietario, dentro de los cinco días siguientes a la notificación que le haga el notario público respectivo. Si no lo hace, el Presidente lo hará en su rebeldía; y"

"III. Firmada la escritura, se pondrá al adquirente en posesión del inmueble".

De lo anterior podemos concluir que el acreedor obrero puede adjudicarse los bienes embargados o bien obtener el pago de su crédito.

4.5 DE LA FORMA DE PAGO

Como se dijo en el punto anterior, la forma de pagar o cumplimentar el convenio la pactan las mismas partes es decir según la cantidad señalan uno o más pagos así como los días y horas en que el patrón exhibirá el pago respectivo y una vez cumplimentado el convenio en forma total se ordena el archivo definitivo del mismo.

Dicho pago deberá hacerse de la siguiente forma:

- I. En efectivo.
- II. Mediante Cheque.
- III. Con billete de Depósito.

En cuanto a la entrega de dinero en efectivo es la más aceptada según nuestra consideración, ya que es la forma más segura para el trabajador pues ya no es necesario efectuar trámite alguno, en virtud de lo establecido por el artículo 101 de la ley en materia.

Artículo 101. "El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda".

La segunda forma de pago mediante la entrega de cheque, trae acarreados ciertos riesgos para el trabajador, siempre y cuando no se trate de un cheque de caja o certificado y a nombre del trabajador, ya que en ocasiones el patrón exhibe cheques nominativos para abono en cuenta o cruzados lo que dificulta su cambio, puesto que la mayoría de trabajadores no posee cuenta bancaria para depositarlo y necesita ese dinero para cubrir sus necesidades inmediatas. Otras veces dichos cheques se giran al portador, mismos que no son aceptados por la Junta ya que se prestaría a malas interpretaciones y riesgos para el trabajador, ya que cualquier persona lo podría cobrar.

Por lo que hace al Billete de Depósito por lo general es exhibido cuando no se presenta en forma personal el trabajador para que le sea liquidado el convenio pues al no estar presente la Junta lo tendrá por exhibido y ordenará su guarda y custodia en la Caja de Seguridad de la misma para que posteriormente se entregue al trabajador previa identificación. Lo mismo puede suceder en caso de exhibirse cheque de caja o certificado ya que dichos documentos amparan la cantidad señalada en los mismos.

Cosa que no sucede con el cheque simple pues éste puede carecer de fondos.

Por otro lado debemos considerar que a últimas fechas se ha hecho pago de estos convenios mediante cierta mercancía o mobiliario de la demandada, que por lo general se encuentran en no muy buenas condiciones por cierto, y que a su vez son de difícil realización o venta ya que el trabajador deberá vender a precios muy bajos.

Estamos en total desacuerdo en esta forma de pago pues además la demandada escudándose en la crisis por la que pasamos, le señala X precio a la mercancía que entregará, en forma arbitraria elevándolo más que verdadero precio de mercado ya que en general dicha mercancía o mobiliario es de segunda mano, además de contravenir el precepto anteriormente señalado (art. 101 de la Ley Federal del Trabajo).

Consideramos que en última instancia, aceptamos que la empresa o patrón realmente se encuentra imposibilitado para pagar en efectivo al trabajador, en este caso, proponemos que deberá nombrarse un perito valuador por la Junta a fin de que proceda a valuar en forma real el mobiliario, equipo o mercancía que se entregará al trabajador, y previo dictamen de valuación aceptar o desechar dicho convenio a fin de no dejar en estado de indefensión a la parte trabajadora.

Siendo el problema básico de la presente, la sanción o aprobación de la terminación voluntaria de la Relación Individual del trabajo mediante el acuerdo de voluntades entre las partes por medio de un procedimiento paraprocesal a través del desarrollo de la presente tesis se llegó a las siguientes:

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

PRIMERA.- El contrato de trabajo es el documento formal mediante el cual las partes (patrón y trabajador) se obligan a respetar determinadas cláusulas en forma voluntaria el trabajador a prestar un trabajo personal subordinado y el patrón (persona física o moral) a retribuirlo conforme a la ley.

Ser por escrito, manifestar el conocimiento de las partes, tener un objeto lícito y que el trabajo que se desempeña sea de carácter de subordinación, además que éste puede existir sin relación laboral, esto es, cuando en el mismo se señala fecha posterior para él desempeñar un trabajo.

SEGUNDA.- La relación de trabajo se refiere a la situación práctica o de hecho en que se presta un trabajo personal subordinado sin formalidad alguna (sin contrato) y nace desde el momento en que se presta dicho trabajo.

TERCERA.- La naturaleza jurídica tanto del Contrato individual de trabajo y de la relación de trabajo se encuentra contemplada en el artículo 20 de nuestra ley laboral.

CUARTA.- Los efectos jurídicos tanto del contrato cuando éste se esté llevando a cabo en la práctica como de la relación laboral es igual ya que ambas crean derechos y obligaciones para las partes de acuerdo con la ley.

QUINTA.- La terminación de la Relación laboral individual se efectúa mediante el consentimiento de las partes de acuerdo con la fracción I del art. 53 de la Ley Federal del Trabajo, mediante un convenio fuera de juicio el cual es ratificado ante la Junta misma que la aprueba.

SEXTA.- La integración de la junta es de carácter tripartita pues se integra por un representante del gobierno, uno de los trabajadores y uno del sector patronal a fin de equilibrar la fuerza de las partes y no dejarlos en estado de indefensión y ser de carácter imparcial de conformidad con el artículo 123 fracción XX, con el cual estamos de acuerdo.

SEPTIMA.- Debe legislarse sobre el procedimiento paraprocesal mediante el cual se sancionan los convenios fuera de juicio en que se da por terminada la relación laboral entre las partes, debiendo ser revisado minuciosamente por personal jurídico adscrito a la oficialía de partes quien es la que los turna a las Juntas especiales para su aprobación, a fin de

desecharlos si no cumplen con los requisitos legales correspondientes o que incluyan renuncia de derechos por parte del trabajador.

OCTAVA.- En su caso dar vista a los procuradores adscritos a las Juntas a fin de que representen al trabajador en el procedimiento paraprocesal para no dejarlo en estado de indefensión ante el patrón quien por lo general impone las cláusulas de los convenios de terminación de la relación laboral.

NOVENA.- No estamos de acuerdo cuando el convenio se eleva a la categoría de laudo ejecutoriado pasado ante la fe de cosa juzgada, pues no se trata de una resolución definitiva en virtud de un procedimiento agotado y menos aún de cosa juzgada ya que sólo se externa en estos la voluntad de las partes.

DECIMA.- Consideramos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben pertenecer al poder judicial ya que éste es quien conoce del juicio de amparo en virtud de los laudos emitidos por dichas Juntas, y que son de carácter definitivo.

La naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran en el artículo 123 apartado "A" fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y pueden ser de carácter local como Federal según la materia de que se trate según el artículo 527 de la misma ley, y sus facultades y atribuciones son sociales en la trilogía jurisdiccional, legislativa y administrativa.

DECIMOPRIMERA.- Por último opinamos que se deben unificar criterios en las Juntas de Conciliación y Arbitraje para no aceptar el cumplimiento del convenio por parte del patrón mediante el pago en especie ya que es contrario a la ley de la materia. Además la propia Junta en caso de que las partes no establezcan pena convencional en caso de incumplimiento por parte del patrón, ésta deberá fijarlo en el acuerdo respectivo a fin de garantizar su cumplimiento.

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

- ALONSO OLEA, M. Introducción al Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Editorial Revista de Derecho del Trabajo. Madrid. 1981.
- ARCE CANO, Gustavo. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Editorial Porrúa. México. 1958.
- BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Décimacuarta Edición. Editorial Porrúa. México. 1992.
- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición, Editorial Sista, México. 1992.
- BUEN LOZANO, Néstor De. Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava Edición. Editorial Porrúa. México. 1992.
- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Editorial Harla. Buenos Aires. 1969.
- CARNELUTTI, Francesco. Teoría General del Derecho. Versión al Castellano de Francisco Javier Osset. Editorial Harla. Madrid. 1955.
- CASO, Angel. Derecho Agrario. Editorial Cooperativismo. México. 1960.

- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizado. Editorial Trillas. México, 1986.
- CHIOVENDA, Giussepe. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Tomo III. Revista de Derecho Privado. Madrid. 1965.
- CLIMEN BELTRAN, Juan. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Esfinge. México. 1989.
- CUEVA, Mario De La. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimosegunda Edición. Editorial Porrúa. México. 1991.
- FIX ZAMUDIO, Héctor. Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Publicado en Folletos de la Junta de Conciliación y Arbitraje de México. México. 1985.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima séptima Edición. Editorial Porrúa. México. 1991.
- GUTIERREZ ARAGON, Raquel. Lineamientos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en México. Décima Edición. Editorial Porrúa. México. 1995.
- LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México. 1993.
- MARTY, G. Derecho Civil. Traducción de José María Cajica Jr. Editorial Cajica. Puebla, Pue. Mexico. 1962.

- MONTOYA MELGAR, A. Los Procesos Laborales y el Sistema del Derecho del Trabajo. Editorial Civitas. Madrid. 1986.
- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México. 1983.
- PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Decimotercera Edición. Editorial Porrúa. México. 1984.
- PENICHE LOPEZ, Eduardo. Introducción al Derecho y Lecciones de Derecho Civil. Vigésima segunda Edición. Editorial Porrúa. México. 1991.
- PETIT, Eugene. Tratado Elemental de Derecho Romano. Novena Edición. Traducido por José Fernández González. Editorial Porrúa. México. 1975.
- PLANIOL, Marcel. Tratado Elemental de Derecho Civil. Las Obligaciones. Tomo II. Traducción de José María Cajica Jr. Editorial Cajica. Puebla, Pue. México. 1962.
- ROCCO, Hugo. Derecho Procesal Civil. Traducción de Felipe de Jesús Tena. Editorial Biblioteca Jurídica. México. 1959.
- ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil. Contratos. Tomo IV. Vigésima Primera Edición. Editorial Porrúa.
- STAFFARINI, Eduardo R. Derecho Procesal Social. Editorial Argentina Tea. Buenos Aires, Argentina. 1955.

- TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo II. Segunda Edición. Editorial Trillas. México. 1987.
- TENA SUCK, Rafael e YTALO, Hugo. Derecho de la Seguridad Social. Editorial Pack-Méx. México. 1986.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Octava Edición. Editorial Porrúa. México. 1991.
- TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Septuagésima Quinta Edición. Editorial Porrúa. México. 1995.

LEGISLACION.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Impresa en Talleres Gráficos de la Nación. México, D. F. 1989.
- Ley Federal del Trabajo, Compilación Laboral, Dofiscal Editores, México, D. F. 1992.
- Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D. F. Publicado en el artículo 123 Constitucional. Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. México. 1990.

OTRAS FUENTES CONSULTADAS

Diccionario Enciclopédico U.T.E.H.A. Editorial Uteha.
Barcelona, España. 1962.

MATEOS M., Agustín. Etimologías Grecolatinas del Español. Sexta
Edición. Editorial Esfinge. México. 1975.

PINA VARA, Rafael De. Diccionario de Derecho. Décima Octava
Edición. Editorial Porrúa. México. 1991.