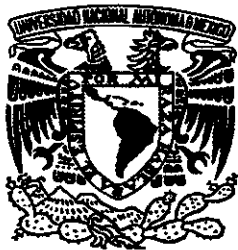


86



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

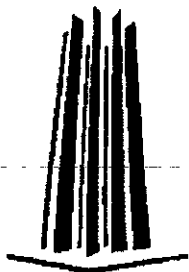
**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES**

**CAMPUS ARAGÓN**

**OBLIGATORIEDAD DE UNA PENA CONVENCIONAL  
DENTRO DE LOS CONVENIOS CELEBRADOS EN  
MATERIA DEL TRABAJO**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
LAURA CEDEÑO TAPIA

**ASESOR :  
LIC. JESUS ARMANDO PEREA RIVERA**



MÉXICO

2000

272863



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.

## EN AGRADECIMIENTO

### **A DIOS:**

Por la oportunidad de existir y  
de llegar a esta etapa de mi vida.

### **A MIS PADRES:**

*ELEUTERIO CEDEÑO Y MARINA TAPIA,*  
por su sacrificio, atención, comprensión y  
confianza, por su amor y apoyo para mi  
formación profesional y humana.

**A LA U.N.A.M. Y EN ESPECIAL**

**A LA E.N.E.P. ARAGÓN:**

Por abrirme las puertas de sus aulas  
para cursar una carrera universitaria  
y así pertenecer a esta gran Institución.

**A MI HONORABLE JURADO:**

Lic. Alfonso Omar Vivas Zacarias

Lic. Armando Perea Rivera

Lic. Froylan Martínez Suazo

Lic. Eduardo Herrera Carranza

Lic. Jesús Yáñez Mirón

Por la atención prestada al presente trabajo.

**A TODOS Y CADA UNO**

**DE MIS PROFESORES:**

Por haber recibido sus  
conocimientos y consejos.

**A MIS HERMANOS Y FAMILIARES:**

Ricardo, Rafael, Raúl, María Teresa y Gaudencio.

Por su apoyo y comprensión.

**A LIC. ANDRES ROJAS ROJAS:**

Porque no encuentro palabras, ni forma alguna de agradecerle la amistad y ayuda incondicional brindada durante los momentos más difíciles de mi carrera universitaria.

**A SALVADOR:**

Porque a pesar de la distancia que nos separa aún persiste el profundo sentimiento que nos une, y por ser la luz que ilumina mi camino.

**A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS:**

EN ESPECIAL A Hilda Macario de la Cruz,

Oswaldo Solano Peralta y Andres Marqu ez,

Por la fortuna de haberlos conocido y

darme su maravillosa amistad.

**A LIC. ALFONSO BADILLO:**

Por brindarme sus conocimientos

y sobre todo por su excelente calidad

humana.

A todos aquellos que de una u  
otra forma contribuyeron a mi  
formación profesional y a la  
elaboración del presente  
trabajo.

## INDICE

	Pág.
<b>INTRODUCCIÓN.</b>	I
<b>Capítulo 1. Derecho del Trabajo.</b>	1
1.1 Definición de Derecho del Trabajo.	7
1.2 Relación Individual de Trabajo.	10
<b>Capítulo 2. El Conflicto de Trabajo.</b>	38
2.1 Conflicto Individual de Trabajo.	40
2.2 Solución al Conflicto Individual de Trabajo.	44
2.2.1 La Conciliación.	47
2.2.1.1 El Convenio.	62
2.2.2 El Arbitraje.	68
<b>Capítulo 3. Pena Convencional en los Convenios.</b>	72
3.1 Obligatoriedad de una Pena Convencional Dentro del Convenio.	76
3.2 Pena convencional establecida por las partes.	88
3.3 Proyecto de Modificación al Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.	92
<b>Conclusiones.</b>	107
<b>Bibliografía.</b>	112

## INTRODUCCIÓN

A través de los años los trabajadores han sido constantemente explotados y sus derechos más elementales no se consideraban, razón por la cual dentro de la Ley Federal del Trabajo se crea una protección aparentemente notable hacia ellos, contemplada en el artículo 33 (referente a la irrenunciabilidad de derechos); sin embargo en la legislación laboral aún existen varias lagunas que permiten a los patrones evadir su responsabilidad, aprovechándose de la ignorancia en la que se encuentran los trabajadores respecto a los derechos que les pertenecen, principalmente durante la celebración de convenios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que se hace necesaria una estricta vigilancia hacia los convenios celebrados ante la autoridad laboral mencionada; un caso en concreto que se presenta muy a menudo, es cuando al realizarse un convenio no se estipula una fecha cierta para llevarse a cabo su cumplimiento o bien, no contempla una cláusula que establezca la certeza de que el convenio se va a cumplir, y asimismo garantice que en caso de no cumplirse cabalmente con él, se pueda llevar a cabo el resarcimiento de los derechos que pudiesen haberse perdido en la celebración de éste.

Por lo que se sugiere como solución que las Juntas de Conciliación y Arbitraje realmente garanticen la función del artículo 33, debiendo estar atentas a que el trabajador no quede en un estado de indefensión, y de como resultado que el trabajador termine por renunciar a lo que legalmente le pertenece.



Lo anteriormente establecido tiene su fundamento en el Derecho Social marcado en la doctrina para establecer la protección de los económicamente débiles, que por su falta de conocimiento hacia la materia del trabajo es propenso hacia la violación de sus mínimos derechos.

## **CAPÍTULO 1.- DERECHO DEL TRABAJO.**

Antes de dar una definición de derecho del trabajo cabe analizar el problema por el que se ha pasado para establecer una denominación adecuada a esta rama jurídica.

A lo largo de la historia se ha presentado un problema referente a la denominación de nuestro campo en estudio. Los diferentes y variados puntos de vista de los principales juristas, suelen utilizar la naturaleza y extensión de la misma para sus términos, de ahí que se le denomine de diversas formas.

Las principales acepciones de la materia del trabajo están sujetas al constante devenir histórico y al cambio de pensar de los hombres.

Entre los términos más usuales se mencionan: legislación industrial o derecho industrial; derecho obrero; derecho social; derecho laboral y derecho del trabajo.

En una visión más amplia es necesario analizar cada una de estas denominaciones, así como los autores que las apoyan y él porque de su aceptación o descartamiento.

**LEGISLACIÓN INDUSTRIAL O DERECHO INDUSTRIAL.-** Fue el primer término atribuido a nuestra materia. Surge a partir del nacimiento de las industrias a causa de la Revolución Industrial.

Inicialmente se utilizaba el término legislación industrial, no obstante como con la voz legislación se abarcaba únicamente a las normas emanadas de un proceso legislativo, haciendo a un lado las normas surgidas de las fuentes formales, tales como la doctrina, la jurisprudencia, entre otras, hubo la necesidad de utilizar una acepción más adecuada; por tal motivo se sustituye el vocablo legislación por la palabra derecho, quedando rebautizada la materia con el nombre de derecho industrial.

Los principales juristas franceses de aquella época (segunda mitad del siglo pasado), tales como Paul Pic, Capitant, Cuche entre otros, eran quienes más utilizaban esta expresión, debido al gran auge que tenían las industrias en ese tiempo; dentro de este término se englobaban principalmente "al conjunto de materias cuyo núcleo más importante era el constituido por las relaciones económico-sociales entre patrones y obreros y por las instituciones estatales de previsión social".<sup>1</sup>

No obstante que haya sido rebautizada nuestra rama jurídica no salva completamente sus deficiencias, pues en la actualidad resulta muy restringida por abarcar solamente el trabajo realizado dentro de las industrias, olvidando el realizado en los comercios, en la agricultura, en el mar, en pequeños talleres, etcétera.

**DERECHO OBRERO.**- A raíz del surgimiento del trabajo en general y a consecuencia del creciente malestar suscitado entre los trabajadores de las industrias, mejor conocidos como obreros, se empieza a utilizar el término derecho obrero para nombrar a nuestra disciplina en estudio, siendo

---

<sup>1</sup> Cit. Por Buenaventura Pellise Prals. *Nueva Enciclopedia Jurídica*, Tomo I. Editorial Francisco Seix S.A., Barcelona, España, 1985, pág. 609.

algunas de los principales juristas expositores Scelle, Álvarez, Kreher y Castorena.

Este último define al derecho obrero como "el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes lo prestan y quienes lo reciben, la regulación uniforme del trabajo, crean las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas deriven".<sup>2</sup>

Dentro de las principales razones por las que el maestro Castorena se inclina hacia este término está el considerar que se logra una visión más amplia de la rama refiriéndose al sujeto, que no a su actividad, toda vez que es el obrero quien realiza una actividad subordinada y éste el primer punto de enfoque de la materia, pues la legislación al respecto esta dirigida a proteger las garantías elementales de los trabajadores, llamados obreros, y no al trabajo en sí.

No obstante que en esta denominación ya no se abarca únicamente al fenómeno económico llamado industria, sino que ahora considera a los trabajadores de la misma, ésta sigue mostrando deficiencias que en la actualidad hacen ser obsoleta a esta acepción.

La principal deficiencia contenida en esta expresión es, que únicamente contempla a los obreros, entendiendo al término obrero como a

---

<sup>2</sup> Castorena, Jesús. *Manual de Derecho Obrero*. Ed. Composición Tipográfica. México, D.F., 1984, pág. 125.

todo aquel trabajador manual retribuido, descartando por consiguiente a los trabajadores que desarrollan una actividad intelectual.

Es aún más evidente esta deficiencia si leemos el párrafo introductorio del artículo 123 apartado A de nuestra actual Carta Magna, que dispone que las leyes del trabajo regirán no solo entre los obreros – como lo limita esta denominación- sino entre jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo.

**DERECHO SOCIAL.-** El maestro Don Ignacio Ramírez “el Nigromante” es el primero en utilizar el término Derecho Social en México y en el mundo, al proponer al Constituyente de 1857 crear una Constitución a favor de los débiles, es decir, de los menores, de los huérfanos, de las mujeres y de los jornaleros, o sea, de los trabajadores que eran víctimas de la explotación del hombre por el hombre.

No obstante que las ideas del jurista Ignacio Ramírez no fueran consideradas por el Constituyente de 1857, fructificaron en la Constitución de 1917, siendo plasmadas en los artículos 3ero, 27, 28 y 123. A pesar de las reformas realizadas a estos artículos desde la entrada en vigor de la Constitución de 1917, hasta la fecha, podemos observar que en la actualidad lo que persigue el derecho social no es obsoleto, pero no es el título adecuado para nombrar a la disciplina jurídica protectora del trabajador, por incluirse dentro de ella, otras materias ajenas al mismo.

Otros tratadistas que utilizaron esta acepción son los españoles Carlos García Oviedo, León Martín Granizo, Juan Menéndez Pidal, entre

otros, quienes coinciden en usarlo para nombrar a la norma protectora de los débiles.

Por su parte el doctrinario Alberto Trueba Urbina lo define como “el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración, protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles”.<sup>3</sup>

Sin embargo opina que esta denominación no es adecuada para nombrar a la disciplina protectora de los trabajadores, sino a una nueva división del derecho, conformada por aquellas situaciones que pertenecen al derecho público o privado pero que tienen repercusión directa en la estabilidad de la sociedad.

**DERECHO LABORAL.-** Una de las acepciones más aceptadas para nombrar a nuestra rama en estudio es Derecho Laboral. Si buscamos la raíz de la palabra laboral, encontramos que deriva del verbo latino laborares, que quiere decir labrar o relativo a la labranza de la tierra; con lo anterior nos percatamos que con este título únicamente se referiría a las personas dedicadas a la labranza de la tierra, omitiéndose a los demás trabajadores.

En Inglaterra a la letra laboral se le asocio con lo perteneciente al trabajo en general y no en un trabajo en especial, debido a que el partido laborista reunió a los sindicatos, cooperativas y trabajadores sin importar

---

<sup>3</sup> Trueba Urbina, Alberto. *Derecho Social Mexicano*. Editorial Porrúa, México, D.F, 1978, pág. 65.

clase, trayendo como consecuencia que esta corriente fuera más fuerte que la del derecho obrero.

**DERECHO DEL TRABAJO.-** Inicialmente se penso que la rama jurídica enfocada a la protección del trabajador debería llamarse derecho de los trabajadores, pero al percatarse que muchas de las situaciones inherentes a los mismos no se encuentran contempladas dentro de ésta disciplina, desistieron de la misma, obtando por llamarla derecho del trabajo.

Nuestra actual Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º. establece que "se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio". Con el adjetivo trabajo queda protegida toda clase de trabajadores asalariados.

No obstante que ésta denominación no se encuentra exenta de criticas, es considerada como la más adecuada.

Se pueden señalar tres principales razones por las que es aceptada.

La primera la encontramos establecida en el artículo 123 apartado A de nuestra Constitución vigente, al establecer: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir, leyes sobre el trabajo las cuales regirán.

"A" "Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo".

Por lo que podemos señalar que el derecho del trabajo rige sobre cualquier prestación de servicios, aunque no se encuentre establecida en un contrato de trabajo.

Una segunda es, que actualmente en nuestro país la legislación que rige lo relativo al trabajo lleva por título Ley Federal del Trabajo, norma relativa al artículo constitucional citado.

La tercera es, que tiene la mayor aceptación y utilización en el ámbito internacional. Inclusive, actualmente existe un organismo llamado Organización Internacional del Trabajo que se encarga de reunir a representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los patrones para recomendar las normas mínimas internacionales y para redactar convenios sobre esta materia.

Entre los juristas que utilizan esta acepción podemos mencionar a Mario de la Cueva, Nestor de Buen Lozano, Euquerio Guerrero, Baltasar Cavazos, entre otros.

### **1.1 Definición de Derecho del Trabajo.**

Una vez establecida la denominación Derecho del Trabajo como la más apropiada a nuestra rama en estudio, es menester mencionar algunas definiciones a la misma.



Así tenemos que el doctrinario Alfredo Sánchez Alvarado dice que “derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual o colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones, entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado y permitirles vivir en condiciones dignas, que como ser humano le correspondan para que pueda alcanzar su destino”.<sup>4</sup>

Para el jurista Rafael Caldera el derecho del trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social TRABAJO, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él, y con la colectividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.<sup>5</sup>

El maestro Mario de la Cueva dice “que el nuevo derecho es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.<sup>6</sup>

Para el maestro Trueba Urbina el derecho del trabajo “es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Sánchez Alvarado, Alfredo. *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*. T. I, V.1. Ed. Talleres Gráficos Andrea Doria S.A., México, D.F., 1967, pág. 36.

<sup>5</sup> cit. por Davalos, José. *Derecho del Trabajo*. T. I. 5ª. Edición, Ed. Porrúa S.A., México, 1994, pág. 41.

<sup>6</sup> De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. T. I. 15ª. Edición, Ed. Porrúa S.A., México, D.F., 1998, pág. 83.

<sup>7</sup> Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. 5ª. Edición. Ed. Porrúa S.A., México, D.F., 1980, pág. 135.

Por su parte Nestor de Buen opina que el derecho del trabajo "es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio entre los factores en juego mediante la realización de la justicia social".<sup>8</sup>

Los autores comentan que al emitir una definición acorde a la rama jurídica en estudio, se siguen los más diversos criterios; hay quienes atienden a los sujetos que intervienen en esta, otros, al fin que persigue la misma, y algunos más; en nuestro caso en particular, a los elementos integrantes de la relación de trabajo. De ahí que existan un sin número de ellas.

Una vez expuesto los conceptos dados por los principales tratadistas de la materia del trabajo, de acuerdo a nuestro criterio, podemos decir que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patrones, trabajadores o sindicatos, derivadas de las prestaciones personales de servicios mediante una remuneración económica.

---

<sup>8</sup> De Buen Lozano, Néstor. *Derecho del Trabajo*. T. 1. 10ª. Edición. Ed. Porrúa S.A., México, D.F., 1997, pág. 138.

## 1.2 RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Anteriormente el trabajo era considerado como simple mercancía que se encontraba dentro del comercio y era regulado por los códigos civiles, contemplándolo dentro de los contratos de arrendamiento de servicios, compraventa de servicios, de sociedad o inclusive como mandatos; pero al darse cuenta que esta forma de regular era incompatible con la naturaleza humana y luego de crisis sociales y prolongadas luchas para obtener un nivel de vida digno, en el que no estuviera considerado al trabajo puramente como elemento de producción, sino como a una relación jurídica entre el trabajador y el empleador derivada de la prestación de un trabajo; se da el nacimiento del Derecho del Trabajo, trayendo consigo inicialmente el Contrato de Trabajo, que tiempo después daría paso a la figura jurídica llamada Relación de Trabajo que cumplía con las expectativas buscadas por los trabajadores.

La relación jurídica "esta constituida por un conjunto de derechos y obligaciones coercibles que vinculan entre sí a las partes y las colocan respectivamente en la situación de ejecutar y de exigir, si fuera necesario coercitivamente, lo prometido".<sup>9</sup>

Al analizar a la relación de trabajo podemos observar que la prestación de un trabajo es el hecho real que da nacimiento a consecuencias jurídicas, traducidas éstas en la relación de trabajo, manifestada en una congerie de derechos y deberes laborales recíprocos;

---

<sup>9</sup> Galindo Garfias, Ignacio. *Derecho Civil Primer Curso*. 12ª. Edición, Ed. Porrúa S.A., México, D.F., 1993, pág. 237.

como ejemplo de esto, podemos citar al derecho de gestión del patrón y, el deber que tiene el trabajador de prestar el trabajo, entre otros.

Por lo que podemos decir que la relación de trabajo es propiamente una relación jurídica, toda vez que en ella se contemplan tanto derechos como deberes, que son regulados y otorgados por la propia ley.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, que antecede a nuestra actual ley, al tener influencia de la dogmática civil, contemplaba al contrato de trabajo, el que se encontraba plasmado en el artículo 17, quien lo definía como “aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida”.

Con la nueva ideología que el Constituyente plasmó en la Ley Federal del Trabajo de 1970 –que a la fecha nos rige- se contempla ya a la relación de trabajo como tal, dejando a un lado el criterio clásico impuesto por la dogmática civil. El artículo 20 de ésta ley en su primer párrafo nos da una definición de la misma.

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

Si analizamos la definición dada por el artículo, de la relación de trabajo, observamos que presenta ciertos requisitos o elementos característicos que la diferencian de cualquier otra figura jurídica y que es

necesario realizar un breve estudio de los mismos, lo que a continuación se expone.

a) EL ACTO QUE LE DE ORIGEN.

El artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo establece que hay diferentes formas para constituir una relación de trabajo al decir "cualquiera que sea el acto que le de origen".

Una de estas formas, la más común, es el contrato, el cual se acostumbra realizar de manera escrita, verbal o tácita cuando se va a prestar un trabajo, para estipular las condiciones del mismo.

Inclusive la misma Ley Federal del Trabajo en su numeral 20 segundo párrafo asienta una definición de lo que es el contrato de trabajo: "contrato 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".

El contrato es una forma válida de constituir una relación de trabajo, sin embargo el hecho de que no exista un contrato no implica que tampoco exista la relación de trabajo. Puede existir un contrato y no una relación de trabajo, pues para que esta exista sólo basta la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Aunque la Ley Federal del Trabajo en su artículo 24 establece que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, cuando no existan contratos colectivos aplicables; la inexistencia del mismo no priva al trabajador de los derechos que le otorgan las normas del trabajo derivadas

de la prestación de sus servicios; pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad.

Finalmente establece nuestra ley en el tercer párrafo del multicitado artículo 20, que la prestación de un trabajo personal subordinado mediante una retribución y el contrato de trabajo producen los mismos efectos.

#### b) PRESTACIÓN DE UN TRABAJO PERSONAL.

Este es otro elemento que se desprende de la definición de la relación de trabajo, y consiste en que durante todo el tiempo en que se va a prestar un trabajo, éste deberá hacerse por la persona a la que se contrato o la que se comprometió a efectuarlo, sin que en algún momento sea realizable por otra persona que llegue en su sustitución, es decir, la prestación del servicio no podrá hacerse por interpósita persona en ningún momento de la relación de trabajo. En el momento en que otra persona distinta a la que inicio con la prestación del servicio llegue a continuar con el mismo, en ese momento la relación de trabajo que existía con la persona que inicialmente efectuó la prestación de trabajo queda concluida; creándose una nueva relación de trabajo con la persona que continua con la realización del mismo.

#### c) LA SUBORDINACIÓN.

Este es uno de los elementos esenciales de la relación de trabajo.

A través de la historia y de las diversas formas de organizaciones económicas anteriores a la actual, el hombre siempre trabajo bajo una

situación de dependencia. La primera evidencia de este hecho la encontramos en la esclavitud, más tarde en la relación señorial, en las corporaciones y actualmente en el régimen salarial.

En un principio se concibo a la dependencia desde el punto de vista de la propiedad ó bien como aspecto o parte de la organización de la sociedad y es hasta el triunfo de la Revolución Francesa, cuando empieza a cambiar esta conceptualización.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, se contemplaba en el artículo 17 que el contrato de trabajo era aquel "por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una remuneración económica".

La doctrina al interpretar la ley, acerca de lo que se quiso plasmar en éste artículo como los elementos distintivos del contrato de trabajo - dirección y dependencia-, expresa que la dirección servía para designar la relación técnica que surgía entre trabajador y patrono, traducida en la obligación que tenía el trabajador de realizar la prestación de trabajo siguiendo los lineamientos, instrucciones y ordenes emanadas del patrono. Y a la dependencia como a la relación económica que se creaba entre el prestador de servicios y quien lo utilizaba, pero la principal característica de esta dependencia consistía en que la subsistencia del trabajador dependía exclusivamente del salario que percibía por la prestación de ese servicio; lo que traía como consecuencia que todos aquellos que tenían alguna otra fuente de ingresos o trabajaran una jornada reducida no tuvieran la posibilidad de ser acreedores a los beneficios que otorgaba la norma laboral.

Al observar que esta interpretación en vez de beneficiar a la clase trabajadora, los hacia retroceder nuevamente a la etapa del feudalismo, en donde el siervo dependía económica y exclusivamente del señor; y a las contradicciones que tenía esta tesis con la declaración de los derechos sociales, así como con el principio de igualdad, la Corte cambio la jurisprudencia.

En la ejecutoria de 20 de octubre de 1944. Amparo directo 1690/43/2ª. , Ignacio Reynoso; la Corte establece:

La disposición del artículo 17, relativa en que para que exista relación de trabajo se necesita que el trabajo sea prestado bajo la dirección y dependencia del patrono; no debe entenderse en sentido de que sólo tiene el carácter de trabajador quien dependía económicamente de la parte patronal, pues si así fuera, bastaría con que un trabajador prestará servicios a dos personas distintas para que no pudiera ejercitar ninguna acción de trabajo. La interpretación correcta del mencionado artículo 17 es la de que, para que haya contrato de trabajo, se necesita que quien presta los servicios no lo haga con independencia absoluta y de acuerdo con su leal saber y entender, sino por orden y bajo la dependencia de la parte patronal.

En la ejecutoria de 24 de noviembre del mismo año (Amparo directo 5527/44/1ª, Antonio Góngora Pardenilla), la Corte ratificó su nueva jurisprudencia y principio a emplear el término subordinación, a cuyo efecto dijo que la "ley no establece como uno de los requisitos esenciales del



contrato de trabajo; la dependencia económica, sino que se refiere a la dependencia, subordinación que en el caso si la había."<sup>10</sup>

Esta ley excluye a los términos de dirección y dependencia utilizando ahora el de subordinación, empero, con esta palabra surgirían nuevamente los problemas referentes a la interpretación; por lo que el Constituyente en la exposición de motivos de la misma, detalla lo que se debía entender por subordinación.

El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentren reguladas por otros ordenamientos jurídicos. "Por subordinación se entiende, de manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa".<sup>11</sup>

Actualmente la Suprema Corte de Justicia ha formulado las siguientes tesis y jurisprudencias respecto al término subordinación.

**SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE.** La subordinación, elemento característico de la relación laboral a que se refiere el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en la facultad que tiene el patrón, en todo momento dentro de las horas de la prestación del servicio, de mandar al

---

<sup>10</sup> Ob. Cit. Pág. 202.

<sup>11</sup> De Buen Unna, Carlos. *Ley Federal del Trabajo. Análisis y comentarios*. Colección Leyes Comentadas. Reimpresión a la 3ª. Edición, Ed. Themis, México, 1997, pág. XXXVII.

trabajador para el desarrollo del trabajo y, correlativamente, en la obligación del trabajador de cumplir con las condiciones y exigencias del trabajo.

Amparo directo 122/93. Hilario Huerta Beristain. 1 de abril de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Galvan Rojas. Secretario: Vicente Martínez Sánchez.

Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo: XI-Mayo. Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Página 407.

**SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE.** Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

Amparo directo 319/94. Instituto Mexicano del Seguro Social. 15 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretario: Eduardo Anastasio Chávez García.

Amparo directo 240/94. Margarita Mora de Zazueta. 15 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Silvia Marinella Covián Ramírez.

Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo: XIV-septiembre. Tesis Vo.2.169 L. Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito. Página 440.

RELACIÓN LABORAL, LA SUBORDINACIÓN ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA. El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

Amparo directo 77/90. Justo Aguilar Martínez. 16 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Amparo directo 820/93. Oscar Muñoz Jiménez. 12 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: José Garza Muñiz.

Amparo directo 453/94. Marcelino Pérez Rivas. 29 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

Amparo directo 825/94. Dolores Martínez Alanis y coag. 23 de noviembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Manuel Rodríguez Gámez.

Amparo directo 96/95. Zeferino Martínez Rivera. 15 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo I, Mayo de 1995. Tesis. IV.2º.J/1. Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. Página 289.

El término subordinación es utilizado en la Ley Federal del Trabajo desde el punto de vista positivo, que implica el sometimiento razonado a las normas del derecho; sin que esto signifique que el patrón en su facultad que tiene de dar instrucciones pueda poner condiciones con el objeto de presionar al trabajador ó injustas para el mismo. Con esto se limitan las facultades otorgadas al patrón, dignificando así al ser humano.

#### d) SALARIO

El salario es otro elemento a analizar de la relación de trabajo. Es el objeto principal que persigue un trabajador al prestar un servicio.

Constitucionalmente se halla el principio que sostiene que "nadie puede ser obligado a prestar, trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial" (Art. 5º.).

Es obligación del patrón otorgar una retribución al trabajador por la prestación de algún servicio.

El salario es definido por nuestra Ley Federal del Trabajo en su numeral 82 como " la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Por su parte el jurista Francisco Ramírez Fonseca dice que "salario es la retribución convenida que debe pagar el patrón al trabajador por el servicio prestado o como consecuencia del servicio prestado".<sup>12</sup>

La anterior definición es bastante aceptable, únicamente es criticable respecto a que omite señalar que la retribución convenida entre patrón y trabajador, no podrá ser menor a lo que establece la ley como salario mínimo.

El maestro Mario de la Cueva define al salario como "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, ó bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa".<sup>13</sup>

La Ley atribuye características muy especiales al salario, podemos mencionar entre éstas:

Que debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, sin olvidar considerar al momento de fijarlo, la cantidad y calidad del trabajo a efectuar.

---

<sup>12</sup> Ramírez Fonseca, Francisco. *Condiciones de Trabajo*. 2ª. Edición, Ed.Pac, México, D.F., 1985, pág. 28.

<sup>13</sup> Ob. Cit. pág. 297.

Deberá ser equivalente al mínimo, cuando menos. Entendiendo al salario mínimo como la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo; considerando que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, sin que ésta exceda de los márgenes legales, ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas (Art. 91 L.F.T).

Serán fijados por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de las funciones (Art. 94 L.F.T). Se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente. Los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen (Art. 970 L.F.T).

Debe ser suficiente, esto implica que el salario deberá ser bastante para cubrir las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria para los hijos.

El salario debe ser determinado o determinable. El trabajador deberá saber el monto del salario a percibir; este quedará estipulado en el contrato de trabajo, si lo hubiere. La determinación del salario podrá ser precisa o variable.

Será precisa en los casos en que el salario se determine por unidad de tiempo, es decir, comúnmente el monto del salario que percibe el trabajador es fijado en razón del tiempo durante el cual deberá laborar o bien se encontrará en disposición del patrón.

Se considerará variable cuando el salario sea determinado por unidad de obra; o a destajo; por comisión; a precio alzado o de cualquier otra manera.

El salario por unidad de obra ó a destajo se determinará en función del número de trabajo a realizar o a producir. El resultado del salario a percibir deberá ser bastante para cubrir lo correspondiente al séptimo día.

El salario por comisión generalmente se fija en función de un porcentaje a recibir, sobre el precio final de venta, o bien una tarifa fijada por unidad de venta.

El salario a precio alzado es cuando el trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo realizado.

El salario estipulado por cualquier otra manera. La Ley establece diferentes formas para estipular el salario; entre estas se encuentra el salario por viaje, aplicable a los trabajadores de los buques (art. 196); salario

por día, por viaje, por boletos vendidos, por circuito o kilómetros recorridos, aplicable al trabajo de autotransporte (art. 257).

Otra característica inherente al salario es que debe cubrirse periódicamente. La ley establece en su numeral 38, que los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores. Este se pagará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios y se efectuará en días laborables fijados por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

El salario deberá pagarse en moneda de curso legal; el artículo 123 constitucional en su fracción X, establece que el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

Para que el salario pueda cumplir con su finalidad existen disposiciones legales (mejor conocidas como normas protectoras del salario) que tiene por objeto que el trabajador obtenga del salario el rendimiento que de él se espera. Estas se encuentran plasmadas en el artículo 123 Apartado "A" de nuestra Carta Magna, así como en la Ley Federal del Trabajo vigente.

Nuestra legislación laboral en su Capítulo Séptimo de su Título Tercero consagra las llamadas normas protectoras del salario, dentro de éstas encontramos a las siguientes:



Las relativas al cobro del salario, consignadas en los artículos 100 y 101, que establecen:

“El salario se pagará directamente al trabajador. Solo en caso en que este imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos...

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 sustituir la moneda”.

Las que se refieren al pago; la ley manifiesta en su numeral 108 y 109 que el pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

El pago deberá efectuarse en día laborable fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

También se encuentra como norma protectora del salario la disposición que tiene el trabajador del salario, así como la irrenunciabilidad del mismo, que se encuentran plasmadas en los artículos 98 y 99 que indican:

“El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados”.

De igual forma, encontramos las normas relativas a su estricta preferencia y a la forma expedita en que los trabajadores pueden hacer efectivos sus derechos, que están estipulados en los artículos 113 y 114.

“Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón”.

“Los trabajadores no necesitan entrar a concursos, quiebras, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones”.

Por su parte el salario mínimo también es protegido por nuestra legislación, así tenemos que “los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los siguientes casos:

I.- Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V;

II.- Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario;

III.- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casa habitación o al pago de los pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores se les descontará el 1% del salario al que se refiere el artículo 143 de esta ley, que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;

IV.- Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 bis de esta ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

Los salarios que son superiores al mínimo general vigente son objeto de un número mayor de descuentos, por no tener carácter de vital. A continuación se enumeran algunos de ellos, contemplados por nuestra ley del trabajo en su numeral 110, además de ser aplicables los antes mencionados.

Dentro de estos encontramos:

I.- Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convenga el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente de salario mínimo;

II.- Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario;

III.- Pago de cuotas para la construcción y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo; y

IV.- Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

#### A) TRABAJADOR.

Han sido varios los términos utilizados para nombrar a la persona que presta el trabajo personal subordinado a otra; dentro de éstos podemos citar: obrero, operario, asalariado, jornalero, entre otros. Sin embargo el que ha tenido mayor aceptación es el de trabajador.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 3ero. señalaba que "trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material o intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

El artículo 8º. de nuestra actual legislación laboral define al trabajador como "aquella persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Podemos notar que el principal defecto que tiene la definición dada por la ley de 1931, era el hablar en general de "persona", sin precisar si era física o moral; además acepta categorías puras de trabajos manuales o de trabajos intelectuales, de alguna manera inexistentes, toda vez que todo trabajo implica, en alguna medida, de una actividad física e intelectual al mismo tiempo.

Nuestra ley vigente define más técnicamente al trabajador al establecer que únicamente las personas físicas podrán ser consideradas como tal, y sustituye a la prestación del servicio material o intelectual por la prestación de un trabajo personal subordinado.

De la actual definición se desprende que para ser considerado como trabajador, se deben cumplir con los siguientes requisitos.

Primeramente solo las personas físicas pueden ser consideradas como trabajadores, es decir, solo los seres humanos pueden tener esta condición; quedando excluidas las personas morales.

La persona física ha de prestar un trabajo a otra, en forma personal y subordinado, lo que significa que para atribuir la característica de trabajador a una persona física, deberá desempeñar el servicio por sí mismo y no por conducto de otra persona; además el trabajo deberá realizarse bajo las ordenes del patrón, a quien tendrán la obligación de obedecer en lo concerniente al trabajo a efectuar y solamente durante la jornada de trabajo.

Como podemos observar para ser considerado trabajador, no es necesario desarrollar un trabajo en especial; nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 4º., así como nuestra actual Constitución en su artículo 5º. primer párrafo, nos otorgan la libertad a elegir el trabajo que mejor nos acomode, no importando que sea profesión, industria o comercio; estableciendo únicamente como limite que éste sea lícito, es decir, no contrario a derecho.

La legislación laboral vigente en nuestro país consagra un principio de igualdad entre los trabajadores, en su artículo 3ero.; "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

De acuerdo a las características del trabajo a desarrollar, la ley estableció reglas específicas aplicables, además de las generales, a los trabajadores que desempeñen trabajos denominados especiales (contemplados por la Ley Federal del Trabajo en su Título sexto, en todos sus capítulos), sin que por esto exista distinción entre los trabajadores, como lo marca su artículo 3ero.

Dentro de estos trabajos especiales encontramos a los siguientes: los de confianza, los de los buques, los trabajos de las tripulaciones aeronáuticas, el trabajo ferrocarrilero, el trabajo de autotransportes, trabajo de maniobras al servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, los trabajos del campo, los agentes de comercio y otros semejantes, los deportistas profesionales, los trabajadores actores y músicos, el trabajo a domicilio, los trabajos domésticos, trabajo de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, la industria familiar, los trabajos de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad, trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

A continuación mencionaremos sólo a los trabajadores de confianza.

La Ley Federal del Trabajo dice en su artículo 9º. que "la categoría de trabajador de confianza depende de la funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón, dentro de la empresa o establecimiento."

De acuerdo a lo anterior, podemos señalar que las funciones de confianza pueden clasificarse en las de carácter general, relativas a la dirección, vigilancia y fiscalización de la empresa o establecimiento; y, las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, es decir, son aquellas funciones que realizan sus inmediatos colaboradores y que en realidad podría realizarlas el mismo patrón, tratándose de persona física, un ejemplo de éstas, son las secretarías.

Antes de concluir con el análisis del elemento trabajador es necesario mencionar que nuestra legislación laboral establece la preferencia que deberán observar los patrones respecto a la contratación de los trabajadores extranjeros.

El artículo 7º de la Ley Federal del Trabajo vigente, establece: "En toda empresa o establecimiento el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En la categoría de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente trabajadores extranjeros en una porción que no exceda del



diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales."

Además de lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, para la internación de trabajadores extranjeros, deberá observarse lo dispuesto por la Ley General de Población, que es la que establece los requisitos que debe cumplir todo extranjero para su internación en nuestro país.

La Ley Federal del Trabajo establece una protección especial para los trabajadores que deciden ir a trabajar fuera de nuestras fronteras. Su numeral 28 establece:

"Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República se observarán las normas siguientes:

I.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:

a) Los requisitos señalados en el artículo 25 (nombre, nacionalidad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón; si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado; el lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo; la duración de la jornada; la forma y el monto del salario; 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 por esta Ley; otras condiciones de trabajo como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.);

b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos;

c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos;

d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica;

II.- El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;

III.- El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de

validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;

IV.- El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deben prestarse los servicios;

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

Además de cumplir con los requisitos antes mencionados, la ley prohíbe la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, a excepción de que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general de trabajadores especializados (art. 29 L.F.T).

## B) PATRON

Del concepto de relación de trabajo se desprende como sujeto de la misma, la persona a la que se le va a prestar el trabajo personal subordinado. Al igual como sucedió con el trabajador, para nombrar a esta persona, se le atribuyeron los más variados términos como, patrono, empleador, empresario, entre otros. En la actualidad es comúnmente conocido como patrón.

Al patrón lo define nuestra legislación laboral como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores" (Art. 10).

A diferencia del trabajador, y como se desprende de la anterior definición, tanto la persona física, como la persona moral, pueden ser consideradas bajo el rubro de patrón, basta con la utilización de los servicios de uno o varios trabajadores.

Consideramos que esta definición es incompleta, toda vez que como se desprende de lo que se entiende como relación de trabajo, a cambio de la utilización de los servicios prestados por los trabajadores, se debe otorgar a los mismos un salario; cosa que se olvida señalara en la definición dada por nuestra ley.

Por lo que podemos decir que patrón es la persona física o moral que tiene la facultad de dirigir la actividad laboral de la persona o personas que le presten un trabajo personal mediante el pago de un salario.

Cuando el patrón es una persona moral, requiere de personas físicas que lo representen; el patrón, persona física requiere también de otras personas físicas para transmitir sus ordenes, dirigir o coordinar las actividades de los trabajadores. Por lo que son considerados como representantes del patrón los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección en la empresa o establecimiento, y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo contempla una figura jurídica llamada intermediario y lo define en el artículo 12 como "la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

El intermediario es la persona que conviene para la prestación de los servicios de uno o varios trabajadores; pero no para el mismo, sino para otra persona. La Ley establece que no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores (Art. 14).

No serán considerados intermediarios, sino patrones las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los trabajadores.

En nuestro país se contempla la protección de los trabajadores en caso de que se presentara una sustitución patronal. Esto queda amparado en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que a la letra dice: "La sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituto será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

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

## CAPÍTULO 2.- CONFLICTOS DE TRABAJO

Los pequeños y constantes roces existentes durante la relación jurídica entre los sujetos del derecho del trabajo deterioraron a la misma, hasta llegar a la violación de un derecho contemplado dentro de la legislación sustantiva, originando con esto la aparición de un conflicto de trabajo.

La palabra conflicto gramaticalmente hablando deriva del latín *Conflictus*, y éste a su vez tiene su origen en el vocablo *Configere*, que implica combatir, luchar, pelear.

El maestro Guillermo Cabanellas nos explica que "la voz conflicto es utilizada en el derecho para designar posiciones antagónicas".<sup>14</sup>

En todas las ramas que integran el derecho, existen posiciones antagónicas; en materia del trabajo el Congreso Constituyente al percatarse de que en la Constitución, así como en la Ley Federal del Trabajo existían los términos conflicto y controversia para nombrar a estas diferencias entre los sujetos del derecho laboral; optó por unificar la terminología adoptando la acepción conflicto para denominarlas, evitando con esto que se generaran más discusiones respecto a la utilización de uno u otro concepto.

En materia del trabajo, los principales juristas, estudiosos del derecho, han expuesto lo que se considera como conflicto de trabajo.

---

<sup>14</sup> Cit. por Cavazos Flores, Baltasar. *Cuarenta Lecciones de Derecho Laboral*. Ed. Trillas. México, D.F., 1990, pág. 321.

Así tenemos que para el tratadista Mario de la Cueva los conflictos de trabajo "son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".<sup>15</sup>

Por su parte el doctrinario Armando Porras López define a los conflictos de trabajo como "las controversias jurídico-económicas que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la ley a la relación de trabajo individual o colectiva".<sup>16</sup>

El jurista Jesús Castorena dice que "conflicto de trabajo es toda diferencia que surge entre los sujetos del derecho obrero, con motivo de la implantación, celebración, formación, interpretación, alcance o vigencia de las normas de los contratos y de las relaciones de trabajo".<sup>17</sup>

El doctrinario Miguel Bermúdez Cisneros opina que "conflicto de trabajo es toda situación jurídica que se produce como consecuencia de la relación jurídica que se produce como consecuencia de la relación contractual ocasionada en el desarrollo de la extensión de una relación jurídico laboral, y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo".<sup>18</sup>

Las anteriores definiciones se formularon de acuerdo al criterio de cada uno de éstos autores; podemos señalar que coinciden en que para

---

<sup>15</sup> Ob. Cit. pág. 19.

<sup>16</sup> Porras Lopez, Armando. *Derecho Procesal del Trabajo*. Ed. José M. Cajica Jr. S.A., México, D.F., 1996, pág. 69.

<sup>17</sup> Ob. Cit. pág. 297.

<sup>18</sup> Bermudez Cisneros, Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*. 2ª. Edición, Ed. Trillas, México, D.F., 1989, pág. 41.



que exista un conflicto de trabajo, es necesario que exista un motivo de enfrentamiento o discordia entre los sujetos del derecho de trabajo, que perturben la relación jurídica existente y que deriven de la prestación de un servicio personal subordinado.

De acuerdo a las causas que originan los conflictos, éstos pueden clasificarse de acuerdo a diferentes criterios; así tenemos que pueden ser individuales o colectivos; jurídicos o económicos; por los sujetos procesales, pueden ser: obrero patronal, interobrero, intersindicales; al combinarse las clasificaciones anteriores, pueden ser: obrero patronal individual, obrero patronal colectivo jurídico, obrero patronal colectivo económico.

En el presente trabajo únicamente se analizarán los conflictos individuales de trabajo.

## **2.1 CONFLICTO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

A través de las diferentes etapas por las que ha pasado la historia, han surgido infinidad de luchas derivadas de un sin fin de motivos. Las primeras luchas se suscitaron en la prehistoria en la que los hombres disputaban entre sí para tener el dominio de las cosas ofrecidas por la naturaleza. Con la aparición más tarde de la propiedad privada, surgen grandes controversias por obtenerla, provocando con esto que la sociedad sufriera una división perfectamente definida en dos clases sociales; en la Edad Antigua eran conocidas como esclavos y patricios; más tarde en la Edad Media se distinguían en siervos y nobles y señores feudales; en la

actualidad y debido al régimen económico en el que se vive (capitalismo) se conocen a estas clases como proletarios de la ciudad y del campo y los capitalistas poseedores de los medios de producción. Sea cual fuere el nombre asignado a estas clases sociales, su característica principal sigue siendo la misma; a una de estas clases pertenecen los hombres dedicados a utilizar su fuerza de trabajo para obtener los medios necesarios para vivir, y a la otra, los hombres que tienen la riqueza en sus manos, los medios de producción.

Sin embargo la división de la sociedad en estas clases sociales no originaron en sí los conflictos de trabajo; es a partir de la Revolución Industrial, al encontrarse los trabajadores exageradamente presionados con las jornadas de trabajo, así como soportando el pago de salarios raquíticos y las condiciones inhumanas en que prestaban sus servicios, comenzaron a reunirse en grupos para exigir el respeto y crear mejores condiciones de trabajo; es en ese momento cuando surgen los primeros conflictos de trabajo.

Se considera como Conflicto individual de trabajo a aquellos pleitos, pugnas o malos entendidos suscitados entre los trabajadores y patrones, entre trabajadores entre sí, entre patrones entre sí; no importando el número que intervengan en el, únicamente deberán perseguir un interés de carácter particular.

Estos conflictos pueden ser de carácter jurídico o de carácter económico.

Conflictos Individuales de Trabajo de carácter jurídico son aquellos que se suscitan entre los sujetos del derecho de trabajo que se originan de la interpretación de la ley o del contrato de trabajo y cuya solución la tenga que dar el derecho.

Son conflictos individuales de carácter económico aquellos choques o enfrentamientos que se susciten con motivo de la creación o modificación de las condiciones de trabajo. Su fundamento lo encontramos en el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que a la letra dice:

“El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen.”

A continuación se citan dos tesis emitidas por la Suprema Corte de Justicia, con la finalidad de establecer la diferencia entre conflicto individual y conflicto colectivo.

**CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO. DISTINCIÓN Y NATURALEZA DE LOS.** La clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no responde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción; de donde se

obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a uno o varios trabajadores les corresponda personalmente.

Amparo directo 692/95 (6914/95). Joel Pedro Reyes Pérez y otros. 21 de septiembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Luis Tirado Ledesma. Secretario: Enrique Munguía Padilla.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo III, Marzo de 1996. Tesis I.4ºT.18L. Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Página 904.

**CONFLICTO COLECTIVO E INDIVIDUAL, DISTINCIÓN.** El carácter de un conflicto colectivo, no se determina por la multiplicidad de demandantes, o por el simple hecho de que la prestación deducida tenga por objeto la aplicación o interpretación de un contrato colectivo de trabajo, pues tiene el carácter de individual aquel conflicto que tenga por objeto decidir sobre el derecho sustantivo que a un trabajador en lo personal le corresponda, conforme a la ley o a los contratos colectivo o individual; en cambio el conflicto será colectivo cuando el objeto sobre el cual decida la Junta sea el interés profesional del grupo o sindicato.

Amparo directo 11952/84. José Manuel Díaz Villaseñor y otros. 14 de mayo de 1986. 5 votos. Ponente: Leopoldino Ortiz Santos.

Volumen 62, pág. 17. Amparo directo 3847/73. Sindicato de Trabajadores de las Industrias Papelera, Cartonera, Celulosas y sus materias primas y derivados de la República Mexicana. 1º. De febrero de 1974. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Cuarta Sala. Volúmen 205-216 quinta parte. Página 15.

De lo anterior podemos mencionar que la diferencia fundamental de estos conflictos, la encontramos en las acciones a reclamar

## **2.2 SOLUCIÓN AL CONFLICTO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

Una vez surgido el conflicto de trabajo, y observando que en algunas ocasiones las partes no llegan a resolver por ellos mismos, el Estado tuvo la necesidad de establecer medios eficaces encaminados a encontrar el desahogo de estos, así mismo fue necesaria la creación de organismos que se encargarán de cumplir con esta tarea.

El jurista Nestor de Buen dentro de la clasificación de los medios para solucionar estas controversias, nos dice que se puede lograr mediante la intervención directa de las partes, y que generalmente pueden darse antes de que alguna autoridad establezca una solución obligatoria; a ésta clasificación le llama solución directa entre las partes y dentro de la misma podemos encontrar al pago, la transacción y la convención, sin dejar de

mencionar que éstas formas de acabar con los conflictos, tienen esencia puramente civil.

El pago.- Este autor utiliza la definición dada por el Código Civil para el Distrito Federal por considerar que la amplitud de la misma permite referirla en el Derecho del Trabajo.

“Pago o cumplimiento es la entrega de la cosa o la cantidad debida, o la prestación del servicio que se hubiere prometido” (Art. 2062).

El pago es la forma genérica de dar solución a un conflicto de trabajo, éste puede realizarse voluntariamente antes de que tenga conocimiento la autoridad de la existencia del conflicto, voluntariamente durante la secuela del procedimiento y antes de que la autoridad lo determine obligatoriamente (mediante el laudo), o bien una vez dictado el laudo y aún cuando el obligado se niegue a efectuarlo, siempre y cuando el laudo condene al pago de las prestaciones reclamadas. Lo que es un hecho es que ya sea voluntario o forzoso, el pago es generalmente el que extingue el conflicto.

La transacción. Es muy común que ésta sea utilizada en el Derecho civil, de ahí que la definición de la misma se encuentra plasmada en el artículo 2944 del Código Civil para el Distrito Federal, que a la letra dice:

“La transacción es un contrato por el cual las partes, haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura”.

La transacción implica, en el fondo una renuncia de derechos, al efectuarse en ella concesiones, lo que no es muy bien visto en materia del trabajo, inclusive nuestra Ley Federal del Trabajo establece un principio de irrenunciabilidad de derechos en su artículo 33, al señalar la nulidad de la renuncia que los trabajadores hagan de sus 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; por esta razón, en materia laboral no es permitida la transacción.

La convención. Este término deriva del latín *conventio* -onis que significa acuerdo o coincidencia de voluntades.

Respecto a la convención el tratadista Nestór de Buen opina que debe usarse "específicamente cuando se trate de fijar nuevas condiciones de trabajo para dar fin a un conflicto que hubiere tenido precisamente ese objeto. En materia laboral esto puede ocurrir tratándose de conflictos individuales o colectivos, pero en todo caso con relación a la fijación de nuevas condiciones de trabajo".<sup>19</sup>

Cuando se trate de modificar condiciones de trabajo de una relación individual, deberá atenderse el artículo 56, cuando las condiciones a modificar se refieran a la relación colectiva de trabajo se atenderá a lo establecido por el numeral 425, ambos de la Ley Federal del Trabajo.

La convención tiene relación directa con el convenio, al contener ambas figuras el acuerdo de voluntades de las partes, incluso puede decirse

---

<sup>19</sup> De Buen, Nestor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Ed. Porrúa S.A., México, D.F., 1988, pág. 94.

que la convención es el genero y el convenio es la especie.<sup>19</sup> De Buen, Nestor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Ed. Porrúa S.A., México, D.F., 1988, pág. 94.

Continuando con la clasificación que da el jurista Nestor de Buen encontramos a los medios de solución con intervención de terceros, y que la gran mayoría de estudiosos del derecho aceptan como medios de solución. Dentro de éstos podemos encontrar a la conciliación, a la mediación y al arbitraje.

Al presentarse el conflicto de trabajo cada una de las partes pretende obtener la victoria, las personas que se encuentran en el mismo al poner en juego sus propios intereses actúan llevados más por la pasión que por la razón, originando que en algunas ocasiones no sea posible la solución a sus diferencias directamente por las partes, y en consecuencia se tenga que recurrir a la intervención de un tercero, ajeno al conflicto. Por lo que el Estado se vio en la necesidad de crear un procedimiento jurisdiccional a fin de dar solución a los mismos.

### **2.2.2.1 LA CONCILIACIÓN**

El término conciliación tiene su origen etimológico en el vocablo latino conciliatio –onis, que a su vez deriva de la palabra conciliare que significa poner de acuerdo los ánimos de los que estaban opuestos entre sí.

Casi desde la aparición del Derecho se practica la conciliación.



Los primeros vestigios de la utilización de la conciliación para la solución de los conflictos la encontramos en Grecia, en donde los tesmotetes se encargaban de conciliar los intereses de las partes de acuerdo a lo establecido en sus leyes, haciendo antes un estudio de los negocios.

Se tiene conocimiento de que en Roma, ésta figura fue aceptada como medio para terminar los pleitos entre las partes; lo que quedó considerado y respetado dentro de las leyes de las XII tablas.

Mientras que en el Derecho Español quedó impuesto durante largas épocas la obligación que tenían los jueces para intentar avenir a las partes que llegaban ante ellos a ventilar sus negocios; siendo lo anterior un requisito obligatorio, trayendo como consecuencia que en caso de no cumplirlo, no podría abrirse el juicio.

Una vez hecha una breve reseña histórica de la aparición de la conciliación es menester mencionar algunas de las definiciones dadas por los principales doctrinarios del derecho laboral.

El tratadista Manuel Alonso García define a la conciliación como "aquel sistema de sustanciación de conflictos de trabajo (individuales o colectivos), por virtud del cual las partes del mismo ante un tercero que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas pretensiones tratando de llegar a un acuerdo que elimine la posible contienda judicial".<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Alonso García, Manuel. *Curso de Derecho del Trabajo*. 5ª. Edición. Ed. Ariel, Barcelona, España, 1975, pág. 699.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo dice que la conciliación es "una práctica consistente en utilizar los servicios de un tercero parte neutral, para que ayude a las partes en conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo".<sup>21</sup>

El Doctor Arturo Arriaga opina que la conciliación "es una figura jurídica mediante la cual los sujetos procesales que tienen posiciones contrarias llegan a una avenencia sin que exista renuncia de derechos con el objeto de prevenir o de solucionar un conflicto de trabajo mediante la intervención de un tercero que es la autoridad del trabajo y que no decide".<sup>22</sup>

En lo particular estamos de acuerdo con la definición dada por el Doctor Arriaga, porque el hecho de que los sujetos lleguen a un acuerdo respecto de sus posiciones, para dar solución a un conflicto, no implica que se tenga que renunciar a ciertos derechos para que se pueda dar fin a la contienda. Por otra parte, es de gran importancia que esta definición contemple como a la tercera persona a intervenir para la solución de un conflicto, a la autoridad del trabajo, no obstante que no decide, podrá observar que durante la realización del acuerdo al que llegan las partes, no se viole el principio de irrenunciabilidad de derechos que contempla nuestra Constitución, así como la Ley Federal del Trabajo.

De la anterior conceptualización de la conciliación se desprenden como elementos de la misma, los siguientes:

---

<sup>21</sup> Organización Internacional del Trabajo. *Guía Práctica*. Ginebra, 1974, pág. 4.

<sup>22</sup> Arriaga Flores, Arturo. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Ed. Caballeros del Derecho A.C., México, s/f, pág. 10.

— Intervención de la autoridad del trabajo;

— El arreglo amistoso entre las partes en conflicto, sin que exista renuncia de derechos;

— El objeto de la misma es prevenir o solucionar un conflicto de trabajo.

La esencia de la conciliación la encontramos establecida en la tesis emitida por la Corte, que a continuación se transcribe.

**CONCILIACIÓN, ESENCIA JURÍDICA DE LA.** La conciliación es la parte del proceso laboral que se caracteriza por buscar un avenimiento entre el capital y el trabajo, con la finalidad expresada por el Constituyente desde las discusiones del artículo 123 de nuestra Constitución Política Federal, de que se llegue a una solución amistosa que evite, por una parte, los tramites molestos y engorrosos, a la par que tardados en múltiples ocasiones, de un juicio de la forma establecida por nuestras leyes; por la otra, el desamparo en que quedan los trabajadores ante los desiguales intereses que se oponen, cuando existe una razón justificada en sus pretensiones, o cuando los dependientes económicos del trabajador dejan de recibir bruscamente y sin operar otros elementos que las causales circunstancias, lo necesario para subsistir. En todas estas situaciones se han buscado fórmulas conciliatorias que permitan al patrón reconocer su responsabilidad directa o indirecta en un acto derivado del trabajo, y de ahí que la función de nuestro procedimiento laboral está encaminada, en esencia, a encontrar esas fórmulas con la ayuda de la autoridad del trabajo, que son lo mismo las Juntas de Conciliación que las Juntas de Conciliación y Arbitraje diseminadas en todo el país, para facilitar esta labor inicial, a la

cual deben quedar circunscritas las controversias derivadas de los expresados factores de producción; capital y trabajo. Es en apoyo de esta tesis, consagrada por la doctrina universal de la materia, que en nuestro sistema procesal se han estructurado tanto las Juntas Permanentes como las Juntas Accidentales de Conciliación, establecidas en los propios lugares donde se encuentran los centros de trabajo, para dar celeridad a las resoluciones que se adopten, para buscar la concordia entre patronos y trabajadores y para llegar precisamente a los convenios o arreglos que los diversos conflictos ameriten, cuando las partes estén anuentes a ello.

Asimismo, se encuentra establecido en nuestra legislación laboral, que la opinión de los conciliadores en forma alguna no se impone a las partes interesadas, sino que sólo se les da a conocer para que la acepten o la rechacen y para que, en esta última situación, ocurran en arbitraje a dirimir sus diferencias legales por los medios que la propia ley provee, oponiéndose y apoyando sus excepciones con las pruebas de que dispongan o de que pueden disponer y que estén permitidas. En ningún instante del proceso laboral se impone a las partes contendientes la conciliación y consecuentemente tampoco puede imponérseles la opinión que se dicte por las Juntas de Conciliación, cualquiera que sea la naturaleza de éstas, pues como lo expresa el artículo 352 de la ley, tratándose de las Juntas Federales de Conciliación, su intervención en los asuntos que les competen se limitan a procurar que dichas partes lleguen a un entendimiento.

Amparo directo 8259/62. Pedro J. Matar y Coags. 3 de febrero de 1964. 5 votos. Ponente: Ángel Carvajal.

En nuestro sistema normativo, la Ley Federal del Trabajo de 1931 establecía como autoridades encargadas de llevar a cabo la conciliación, a las siguientes:

Juntas Municipales de Conciliación. Como lo estipulo el artículo 336, "la función conciliatoria está a cargo de las Juntas municipales de Conciliación, integradas con un representante del Gobierno que designará el Ayuntamiento o Consejo municipal, uno del trabajador y otro del patrón afectados.

El representante del gobierno tendrá el carácter de Presidente de la Junta, y en su nombramiento, en ningún caso, podrá recaer en el Presidente Municipal, municipales o concejales, ni en los empleados de la administración sindical".

Juntas Federales de Conciliación. "Serán únicamente de avenencia, y su intervención en los asuntos que competen se limitarán a procurar que las partes lleguen a un entendimiento."

La jurisdicción de las Juntas de Conciliación se ejercerá dentro de la misma demarcación territorial señalada a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; las Juntas Federales de Conciliación se integrarán cada vez que sea necesario (Art. 352 y 353)."

**Junta Central de Conciliación y Arbitraje.** Estas juntas funcionaban en la capital de los Estados, en la del Distrito y en los territorios federales. Dentro de las atribuciones y facultades señaladas en el artículo 349 de la ley, se encuentra la de conocer en conciliación de todas las diferencias o conflictos colectivos que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, siempre que se deriven del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con éste, y que afectan a todas las industrias del Estado representadas en la Junta.

**Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.** Se establecía en la ciudad de México una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para conocer y resolver las diferencias o conflictos entre trabajadores y patrones, derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él, así como los de la misma naturaleza que surjan entre trabajadores o entre patrones, en empresas o industrias que sean de concesión federal o que desarrollen actividades total o parcialmente en zonas federales (Art. 358).

Estas Juntas funcionaban en Pleno o en Juntas Especiales. El Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene dentro de sus funciones el conocer en conciliación de las diferencias o conflictos a que se refiere el artículo 358, ya sea que tengan el carácter de individual o colectiva y que afecten de una manera general a las industrias o trabajos diversos de jurisdicción federal; conocer en conciliación y arbitraje de los conflictos colectivos, sean o no de jurisdicción federal, suscitados entre patrones y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, cuando afecten dos o más entidades federativas; conocer en conciliación y arbitraje de los conflictos que surjan en relación con el contrato colectivo que haya sido

~~declarado obligatorio en los términos del artículo 98, cuando deba regir en más de una entidad federativa (Art. 365).~~

Los grupos especiales que integran la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tienen dentro de sus atribuciones y facultades la de conocer de las diferencias o conflictos a que se refiere el artículo 358, siempre que estos conflictos abarquen solamente alguna industria o rama del trabajo (Art. 366).

El procedimiento que seguían las Juntas Municipales y Federales de Conciliación, así como las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, para llevar a cabo la conciliación, una vez que la autoridad tenía conocimiento de la existencia del conflicto de trabajo y fijada fecha para la audiencia de conciliación, se encontraba establecido en el artículo 512, que a continuación se transcribe.

"El día y hora señalado al efecto, el patrón y el trabajador interesados comparecen ante la Junta, personalmente o por medio de representante legalmente autorizado. El acto de conciliación se celebrará desde luego en la forma siguiente:

I.- Comenzará el actor exponiendo su reclamación, esto es, lo que pide y la causa o título que tiene para ello. Esta exposición podrá hacerse dándose lectura a la promoción inicial del expediente. Además, podrá hacerse manifestación de los fundamentos legales que la apoyen;

II.- Contestará el demandado lo que crea conveniente en defensa de sus intereses y podrá también exhibir los justificantes en que funde sus excepciones;

III.- Después de la concentración podrán los interesados replicar y contrarreplicar, si quisieren;

IV.- Si no hay avenencia entre ellos, la Junta procurará averirlos como componedor amigable, y para el efecto el Presidente o su auxiliar, consultando el parecer de los otros representantes, propondrá la solución que a su juicio sea propia para terminar el litigio, demostrando a los litigantes la justicia y equidad de la proposición que les haga en vista de sus respectivas alegaciones; y

V.- Si las partes llegan a un acuerdo, la solución propuesta pondrá termino al conflicto.”

No obstante que las partes no hubieren llegado a un acuerdo en la audiencia de conciliación, una vez abierto el Arbitraje, dentro de la audiencia, se hacía un nuevo intento para llegar a un arreglo y con esto poner fin al conflicto; lo anterior tenía lugar antes de llevarse a cabo la contestación de la reconvención en un breve período conciliatorio que se abría para tal efecto.

Actualmente nuestra legislación laboral establece como autoridades para llevar a cabo la conciliación, a las siguientes:



~~Juntas Federales de Conciliación. Tienen dentro de sus funciones actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones; así como dentro de sus atribuciones y facultades, el procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo (lo anterior con fundamento en lo establecido por los artículos 591 y 600).~~

Juntas Locales de Conciliación. Las cuales funcionarán en las entidades federativas, quedando instaladas en los municipios o zonas económicas que determine el gobernador; siempre que no se encuentren instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje; éstas tendrán las mismas facultades y obligaciones de las Juntas Federales de Conciliación (Art. 60I).

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Corresponde a ésta el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos; derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario. Funcionarán en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades expedida por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene dentro de sus facultades y obligaciones, conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afectan la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta (Art. 614 Fracción II).

Las Juntas Especiales tienen dentro de sus facultades y obligaciones, el conocer y resolver de los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas;

Conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas; entre otras (Art. 616 Frs. I y II).

Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Funcionarán en cada una de las entidades federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ( Art. 623).

Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Ésta tiene dentro de sus funciones representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo; proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y constar los resultados en actas autorizadas; entre otras (Art. 530 Frs. I y III).

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en lugar de que continuarán existiendo las Juntas Municipales de Conciliación, así como la Junta Central de Conciliación y Arbitraje; se crearon las Juntas Federales de Conciliación y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

~~Cada una de las autoridades citadas tienen un procedimiento a seguir para llevar a cabo la conciliación, a continuación se expondrán los mismos.~~

Comenzaremos mencionando el procedimiento que sigue la Procuraduría Federal del Trabajo.

“Para que los procuradores puedan proponer a las partes interesadas soluciones conciliatorias para el arreglo de sus asuntos o de sus conflictos, deberán proceder a citar a ambas partes con una anticipación mínima de 48 horas al día en que deba llevarse a cabo la diligencia, expresando en la notificación correspondiente el día y hora señalados, así como el sitio de reunión. Si el patrón no acude sin causa justificada, podrá imponérsele la medida disciplinaria que estime pertinente, de acuerdo a la gravedad de su falta.

Presentes las partes, el día y hora señalados, al Procurador que corresponda, atendiendo los razonamientos que aquellos expongan, podrá proponer soluciones amistosas para el arreglo de las diferencias o conflictos, haciéndose constar los resultados obtenidos en actas autorizadas que al efecto se levanten.

En caso de que la proposición conciliatoria sea aceptada por los interesados, bien en la forma sugerida o con las modalidades que aquellos aprueben, se dará por concluido el asunto una vez cumplido el convenio respectivo, levantándose el acta autorizada correspondiente; y

Si no logra avenir a las partes en conflicto y el trabajador solicita ser defendido en juicio laboral, se turnará el caso al Procurador Auxiliar General de Defensoría y Conflictos, para que proceda a ejercitar la acción correspondiente" (Artículos 13, 14 y 15 del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo).

Por su parte, tanto las Juntas Federales como las Juntas Locales de Conciliación siguen el mismo procedimiento.

En éste, las partes comparecen personalmente a la Junta sin abogados patronos, asesores o apoderados; la Junta intervendrá para la celebración de pláticas conciliatorias entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Lo anterior se encuentra establecido en los artículos 865 y 512 fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo.

Mientras que ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje el procedimiento a seguir es el ordinario.

Nuestra legislación laboral vigente contempla dentro de su procedimiento ordinario que una vez presentado el escrito inicial de demanda ante la oficialía de partes de la Junta competente y turnada al Pleno o a la Junta Especial, según sea el caso, se señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, a efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito inicial.

~~La audiencia a que se refiere el párrafo anterior, consta de tres etapas: a) de conciliación; b) de demanda y excepciones; y c) de ofrecimiento y admisión de pruebas. En el presente trabajo únicamente se estudiará lo referente a la etapa de conciliación, que se encuentra establecida en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:~~

“La etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente forma.

I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;

II.- La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

III.- Si las partes llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta por una sola vez la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;

V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse a la etapa de demanda y excepciones.”

Observamos que a diferencia de lo establecido por la Ley Federal del Trabajo de 1931, nuestra legislación vigente otorga menor importancia a fomentar mediante la conciliación la solución a los conflictos; lo anterior es evidente al recordar que la ley del 31, después de celebrada la audiencia de conciliación y encontrándose en la etapa del arbitraje, la Junta abría una breve etapa para exhortar nuevamente a las partes a llegar a un arreglo y con esto dar fin al conflicto de trabajo; mientras que en la actualidad, nuestra legislación contempla únicamente una etapa de conciliación, en la que generalmente la Junta se limita a preguntar a las partes si es su deseo llegar a un arreglo y en caso de no ser esta su voluntad se procede entonces a la apertura del arbitraje, sin que dentro del mismo se haga incapie en tratar de avenir a las partes para solucionar sus diferencias; no obstante que la conciliación en caso de que las partes lleguen a un acuerdo, sea válida en cualquier etapa del procedimiento, hasta antes de que se dicte el laudo.

Lo anterior se observa principalmente cuando se trata de solucionar conflictos individuales de trabajo; en los conflictos colectivos, la Junta tiene mayor interés en avenir a las partes.

Antes de pasar al siguiente tema, es necesario mencionar en que consiste la conciliación potestativa a que se refiere en las funciones correspondientes a las Juntas Federales de Conciliación.

Se entiende como conciliación potestativa a la facultad que tienen las partes de avenir sus diferencias mediante la intervención de un tercero, que en este caso, será la Junta Federal de Conciliación.

### **2.2.1.1 EL CONVENIO**

Como resultado de la conciliación entre las partes de un conflicto de trabajo, surge el convenio.

El término convenio gramaticalmente significa ajuste, acuerdo o convención. De acuerdo a la concepción civilista es “el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir las obligaciones”.<sup>23</sup>

Nuestra Ley Federal del Trabajo acepta al convenio como medio de solución a los conflictos de trabajo, pero establece ciertos requisitos que debe cumplir para que tenga validez, los que se encuentran establecidos en el artículo 33, que a la letra dice:

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

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo

---

<sup>23</sup> Código Civil Para el Distrito Federal. Art. 1792. Ed. Porrúa S.A., México, D.F., 1998, pág. 271.

motiven y de los derechos contenidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores”.

De la lectura de éste artículo se puede deducir que los requisitos que tiene que reunir el convenio, son:

a) Constar por escrito; b) Contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él; c) La ratificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como la aprobación por parte de ésta, sin los cuales no tendría validez.

Por su parte el Doctor Miguel Borrell nos ofrece un análisis más detallado de los requisitos a cumplir por el convenio al afirmar que “todo convenio, liquidación o finiquito celebrados entre el patrón y sus trabajadores, deberán siempre reunir los siguientes requisitos:

I.- 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 Federal del Trabajo.

II.- No deben contener renuncia a ninguno de los derechos que a favor del trabajador establecen en la Constitución en la fracción XXVIII del artículo 123 y su legislación complementaria, pues la renuncia a cualquiera de los derechos del trabajador será nula de pleno derecho y la acción para demandar la nulidad de estos convenios es imprescriptible, aunque si puede



- prescribir el derechos al pago de las diferencias de prestaciones que se deriven de la aplicación de la cláusula nula.

III.- 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.

IV.- Para que estos documentos puedan ser considerados como liberatorio, deberá 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 o importes que correspondan al trabajador, como señalamiento del período de tiempo que comprende cada uno, especificando su salario, antigüedad, 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;

V.- Los convenios, liquidaciones o finiquitos, debidamente redactados, ratificados ante la Junta, aprobados por esta y dispuesto el archivo de los mismos como asunto debidamente concluido no constituyen cosa juzgada pues según tesis jurisprudencial, esa aprobación de la Junta solo se limita o refiere a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes, pero no esta conociendo ni resolviendo aún cuando con posterioridad a la aprobación del convenio o finiquito, se demanda por el trabajador el pago de otras prestaciones diversas a las señaladas por el convenio".<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Borrel Navarro, Miguel . *Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. 5ª. Edición. Ed. Sista. México, D.F., 1996, pág. 87 y 88.

El Doctor Borrell en su anterior comentario, no solamente enuncia los elementos que de acuerdo a la ley laboral debe contener todo convenio para su validez, hace un análisis más exhaustivo de éstos; resaltando lo referente a la renuncia de los derechos de los trabajadores, al sugerir que dentro de la relación circunstanciada de los derechos que se contengan en el convenio, se haga un desglose de todos y cada uno de los derechos, prestaciones o importes correspondientes al trabajador. Lo observado por éste autor es de gran ayuda, sobre todo para el trabajador, siempre que, tanto las partes, como las autoridades laborales utilizarán en la práctica ésta forma de elaborar los convenios; porque evitaría que se aprobaran convenios en los que se contemplarán renunciaciones a los derechos de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 tenía establecido en su numeral 98 que "todo acto de compensación, liquidación, transacción o convenio celebrado entre el obrero y el patrón, para que tenga validez deberán hacerse ante las autoridades del trabajo correspondiente". No obstante que la misma contemplaba como protección para los trabajadores la irrenunciabilidad del salario, dejaba algunas prestaciones desprotegidas, con las que podría pactarse alguna renunciabilidad al celebrarse el convenio; a fin de prevenir que esto aconteciera la Corte emitió una tesis al respecto.

**CONVENIOS EN MATERIA DEL TRABAJO.** El artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, debe interpretarse como un precepto establecido en beneficio de los trabajadores, con el objeto de protegerlos contra la celebración de convenios perjudiciales y lesivos a sus intereses, porque pretende evitar que renuncien a sus derechos en beneficio del

patrono; de manera que en tanto que no exista un perjuicio para aquellos, el convenio es válido, aún cuando no haya sido aprobado por la Junta respectiva. (Art. 33 y 34)

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª. Parte, 4ª. Sala, Tesis 56, pp.66 y 67.

Al comparar lo establecido por la legislación anterior a la de 1970, vigente hasta nuestros días, y aunque la Corte pretendiera proteger aún más a los trabajadores al emitir la anterior tesis, es notable que el texto vigente referente al convenio contiene en realidad una protección mayor respecto de los derechos a que se hacen acreedores los trabajadores por la prestación del servicio personal subordinado, quedando así contemplado el famoso principio de irrenunciabilidad, y estipulando la observancia del mismo por parte de la Junta antes de que se apruebe el convenio.

Finalmente es importante mencionar que una vez aprobado y cumplido el convenio por la Junta de Conciliación y Arbitraje, tendrá los mismos efectos atribuibles a un laudo, así lo establece el artículo 876 en su fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

Continuando con los medios de solución con intervención de terceros, encontramos a la MEDIACIÓN.

En términos de la definición de Alonso García, la mediación "es la institución jurídica destinada a la actuación de pretensiones —o a la solución de conflictos— ante un órgano designado por las partes o instituido

oficialmente, llamado a formular una propuesta o recomendación que carece de valor decisorio".<sup>25</sup>

En nuestra materia este medio de solución de conflictos de trabajo no tiene sustentación legal. Sin embargo algunos doctrinarios opinan que ésta figura suele confundirse con la de la Conciliación, por lo que es importante señalar sus diferencias.

De acuerdo al criterio de los autores, las principales diferencias entre éstas figuras, las encontramos en que, en la conciliación el tercero a intervenir (conciliador) procura o tiene como finalidad conseguir un acercamiento y avenimiento de las partes, sin que él tenga la facultad de hacer propuestas; mientras que en la mediación, el tercero a intervenir (mediador) su función no consiste únicamente en tratar de lograr un acercamiento de las partes para la solución del conflicto, sino que puede formular propuestas para la solución del mismo.

Otra de las diferencias consideradas por los doctrinarios es, que mientras que en la conciliación el conciliador orienta su actividad hacia la solución de los conflictos por medio de un convenio equitativo para las partes; en la mediación el mediador trata de lograr un arreglo con base en su criterio, independientemente del grado de equidad que tenga el mismo.

También establecen como diferencia entre estos supuestos jurídicos, la calidad de las personas que intervienen como terceros; en la conciliación la función del tercero corresponde a funcionarios oficiales, en tanto que en la mediación son personalidades de prestigio ajenas a las autoridades.

---

<sup>25</sup> Ob. Cit. pág. 701.

Dentro de la clasificación de solución a los conflictos a través de la intervención de tercero, encontramos el Arbitraje.

### 2.2.2 EL ARBITRAJE

El arbitraje es otra figura jurídica mediante la cual pueden solucionarse las controversias de trabajo. La fracción XX del Apartado A del artículo 123 Constitucional atribuye a las autoridades del trabajo la función arbitral, al establecer:

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

El maestro Trueba Urbina dice que el arbitraje es “aquella institución jurídica destinada a resolver un conflicto laboral planteado entre sujetos y consistente en la designación de un tercero denominado arbitro, cuya decisión se impone en virtud del compromiso adquirido”.<sup>26</sup>

Por su parte el doctor Arturo Arriaga opina que el arbitraje “es un medio de solución de los conflictos de trabajo, pero también es una fase del proceso del trabajo por medio del cual los sujetos del conflicto laboral se someten voluntariamente o por disposición de la ley ó a través de la ley, es la regla general, a un tercero ajeno a las partes el cual es denominado

---

<sup>26</sup> Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. 4ª. Edición, Ed. Porrúa, México, 1978, pág. 192.

arbitro, mismo que puede ser privado o público por regla general y con la finalidad de que éste emita una resolución poniendo fin al choque de intereses”.<sup>27</sup>

De las anteriores definiciones se desprende que el arbitraje puede clasificarse en:

- a) Arbitraje Voluntario o potestativo;
- b) Arbitraje Compulsivo, forzoso u obligatorio; y
- c) Arbitraje Mixto.

a) El arbitraje voluntario o potestativo es aquel al que acuden las partes de común acuerdo, cuando por sí mismas no pueden encontrar una solución a su conflicto; y en el que se designa a un tercero denominado arbitro, quien puede ser público o privado, a efecto de dirimir la controversia.

Esta clase de arbitraje, es únicamente utilizado, en nuestro derecho del trabajo, tratándose de conflicto colectivo económico. Así lo establece el artículo 469 en sus fracciones III y IV de la Ley Federal del Trabajo, vigente, el que a la letra dice:

“La huelga terminará:

I.- ...

II.- ...

III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes;

IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.”

---

<sup>27</sup> Ob. Cit. pág. 12.

Observamos que la fracción III del artículo citado nos ejemplifica y nos fundamenta el arbitraje potestativo ante arbitro particular; en tanto que la cuarta fracción nos fundamenta y ejemplifica el arbitraje potestativo realizado por arbitro público, es decir, la persona encargada de dirimir la controversia es una autoridad gubernamental.

b) Arbitraje compulsivo, forzoso u obligatorio es aquel en el que por regla general, el arbitro es establecido por la propia Ley, y forzosamente tiene que ser un arbitro público.

Dentro de esta clase de arbitraje, el arbitro, que será público, al emitir su resolución considerando el interés general y el de las partes, debe poseer las cinco nociones de jurisdicción, que a continuación se transcriben.

Notio.- Consiste en conocer el negocio jurídico;

Vocatio.- Es la capacidad de hacer comparecer a las partes;

Coertio.- Ésta consiste en utilizar los medios de apremio;

ludition.- La que implica emitir resoluciones; y

Executio.- La cual implica el poder hacer cumplir sus resoluciones.

c) El arbitraje mixto. "En materia laboral, podría ser de cuatro formas, a saber: a) potestativo para las dos partes; b) potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones; c) obligatorio para ambos a solicitud de cualquiera de las partes; o d) obligatorio para ambos por ministerio de ley".<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Cavazos Flores, Baltasar. *El mito del Arbitraje Potestativo*. Ed. Jos S.A., México, D.F., 1978, pág. 65.

El arbitraje mixto consiste en reunir las características del arbitraje voluntario y del arbitraje forzoso, lo que implica que contiene tanto elementos de uno como del otro.

La característica primordial del arbitraje en general, consiste en la obligación que tienen las partes para acatar la solución dictada por el árbitro, y es esta la que lo diferencia de otras figuras jurídicas, como son la conciliación, la mediación, entre otras.

Comúnmente a la solución que dirime el conflicto de trabajo, dentro del arbitraje, recibe el nombre de laudo; existen dos formas de dirimir el conflicto antes de llegar a la pronunciación de un laudo, estas son el desistimiento y el allanamiento.

El allanamiento. Es el acto unilateral de una de las partes mediante el cual se somete a las peticiones formuladas por la otra, reconociendo su derecho y aceptando el cumplimiento de las pretensiones contenidas en la demanda.

El desistimiento. Es el acto por virtud del cual una de las partes, que es quien lo hace, renuncia, bien a la instancia procesal o al derecho sustantivo aplicable al caso concreto.

En general, estos son los medios más utilizados dentro del derecho del trabajo para dirimir controversias.



### **CAPITULO 3.- PENA CONVENCIONAL EN LOS CONVENIOS.**

De las soluciones practicadas en materia del trabajo sobresalen el arbitraje, el allanamiento, el desistimiento y el convenio. Sobre éste existen claras ventajas y desventajas a las que se someten las partes sujetas a él, sin embargo la ley es muy vaga y solo establece la irrenunciabilidad de derechos, es decir, no es clara respecto de la nulidad que recaería sobre la renuncia hecha por los trabajadores hacia indemnizaciones, salarios o cualquier otra prestación a la cual tengan derecho y que deriven de la prestación de un trabajo personal subordinado.

Cuando se celebra un convenio las partes tienen la libertad de estipular las cláusulas que se contemplan en él, que no son otra cosa que las disposiciones que se establecen de común acuerdo en el convenio; sin embargo esta libertad se encuentra limitada en cada una de las ramas del derecho, con la finalidad de salvaguardar el orden público y las buenas costumbres. En materia del trabajo los sujetos que intervienen en la celebración de un convenio no pueden pactar cláusulas en las que se renuncie a las prestaciones que conforme a derecho deriven de la prestación de un servicio personal subordinado (éstas cláusulas son conocidas como nulas); ésta es la limitante que existe en materia laboral y es mejor conocida como la irrenunciabilidad de derechos.

Las partes tienen la libertad de dictar libremente su convenio, ésta libertad se refiere a la ordenación del contenido, a su funcionalidad y a su finalidad como instrumento jurídico de contenido socio-económico y para declarar la validez del contenido del convenio es necesario examinar si éste

se halla en correspondencia con lo establecido en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

En la práctica comúnmente cuando se realiza un convenio se viola a todas luces el precepto invocado, aunque la ley señala que para que este sea válido la Junta de Conciliación y Arbitraje debe aprobarlo, y no obstante que en la ley no se contempla expresamente la obligación que tiene la Junta de analizar minuciosamente las propuestas hechas por las partes, con la finalidad de evitar que se presente la renuncia de algunos derechos inherentes al trabajador; esta es de su observancia; sin embargo la forma en que están redactados los convenios impide que la autoridad pueda comparar que las cantidades ofrecidas comprenden realmente lo correspondiente a todas y cada una de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador.

En la actuación cotidiana ante las Juntas nos percatamos de las violaciones que los convenios contienen. Solamente se llevan a cabo pocos requisitos (constar por escrito y la aprobación), de lo que se desprende que no realizan una relación circunstanciada de los hechos que lo motivaron, ni contienen los derechos contenidos en él.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje al aprobar un convenio no se fijan en la relación circunstanciada del hecho que lo motivo porque generalmente se trata de un conflicto de trabajo (son muy escasos los convenios hechos fuera de juicio y nunca contienen esta característica). Por lo general a la parte demandada es a quien beneficia el convenio porque nunca se establece realmente que es lo que se está pagando.

En un principio hablamos de las ventajas y desventajas que puede traer la celebración de un convenio; la principal ventaja que ofrece el convenio, por la cual se inclinan los contendientes a la realización del mismo se encuentra en el hecho de evitar que al poner en consideración sus diferencias ante las autoridades laborales, éstas resuelven las mismas a través de un proceso que, a la luz de la ley es aparentemente corto, pero que en realidad se trata de un proceso largo y engorroso, que les requiere tiempo, dinero y esfuerzo, y que se ahorrarían al llegar a un arreglo conciliatorio; además existe una gran influencia de la ideología mexicana para la realización del convenio; lo anterior derivado del conocido dicho que afirma que más vale un mal arreglo que un buen juicio.

Por su parte las desventajas a las que se somete el trabajador cuando decide resolver su conflicto de trabajo a través de un convenio, se encuentran, la probable renuncia de alguno de los derechos correspondientes a su calidad de trabajador; pero no es la única desventaja que podría presentarse durante la realización de éste, otra muy importante es el cumplimiento del mismo.

Cuando ante la Junta de Conciliación y Arbitraje se aprueba un convenio y éste se cumplimenta en la misma audiencia de su aprobación, el probable daño que sufriría el trabajador estaría enfocado a la parte proporcional de la renuncia de derechos, de los que fuere sujeto durante la realización del convenio, siempre que esta figura se presentará, lo que podría resolverse a través de la nulidad del convenio (que más adelante analizaremos), ó bien, al demandar el pago de las diferencias a las prestaciones que le fueron cubiertas.

Sin embargo, generalmente durante la audiencia en la que se somete para su aprobación y ratificación al convenio, se acuerda fecha posterior para llevar a cabo su cumplimiento; en este caso se corre el riesgo que una vez transcurrido el tiempo y llegado el momento para su cumplimentación la parte comprometida a efectuarla se niegue a hacerlo, y aunque existe una protección general para la ejecución del mismo, derivada de la facultad de acción conferida a la parte a quien se debe entregar lo comprometido en el convenio, para activar al órgano jurisdiccional competente para que efectúe el consecuente cumplimiento forzoso de lo convenido (a través del denominado procedimiento de ejecución), el trabajador, durante la tramitación de este procedimiento se encontraría en un estado de indefensión, lo que podría causarle un daño.

Para evitar las irregularidades existentes en los convenios casi siempre en perjuicio del trabajador, es necesario que no solamente éstos sean ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues no basta la simple ratificación ante la autoridad laboral, debe existir una protección extra para el trabajador.

Dos soluciones a las desventajas que tiene el trabajador son: la obligatoriedad de una pena convencional decretada de oficio por la Junta de Conciliación y Arbitraje para asegurar el cabal cumplimiento del convenio; la otra sería la nulidad del mismo.

### 3.1 OBLIGATORIEDAD DE UNA PENA CONVENCIONAL DENTRO DEL CONVENIO.

Para iniciar con el desarrollo del presente tema es menester precisar que es la pena convencional, que beneficios traería su estipulación para los trabajadores, así como los efectos que conllevaría el fijarla o no.

El Doctor Luis Muñoz dice que "la pena convencional es la promesa previamente determinada, de carácter negocial incondicionada o sometida a condición, que puede consistir en un dar o en un facere y que una de las partes hace a su contraparte, quien la acepta para el caso de incumplimiento no justificado de la obligación y que consiste en llevar a cabo una prestación a título de pena o multa mediante la cual, y previa liquidación, se resarcirá al acreedor los daños ocasionados por el incumplimiento de la obligación, con independencia del monto, efectividad y prueba de los daños, ya que semejantes cláusulas limitan la medida de esos daños".<sup>29</sup>

En materia del trabajo podemos definir a la cláusula penal o pena convencional como aquella cláusula especial que estipulan las partes dentro del convenio, cuya aplicación va a depender directamente del incumplimiento del mismo, la cual consiste en la entrega de una cantidad líquida (dinero) previamente establecida, que deberá hacer la parte comprometida al cumplimiento del convenio (generalmente, la demandada), y que corresponderá al resarcimiento de los daños causados al trabajador.

---

<sup>29</sup> Muñoz, Luis. *La Compraventa*. Cárdenas Editor. México, D.F., 1976, pág. 201.

La pena convencional daría seguridad jurídica al trabajador al tratar que no se pierda la esencia de la Ley Federal del Trabajo toda vez que, el convenio tiene los efectos inherentes a un laudo, por lo tanto la pena convencional es equivalente a los salarios caídos.

La pena convencional es la forma de reivindicar y no dejar en estado de indefensión al trabajador ya que por olvido, dolo o mala fe, casi nunca se establece, ejemplo de ello es el siguiente convenio:

EXPÉDIENTE NUMERO:

\_\_\_\_\_

v.s.

\_\_\_\_\_

En \_\_\_\_\_, siendo las \_\_\_\_\_ del día y hora señalados por acuerdo que antecede para la celebración de una audiencia de CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS en el presente conflicto laboral y estando debidamente integrada la Junta \_\_\_\_\_ de Conciliación y Arbitraje \_\_\_\_\_, de Conformidad con lo dispuesto por el artículo 620 de la Ley Federal del Trabajo.-----

-----

COMPARECEN.- Por la parte actora \_\_\_\_\_ y por la demandada comparece \_\_\_\_\_.

-----

ABIERTA LA AUDIECIA POR EL C. AUXILIAR.- EN USO DE LA PALABRA LOS COMPARECIENTES DIJERON: que en este acto vienen a denunciar el presente convenio en virtud de haber llegado a un arreglo conciliatorio mismo que contiene las siguientes cláusulas: PRIMERA.- El

actor por voz de su apoderado se desiste a su entero perjuicio de todas y cada una de las acciones intentadas en su escrito inicial de demanda de fecha -----, y en contra de -----, sin reservarse ninguna acción ni derecho alguno que ejercitar con posterioridad a esta (s) persona (s), ni de quien sus intereses represente. -----.

SEGUNDA.- El señor -----único responsable de la relación laboral, manifiesta que ésta conforme con el anterior desistimiento y como gratificación por el tiempo que el actor le prestó servicios a la demandada le entregará la cantidad de \$----- (----- M.N.) en efectivo para el próximo -----de los corrientes a las ----- horas y en el local de esta Junta, solicitando que dicha cantidad abarca lo correspondiente a sus partes proporcionales de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo y el remanente como gratificación de sus servicios prestados. -----.

TERCERA.- Ambas partes solicitan que una vez cumplimentado en sus términos se archive como asunto total y definitivamente concluido.- Y así mismo en este acto el demandado compareciente se identifica con -----, solicitando su devolución previa toma de razón que obre en autos. -----.

LA JUNTA ACUERDA.- Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, se reconoce la personalidad a los profesionistas que se mencionan en la carta poder que obra a fojas ---- de los autos como apoderados legales de el actor ----- . Se tiene por apoderado legal de la parte demandada a los profesionistas que se mencionan en la presente acta.- Se tiene a las partes por anunciado el presente convenio en los términos vertidos en la presente acta.- Y una vez que comparezca el actor a ratificar el mencionado convenio, esta Junta

acordara lo que conforme a derecho proceda, apercibido que de no hacer manifestación alguna, se estará conforme a los artículos 772 y 773 de la Ley Laboral, cuyo término le empieza a correr a partir la presente actuación. Impuestos los comparecientes del acuerdo que antecede, dicen que lo oyen, se dan por notificados del mismo y firman al margen para constancia, haciéndolo al calce los C.C. integrantes de la Junta ----- de Conciliación y Arbitraje, de ----. DOY FE -----.

Este convenio muestra claramente una renuncia de derechos al no contener una pena convencional que garantice el debido cumplimiento de dicho convenio, además no contiene los requisitos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, y la Junta al acordar no hace ninguna observación al respecto.

Cuando un convenio no da certeza jurídica al trabajador existe una notoria desproporción entre lo que se da (por parte de la demandada) y lo que se recibe a cambio (por parte de la actora, generalmente), en este orden de ideas existe una evidente diferencia, tal vez no solo de prestaciones, sino de desigualdad, donde se ve el claro perjuicio que sufre una de las partes (y siguiendo las enseñanzas del maestro Trueba Urbina, quien lleva esa desventaja es la parte económicamente débil, siendo ésta el trabajador).

La pena convencional esta sujeta al cumplimiento o incumplimiento, éste acontecimiento es incierto siendo un presupuesto de hecho que se debe exigir para ser válido, es decir, cuando se incumple el convenio, la cláusula donde se establezca la pena convencional se hace efectiva hasta que se dé el total cumplimiento al convenio, con todo y pena convencional;

**ESTA TESIS NO SALI  
79  
DE LA BIBLIOTECA**



en otro orden de ideas, cuando se cumple el convenio en su totalidad, la pena convencional no opera porque fue una modalidad previamente establecida en el convenio y al cumplirse la obligación principal, es decir, el acontecimiento futuro de incierta realización del que depende el acto jurídico elevado a la categoría de laudo (convenio) tiene que ser incumplido para que pueda surtir sus efectos plenos, realizando totalmente el convenio, quedando destruidos los efectos de la pena convencional estipulada con anterioridad.

Para redondear, la pena convencional queda sujeta al cumplimiento total del convenio, de ahí que se desprenda que el cumplimiento del convenio también queda sujeto a la voluntad de la parte demandada.

La pena convencional debe ser forzosa aún cuando las partes designen otra fecha para el cumplimiento del convenio o para que dicho convenio empiece a producir los efectos que produce la pena convencional.

El convenio que se crea bajo el amparo de una pena convencional tiene una situación jurídica que lo caracteriza por tener efectos especiales en caso de no cumplirlo, la pena convencional debe estar destinada a asegurar la buena actuación del convenio, es decir, despliega una función de garantía y tutela para que las partes puedan cumplir cabalmente con él con vistas hacia su cumplimiento así como la obligación accesoria contenida en él, por ello la persona a quien cuyo favor corre la pena convencional posee una acción con relación al futuro cumplimiento.

La pena convencional no afecta, pero sí se relaciona con el objeto de la relación, que es el convenio, pero tampoco debe funcionar como una voluntad de libre albedrío hacia las partes.

Objetivos de la pena convencional.

Anteriormente explicamos que la pena convencional va encaminada a un objetivo previamente establecido que es el dar seguridad jurídica y no dejar en estado de indefensión a los trabajadores, principalmente, al celebrarse el convenio.

Siendo que la pena convencional es una modalidad en un convenio celebrado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje debe tener un equilibrio a fin de no afectar al trabajador, es decir, el convenio amparado bajo la pena convencional crea una situación jurídica que se distingue por algunos efectos provisionales, destinados a procurar la eficaz actuación y la regulación de los intereses de las partes, en especial a favor del trabajador, desplegando efectos de garantía y tutela con miras hacia el futuro cumplimiento que el convenio tenía al momento de ser realizado.

El objetivo de la pena convencional consiste en el deber de una persona (patrón) frente a otra (trabajador), de asumir un determinado comportamiento para cumplir con su obligación, es decir, en este caso, cuando se realiza un convenio, la actitud que debe asumir el patrón es de cumplir cabalmente lo establecido en él, por tanto el patrón puede o no asumir esa conducta, dado el caso de que muchos no la asimilan, la pena convencional estaría subsanando parte de ese incumplimiento por parte del patrón.

La pena convencional es reivindicatoria de algunos de los derechos que se pudieren haber violado al realizarse el convenio, aún cuando al trabajador casi nunca se le restituye por su trabajo, la autoridad laboral se debe fijar que ese convenio, para que sus efectos jurídicos surtan plenamente contenga una medida que pueda coaccionar su cumplimiento siendo esta la pena convencional, así entre más transcurra el tiempo y no se cumpla con él, más será la cantidad acumulada por esta pena.

Efectos de la pena convencional.

- a) Cuando el convenio esta pendiente de cumplirse;
- b) Cuando el convenio se cumple totalmente y;
- c) Cuando el convenio no se cumple.

a) Cuando el convenio esta pendiente de cumplirse. Si el convenio esta pendiente por cumplirse, los efectos del mismo, no se saben, ni se puede saber que efectos va a producir el convenio, puesto que es factible que el convenio llegue a cumplirse, la parte queda vinculada de tal manera que durante el lapso que tiene para su cumplimiento debe abstenerse de cometer cualquier acto que impida dar cumplimiento oportunamente a la obligación convenida,. Por otro lado la parte actora podrá optar por cualquier medida preventiva para que no se dañe su derecho.

La incertidumbre de la realización del cumplimiento del convenio influye únicamente sobre la pena convencional que es susceptible de desaparecer si el convenio se cumple.

b) Cuando el convenio se cumple totalmente. Son tres los efectos de la pena convencional a seguir en este supuesto. Estos dependen de la total cumplimentación del mismo, es decir, implica la eficaz solución del convenio en la fecha o tiempo pactado.

El cumplimiento del convenio se expresa con la total ejecución de las obligaciones contenidas en él. Al presentarse su cumplimiento quedarán extinguidas tanto la obligación a cambio del patrón como la facultad o derecho del trabajador, quien vera satisfecho su interés y la finalidad del convenio se habrá realizado.

En este supuesto los efectos de la pena convencional quedan suspendidos, esto es, no nacen, toda vez que los mismos dependen ciertamente del incumplimiento del convenio.

Un segundo efecto surge cuando la parte comprometida a la ejecución del convenio cumple cabalmente con él, pero el trabajador (parte a la que se va a entregar lo convenido) no se presenta a recibir la prestación o se niega a hacerlo. En este caso el patrón debe solicitar a la Junta se le tenga por presente para dar la debida cumplimentación del convenio y en virtud de no encontrarse presente el trabajador en el local de la Junta, solicitar se guarde el pago de lo convenido en el seguro de la Secretaría de la Junta, lo anterior con la finalidad de evitar que surta efectos la pena convencional. En esta particular situación la pena convencional no surtirá ningún efecto, toda vez que ésta entrará en función sólo en caso de incumplimiento del convenio, siempre que la parte que lo incumpla sea la demandada y no así en caso de omisión del actor a recibirlo.

En el supuesto de que no obstante señalada día, hora y lugar para ejecutar el convenio, la parte demandada (obligada a cumplir con el convenio) llegue a proponer a la actora nueva fecha para realizar el pago de lo acordado, los efectos de la pena convencional comenzarían a surtir, trayendo consigo que la suma a pagar se vaya incrementando con el paso del tiempo y de acuerdo a lo pactado, hasta el momento en que se declare al convenio como asunto debidamente concluido, no importando que se exprese claramente la voluntad de la demandada para verificar la entrega señalada en el convenio, pues no basta puramente con la expresión de la voluntad para asegurarse del cumplimiento del mismo.

c) Cuando el convenio no se cumple, la pena convencional cumple con su finalidad, es decir, para evitar que la ejecución del mismo quede a entera voluntad de la parte demandada, perjudicando con esto al trabajador, la pena convencional muestra sus efectos plenamente, al incrementar la suma convenida a pagar, hasta el total cumplimiento del convenio. Esta medida implica una presión para la parte demandada con el fin de que se ejecute cuanto antes con lo convenido, de otra forma para no perjudicar al trabajador por no contar con ese dinero (para administrarlo como mejor le convenga), se pacta esta pena, la cual conforme va pasando el tiempo, se va incrementando la suma a cubrir, siendo lo anterior de alguna manera la forma de resarcir el daño provocado con el incumplimiento del convenio, lo que se equipararía a los salarios caídos.

Efectos que conlleva el no estipular la pena convencional.

Cuando dentro de las cláusulas que integran el acuerdo al que llegan las partes y que ponen a consideración de la autoridad laboral

correspondiente para su debida aprobación, no se pacta una pena convencional, el más afectado con esa omisión será el trabajador.

La principal función que tiene la pena convencional es la de presionar de alguna manera a la parte comprometida al cumplimiento del convenio para que lo haga en los términos pactados, además de darle una protección extra al trabajador.

La pena convencional no es la formula mágica para asegurar el cumplimiento oportuno del convenio; pero si es la forma de garantizar al trabajador los daños que le llegará a causar el incumplimiento de éste. De tal suerte que si se omite estipular esta pena dentro del convenio, el trabajador por una parte quedará a expensas de la voluntad del demandado respecto al cumplimiento oportuno de lo acordado, y por la otra quedará desprotegido respecto a los daños que pudiera sufrir durante el tiempo que transcurra hasta el total cumplimiento del convenio; pero no solamente él será el afectado por este hecho, también lo serán las personas que dependan económicamente de él.

Finalmente se transcribe a continuación un convenio en donde se muestra la estipulación de la pena convencional.

EXP. NÚMERO-----:

\_\_\_\_\_  
V.S  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, siendo las \_\_\_\_\_ horas con \_\_\_\_\_ minutos del día \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, día y hora

señalados por acuerdo que antecede para que tenga verificativo una audiencia de CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, y estando debidamente integrada la Junta de ----- Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo establecido por el artículo 620 de la Ley Federal del Trabajo: COMPARECEN: Por la actora el Sr. ----- apoderado legal del Sr. -----, y por la demandada comparece el Lic. ----- apoderado legal de la empresa denominada -----, quien acredita su personalidad en términos del testimonio notarial número -----, pasado ante la fe del Notario Público -----, de la notaria -----.que en este acto exhibe en original y fotocopia, solicitando su devolución previa copia certificada que obre en autos.- - - - -

ABIERTA LA AUDIENCIA POR EL C. AUXILIAR.-EN USO DE LA PALABRA LOS COMPARECIENTES DIJERON QUE: en este acto vienen a celebrar convenio en términos de la fracción I del artículo 53, 33, 957 y 987 de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de las siguientes cláusulas: PRIMERA: La actora por conducto de su apoderado legal Sr. ----- compareciente, manifiesta que por así convenir a sus intereses con esta fecha da por terminada la relación laboral que lo ligaba con su único patrón -----, con quien ingreso a prestar sus servicios, en fecha -----, y a ultimas fechas desempeñaba la categoría de -----, manifestando que siempre le fueron cubiertas sus prestaciones legales y/o contractuales a que tuvo derecho, tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, asimismo manifiesta que siempre recibió en tiempo y forma su salario, el pago de utilidades cuando las hubo por lo que no se reserva ninguna acción presente ni futura, en contra de dicha empresa así como de los codemandados físicos -----

-----, ni de quien represente legalmente sus intereses, toda vez que siempre le fueron cubiertas las prestaciones a que tuvo derecho, de acuerdo con la ley y su contrato de trabajo, manifestando que jamás sufrió enfermedad de carácter profesional, ni riesgo profesional de ningún tipo mientras subsistió la relación de trabajo.. SEGUNDA.- El representante legal de la parte demandada, señor-----, manifiesta su conformidad con lo manifestado por el actor, en la cláusula que antecede, en especial en que se de por terminada la relación de trabajo, que lo unía con dicha negociación y en términos del artículo 53 fracción primera de la Ley Federal del Trabajo, razón por la cual tomando en cuenta, los antecedentes de la liquidación y tomando en consideración su salario que era de -----  
----- diarios, por lo que se le otorga como suma total de su finiquito la cantidad de -----, correspondiendo por concepto de vacaciones la cantidad de -----; por prima vacacional -----  
-----; por concepto de aguinaldo -----; por la prima de antigüedad -----  
-----; mismos que serán cubiertos por la empresa el día -----  
-----a las----- horas en el local de esta H. Junta. TERCERA.- Las partes establecen como pena convencional la cantidad de \$    diarios en caso de que la parte demandada incumpliera la cláusula inmediata anterior, misma que será efectiva a partir del día del incumplimiento hasta su total terminación. Asimismo solicitan las partes que una vez que sea cumplimentado el presente expediente se archive como asunto total y definitivamente concluido; así como la aprobación del presente convenio por no contener cláusulas contrarias a derecho, a la moral o a las buenas costumbres.-.....

LA JUNTA ACUERDA.- Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 692 de la Ley Laboral, se reconoce personalidad a los



profesionistas mencionados en la carta poder que obra a fojas --- en autos, como apoderados legales del actor, se reconoce la personalidad a los profesionistas mencionados en el testimonio notarial descrito en la presente, el cual se tiene a la vista y se ordena su devolución previa copia certificada y firma de recibo que obre en autos. Se tiene a las partes por anunciado el presente convenio en los términos vertidos en la presente acta, convenio que se aprobará hasta en tanto comparezca el actor personalmente a ratificarlo previa identificación oficial, apercibido que de no hacerlo se estará dentro de los supuestos establecidos por los artículos 772 y 773 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo término empieza a correr a partir de esta fecha.- Impuestos los comparecientes del presente acuerdo, lo oyen y se notifican del mismo y firma al margen para constancia, haciéndolo al calce los C.C. integrantes de la Junta DOY FE. -----.

### **3.2 PENA CONVENCIONAL ESTABLECIDA POR LAS PARTES.**

Las partes tienen la libertad de establecer las cláusulas que formarán el contenido de su convenio; pero tratándose de la estipulación de una pena convencional, no puede dejarse libremente a su arbitrio el señalarla o no; sabemos que el no pactarla traería el riesgo de afectar directamente los intereses del trabajador al no poder obtener el resarcimiento de los daños que le causará el incumplimiento del convenio.

Una vez analizados los beneficios que trae al trabajador la estipulación de la pena convencional en el punto anterior, es necesario que todo convenio celebrado en materia del trabajo contenga una pena

convencional que garantice, sino el puntual cumplimiento del convenio, si la reparación de los daños que podrían originarse por el incumplimiento del mismo; siempre que la ejecución de éste vaya a efectuarse en momento distinto al de la ratificación y aprobación del convenio y cuando se trate de la entrega de una cantidad líquida como obligación a cumplir.

Anteriormente expusimos que la cláusula penal consiste en una prestación que se imponen las partes de la relación procesal laboral para el caso de que no cumplieren en todo o en parte lo que se había convenido en el plazo señalado.

Para su eficacia es preciso la previa existencia de una obligación principal y puede adoptar la forma de una estipulación, de un simple pacto o el llamado convenio.

La pena convencional puede desempeñar una función acumulativa si va unida a la obligación principal, pudiendo el actor utilizar la acción de la obligación principal que no se ha cumplido, y de la que resulte de la pena convencional.

Aún cuando la Ley Federal del Trabajo no manifiesta nada acerca de la forma de cómo estipular una pena convencional (solo se limita a la irrenunciabilidad de derechos), la Junta de Conciliación y Arbitraje debe intervenir sobre el monto de la pena convencional y el plazo para que se lleve a cabo el cumplimiento del convenio; así como exhortar a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio, también debe tener la facultad para intervenir sobre estas dos cuestiones.

Las partes utilizando su libre albedrío pueden (de hecho en la práctica lo hacen) ponerse de acuerdo sobre los puntos en los cuales se va a cumplir con la obligación principal líquida y guiándonos por los principios de equidad y de buena fe, la suma de la pena convencional no debe ser mayor a la de la suerte principal, sin perjuicio de que el incumplimiento del convenio traiga como consecuencia la acumulación de la pena convencional y esta pueda rebasar a aquella.

Los sujetos procesales tienen todo el derecho para dirimir cuestiones sobre la pena convencional. Una cuestión importante (que se encargan de dirimir estos) se refiere al monto a fijar como pena convencional; para establecerlo comúnmente se siguen dos criterios. El primero de ellos, es la estipulación con base en el monto que señalan en su demanda como salario, aplicable por cada día que transcurra de incumplimiento (aún cuando el salario señalado en su escrito inicial sea mayor que el realmente percibido); otro criterio a seguir es el establecido con base al salario mínimo general vigente, es decir, por cada día que transcurra de incumplimiento se le otorgará al trabajador un día de salario mínimo general vigente.

Independientemente del criterio que decidan seguir para indicar el monto de la pena convencional, es importante aclarar que el hecho de otorgarles la libertad para elegir la cantidad a pagar como pena convencional no significa que podrán pactar una cantidad que afecte desproporcionalmente a uno de ellos.

Así como mencionamos que de acuerdo a los principios de equidad y a la buena fe no debe pactarse pena mayor a la cantidad amparada como suerte principal, de igual manera no puede fijarse como pena convencional

un monto menor a lo establecido como salario mínimo general vigente, por corresponder a lo que mínimamente debe otorgarse al trabajador por una jornada de trabajo para garantizar la satisfacción de las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y por ser, por lo menos, el resarcimiento del daño que afectaría al trabajador y a las personas que dependen económicamente de él por cada día que transcurra de incumplimiento del convenio.

Por este motivo es necesario que para la solución de los conflictos, la Junta tenga pleno conocimiento de la pena convencional y su monto; y a la vez se le faculte su directa intervención para el establecimiento de la pena convencional en el supuesto de que las partes no quieran utilizar su libertad para señalarla.

Los sujetos procesales se encargan también de acordar lo referente al plazo en que deberá cumplirse el convenio; es decir, podrán fijar a su conveniencia fecha cierta para llevar a cabo la ejecución del mismo. Sin embargo, es preciso que al momento de señalar fecha para el cumplimiento del convenio, la Junta tenga a bien observar que éste término pactado no exceda del llamado breve término, es decir 3 meses (que en este caso se contarían a partir de la fecha en que se puso en consideración de la Junta de Conciliación y Arbitraje el respectivo convenio para su ratificación y aprobación), para que se lleve a efecto el mismo.

Lo anterior implica que en caso de que la fecha a efectuarse el convenio sea mayor al término de tres meses (inclusive que solamente se excediera de pocos días de este término), se deberá obligar a la parte demandada a pagar el monto establecido como pena convencional, que se

acumule a partir del día en que feneció el breve término hasta aquel en que se cumple cabalmente con el convenio y no importando que este se haya cumplido en tiempo y forma.

En general la pena convencional es aplicable para el caso de incumplimiento del convenio, sin embargo, el único caso de excepción a esta regla, se presenta cuando la cumplimentación del mismo vaya a efectuarse después del término de tres meses, una vez puesto el convenio a consideración y aprobación de la Junta. En este supuesto es necesario que se le dé intervención directa a la Junta para exhortar a las partes a fijar fecha que no exceda del breve término para llevar a cabo el cumplimiento del convenio, ó bien, condenar a la parte comprometida a la ejecución del convenio a pagar el monto fijado como pena convencional durante los días que excedan al término, hasta la total ejecución del convenio.

### **3.3 PROYECTO DE MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Al empezar el presente capítulo se expresaron dos soluciones a las desventajas que trae consigo la celebración de un convenio; la primera, el establecimiento de una pena convencional dentro del convenio (ya analizada), y la segunda, la nulidad del mismo.

Nuestra Constitución en su artículo 123, Apartado A, Fracción XXVII, en todos sus incisos (pero en especial, el inciso h), establecen la nulidad de todas aquellas condiciones o estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado por las leyes de protección y auxilio a los

trabajadores; así mismo la Ley Federal del Trabajo vigente contempla en su numeral 33 la irrenunciabilidad de derechos, que implica la nulidad que recaerá a toda renuncia hecha por el trabajador de sus derechos, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé (en el presente caso, el convenio); de lo anterior se desprende la acción de nulidad.

Esta nulidad opera de pleno derecho; sin embargo el hecho de que la ley enmarque la nulidad a la renuncia de derechos no significa que la parte afectada o interesada no debe recurrir a la autoridad competente para la declaración de nulidad del convenio.

Es necesario ejercitar la acción de nulidad para que la autoridad competente tenga conocimiento de la renuncia a los derechos hecha por el trabajador dentro del convenio, para que ésta la anule, y de esta manera el trabajador pueda demandar la diferencia de las prestaciones en las que hubo renuncia ó bien, las prestaciones que no le fueron cubiertas.

Respecto a la forma de solicitar la nulidad encontramos que en el Capítulo Noveno del Título Catorce de nuestra ley laboral se contempla legislada a la nulidad dentro de los incidentes; de acuerdo a las reglas generales que éstos nos establecen, se señala que la nulidad es un incidente de previo y especial pronunciamiento, es decir, que suspenderá la tramitación del proceso hasta en tanto éste se resuelva, y que se tramitará dentro del expediente principal donde se promueva.

De lo anterior podemos notar que la ley no especifica los diversos tipos de nulidades que podrán tramitarse en forma incidental, al respecto el Doctor Miguel Borrell dice "consideramos que la ley laboral tomando en

... cuenta su autonomía y desvinculación del derecho procesal civil, debe concretar y regular los casos de procedencia del procedimiento jurídico laboral anulatorio”.<sup>30</sup>

En la práctica laboral, los casos en que más se incurre a la nulidad son aquellos que se refiere a la falta de competencia, a la negativa por parte del Tribunal del Trabajo para oír a alguna de las partes y a las violaciones procesales en relación con las notificaciones y emplazamientos; inclusive hay algunos doctrinarios como Miguel Cantón, que opinan que la nulidad es procedente si se trata de efectos de notificación, al decir que: "cuando se plantea el incidente de nulidad, que en derecho del trabajo solamente procede si se trata de efectos de notificación, hay que detallar detenidamente el caso y comprobar en autos, que existió tal defecto que puede abarcar todo lo actuado en el expediente o parte de él, ya se trate de la primera notificación o de alguna de las posteriores".<sup>31</sup>

En virtud de lo consagrado en el artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo las juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, al no admitir recurso alguno contra éstas; en cierta forma los supuestos antes citados como los más recurridos para su nulidad, se deben principalmente a que además de estar más ampliamente regulados por la ley, no son propiamente acuerdos o resoluciones hechas por la Junta.

Tratándose del convenio, es necesario analizar que tan conveniente es utilizar la vía incidental para pedir la nulidad del mismo, o si existe otra

---

<sup>30</sup> Ob. Cit. pág. 673.

<sup>31</sup> Cantón Moller, Miguel. *Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Pac S.A de C.V., México, D.F., 1995, pág. 120.

forma más adecuada para hacerlo; sin que se contravenga la irrevocabilidad que tienen las resoluciones emitidas por la Junta; así como el término que se tiene para ejercitar la acción de nulidad.

Antes de entrar en materia, es menester citar el comentario del maestro Alberto Trueba Urbina respecto a las nulidades, quien opina que: "el derecho mexicano del trabajo desgraciadamente no reglamente las nulidades. Toda renuncia a cualquier derecho establecido en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores es nula y la nulidad es de pleno derecho. No debe reclamarse, pero esta tesis posiblemente sea objeto de discusión ante los Tribunales Colegiados decir la última palabra al respecto...".<sup>32</sup>

Estamos de acuerdo con el maestro Trueba Urbina en lo referente a la falta de reglamentación de las nulidades, no obstante que se encuentren contempladas dentro de nuestra Carta Magna, así como en la Ley Federal del Trabajo las condiciones o estipulaciones que se considerarán nulas de pleno derecho, y no siendo discutible que no debe reclamarse la nulidad, es notorio que existe una deficiencia respecto a la manera de solicitar la declaración de nulidad del (cualquiera que sea el nombre que se le de) instrumento en el que se presentó la renuncia de derechos, para que el trabajador pueda demandar los derechos que le correspondan.

En este sentido encontramos una jurisprudencia y una tesis emitidas por la Suprema Corte de Justicia, en las que se ilustra claramente la innecesaria reclamación de la nulidad, que a continuación se transcriben.

---

<sup>32</sup> Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. *Ley Federal del Trabajo Comentada*. 76ª. Edición. Editorial Porrúa S.A., México, D.F., 1996, pág. 39.



**CONVENIO EN MATERIA LABORAL CUANDO CONTIENE RENUNCIA DE DERECHOS. ES NULO EL.** Si en un convenio celebrado y ratificado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje la parte obrera acepta que del pago que le corresponde por concepto de prima de antigüedad o retiro voluntario en su caso, se le descuenten las faltas que haya tenido a su trabajo, ya sea sin causa justificada o por permisos concedidos sin goce de sueldo, es nulo de pleno derecho según lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, por contener una renuncia de derechos, sin que sea necesario que se promueva su nulidad, por parte interesada.

Amparo directo 149/92. Francisco Antonio Ramírez Rojo. 28 de mayo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Agustín Cerón Flores. Secretario: Jesús Manuel Erives García.

Amparo directo 152/92. Agustín Rubio Torres. 28 de mayo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Agustín Cerón Flores. Secretario: Jesús Manuel Erives García.

Amparo directo 150/92. Jesús Patrocinio Aguirre Chaparro. 10 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Cayetano Hernández Valencia. Secretario: Manuel Cano Máñez.

Amparo directo 154/92. Héctor Méndez Robles. 10 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Cayetano Hernández Valencia. Secretario: Manuel Cano Máñez.

Amparo directo 148/92. Manuel Chaparro García. 10 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Rivera Corella. Secretario: Maclovio Murillo Chavez.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo 56. Agosto de 1992. Tesis XVII.1º.J/12. Primer Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito. Página 72.

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

Amparo directo 3042/70 Osbelia Cadenas Melrose. 15 de julio de 1971. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Cuarta Sala. Volúmen 31 quinta parte. Página 25.

Continuando con el análisis de la vía adecuada para solicitar la nulidad del convenio, tenemos como primer criterio (regulado por la ley) a la

vía incidental; a través de ésta se tendría que promover dentro del mismo expediente en el que se realizó el convenio.

Consideramos que este medio no es el apropiado para solicitar la declaración de nulidad de un convenio; la razón principal la encontramos en la misma Ley Federal del Trabajo, en la que se establece que los incidentes se tramitarán dentro del mismo expediente, siempre que no se haya dictado el laudo.

El convenio concluye propiamente el juicio, la misma ley le atribuye los efectos inherentes a un laudo (art. 876, fracción III); por lo que sería improcedente un incidente una vez aprobado el convenio y otorgados los efectos de un laudo; además de no existir recurso alguno para atacarlo.

Un segundo criterio es, pedir la nulidad a través de otro juicio, de esto encontramos tres tesis emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a la letra dicen:

**CONVENIO, VÍA PARA PROMOVER SU NULIDAD.** No es la del incidente la vía adecuada para reclamar la nulidad de un convenio que no ha sido ejecutado, dada su naturaleza de previo y especial pronunciamiento, como lo establece el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, que la decisión no se posterga para la sentencia o laudo definitivo, por tratarse de algo causal que surge dentro del expediente principal del juicio e independientemente de la acción intentada. En consecuencia, si lo que se pretende es la cuestionada nulidad, ello atañe al concepto de acción que como tal puede intentarse y así dar lugar al juicio respectivo.

... Amparo directo 531/90. David Chávez Luna. 16 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: María Guadalupe Villegas Gómez.

Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo VI Segunda Parte-1, Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Página 119.

CONVENIOS, SU NULIDAD SÓLO PROCEDE COMO ACCIÓN EN JUICIO AUTONOMO Y NO COMO INCIDENTE DENTRO DEL MISMO PROCEDIMIENTO. Los convenios celebrados en términos del artículo 876, Fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, no constituyen cosa juzgada de acuerdo con la jurisprudencia 64 visible en la página 62 de la Quinta Parte, Cuarta Sala, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1917-1985, que dice: "CONVENIOS, CARACTERÍSTICAS DE LOS. Los convenios que llevan a cabo los trabajadores con sus patrones para poner fin a un juicio laboral, ya sea por medio de una transacción o por reconocimiento de las prestaciones exigidas, debidamente sancionados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje como lo dispone el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, no constituyen la cosa juzgada, porque al aprobarlos esas juntas no resuelven como órgano jurisdiccional las cuestiones sometidas a su conocimiento en arbitraje, sino que sólo se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes", por lo que son susceptibles de anulación, ya sea porque impliquen renuncia de los derechos del trabajador o por otros vicios que afecten los intereses del patrón, sin embargo, el medio idóneo para ello, no es el incidente de nulidad ya que en la ley de la materia no existe recurso o medio de defensa ordinario por virtud del cual pudieran ser revocados, modificados o

nulificados, sino la acción de nulidad que puede demandarse a través de otro juicio y no dentro del procedimiento mismo en que se haya aprobado el convenio reclamado.

Amparo en revisión 5/92. Abetex S.A de C.V. 29 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel Secretario: José Mario Machorro Castillo.

Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo IX-Mayo. Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Página 419.

CONVENIO. MEDIO IDONEO PARA COMBATIR SU NULIDAD. LO ES A TRAVÉS DE OTRO JUICIO Y NO DENTRO DEL PROCEDIMIENTO MISMO EN QUE SE DECLARO APROBADO. Los convenios celebrados entre la parte trabajadora y patronal, son susceptibles de anulación, ya porque impliquen renuncia de los derechos reclamados por el trabajador, ya por otros vicios que afecten los intereses del patrón, resaltando que el medio idóneo para ello no es el incidente de nulidad, pues la ley de la materia no prevé recurso o medio de defensa ordinario por virtud del cual pudieren ser revocados, modificados o nulificados; por tanto, la acción de nulidad sólo puede demandarse a través de otro juicio y no dentro del procedimiento mismo en que se haya aprobado el convenio reclamado.

Amparo directo 464/95. Transportes Gacela S.A de C.V. 10 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: José Fernando G. Suarez Correa. Secretario: Gabriel Costilla Hernández.

Semanario Judicial de la Federación. Novena Época. Tomo III-Mayo de 1996. Tesis XXI.1º.25L. Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito. Página 607.

De acuerdo a lo que señalan las tesis anteriores y al análisis realizado a la vía incidental para determinar si era el medio idóneo para solicitar la declaración de nulidad del convenio, nos percatamos que la forma apropiada para pedirla es, a través de otro juicio o juicio autónomo.

Lo anterior se debe a que una vez concluido el procedimiento y emitido un laudo no puede promoverse recurso ordinario para revocarlo. Aunque el convenio no es propiamente un laudo, si adquiere los efectos correspondientes a él, por lo que no sólo pone fin a la controversia existente entre las partes, sino que concluye el procedimiento.

Al promover la nulidad a través de otro juicio encontramos como principal punto a respetar lo establecido por el artículo 848 en relación con el 686 de la Ley Federal del Trabajo que señalan que las juntas podrán ordenar la corrección de cualquier irregularidad u omisión que se presentará en la sustanciación del proceso a fin de regularizar el procedimiento, sin que implique revocar las resoluciones emitidas por la Junta, además de no existir recurso alguno contra éstas.

Tratándose del convenio, las Juntas no emiten resolución alguna respecto a las prestaciones que se ponen a su conocimiento, lo único que hacen es aprobar el acuerdo de voluntades presentado por las partes en el que deciden poner fin a su conflicto de trabajo; por lo que al emitir la Junta

un laudo en el que se declare la nulidad del convenio, no está revocando su propia resolución.

Cabe aclarar que cuando se ejercita la acción de nulidad a través de otro juicio --siempre que se trate de la declaración de nulidad de un convenio--, es conveniente seguir las reglas establecidas para el juicio ordinario (contemplado en el artículo 870 de la legislación del trabajo), por tratarse de un conflicto jurídico individual de trabajo que no se encuentra regulado por una tramitación especial dentro de la ley.

Es distinto el procedimiento a utilizarse cuando se demanda el pago de las diferencias a las prestaciones contenidas en el convenio, toda vez que esta situación se encuentra estipulada dentro de los supuestos señalados por el artículo 892 de la ley laboral, los que se regirán por el procedimiento especial; siempre que el monto de las mismas no exceda de lo equivalente a tres meses de salario.

Para solicitar la ejecución de un convenio aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje se tienen dos años, contados a partir del día siguiente al en que se aprobó el mismo, lo anterior tiene su fundamento en el artículo 519, fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

Podría presumirse que el término para ejercitar la acción de nulidad de un convenio es el mismo que se tiene para su ejecución. Empero, la ley dentro del Título Décimo establece la prescripción (la pérdida del derecho a ejercitar la acción por el simple transcurso del tiempo), marcando una regla general y algunas excepciones a la misma; dentro de éstas excepciones se encuentra la acción para solicitar la ejecución de un convenio, no así, a la

acción para pedir la nulidad del mismo. Por lo que se deduce que el término que se tiene para ejercitar ésta acción es el regulado por el artículo 516 de la ley laboral, el cual dice: "Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes".

De esta manera el término que se tiene para solicitar la nulidad de un convenio aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje es el de un año, que se contará a partir del día siguiente al en que se aprobó el convenio.

Los trabajadores están catalogados como económicamente débiles, por lo que la Justicia Social determina como regla general, que se les proteja de la mejor manera.

Al demandar el trabajador las prestaciones que le son adeudadas y al percatarse de lo extenso del procedimiento optan por la celebración de un convenio; sin embargo, al considerar más las desventajas que presenta el convenio para con el trabajador, se puede observar que éste (el convenio) siempre contendrá renuncia de derechos.

Lo anterior debido principalmente a que en la practica laboral existen litigantes que se olvidan de lo consagrado por la Justicia Social (respecto a la protección del trabajador), al redactar el convenio inclinándose más en beneficio de la parte que representan (inclusive, más en su propio beneficio), al no pactar una pena convencional que tienda a proteger de manera integral al trabajador, sustituyendo con esto, a los salarios caídos, que no son aplicables en el caso del convenio.



Para dar solución a la problemática antes citada proponemos la modificación al artículo 33 en su segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, que actualmente se encuentra redactado bajo los siguientes términos:

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

De la lectura del párrafo anterior se desprenden como requisitos a cumplir por todo convenio, los siguientes:

- a) Constar por escrito;
- b) Contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven;
- c) Relación de los derechos que en él se contengan;
- d) Ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; y
- e) Ser aprobado por la Junta, siempre que no contenga renuncia de derechos.

Toda vez que dicho artículo contiene los puntos descritos, también debería contener una parte en la que se describa que tratándose de prestaciones líquidas (dinero), exista una pena convencional para la parte que incumpla con el convenio, que generalmente son los patrones, debiendo quedar de la siguiente manera:

“Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él, así como la estipulación de una pena convencional aplicable en caso de presentarse su incumplimiento, siempre que se pacte la entrega de una cantidad líquida en fecha posterior a la de la aprobación y ratificación del convenio. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.”

No solamente es sujeto de modificación el artículo antes citado, también lo es el artículo 876 en su fracción III, que actualmente manifiesta:

Art. 876. "La etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente forma:

I.- ...

II.- ...

III.- Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo”.

Este artículo es importante que contenga no solamente la facultad que tiene la Junta para intervenir a fin de exhortar a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio, también debe contemplar la facultad de fijar el monto de la pena convencional en el supuesto de que las partes se rehusen a hacerlo, de tal suerte que éste quedaría en los siguientes términos:

Art. 876.- “La etapa conciliatoria se desarrollara en la siguiente forma:

I.- ...

II.- ...

II. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo. La Junta podrá establecer la pena convencional que juzgue conveniente dentro del convenio, siempre que las partes se rehusen a hacerlo.”

De esta forma queda regulado no solamente la obligatoriedad de la pena convencional en el convenio, también la facultad que tiene la Junta para fijar la pena que juzgue pertinente, siempre que las partes se nieguen a ejercitar su derecho.

Con lo anterior, queda protegido el trabajador desde la fecha en que se incumpla el convenio, hasta su total solución, lo que se equipararía a los salarios caídos aplicables a un laudo debidamente emitido por la autoridad laboral.

## CONCLUSIONES

**Primera.-** Existen diferentes acepciones para nombrar a la rama jurídica referente a los trabajadores, siendo la más aceptada actualmente la de Derecho del Trabajo; esto, en atención a la facultad conferida al Congreso de la unión por nuestra Carta magna en su numeral 123, apartado A, para expedir leyes sobre el trabajo; por llamarse Ley Federal del Trabajo a la legislación que rige lo relativo a esto; así como por existir una organización internacional del trabajo encargada de recomendar las normas mínimas internacionales de trabajo.

**Segunda.-** Así como hay diferentes acepciones para nombrar a la rama jurídica referente a los trabajadores, existen diversas definiciones a la misma; cada autor da su particular punto de vista considerando uno u otro aspecto que contiene el derecho del trabajo, lo que origina la existencia de un sin número de ellas. De acuerdo a lo contemplado por el derecho del trabajo y a nuestro particular punto de vista, podemos definir al derecho de trabajo como el conjunto de normas que regulan las relaciones entre patrones, trabajadores o sindicatos, derivadas de las prestaciones personales de servicios mediante una remuneración económica.

**Tercera.-** Dentro del Derecho del Trabajo se presentan varios tipos de relaciones, pero para los económicamente débiles (los trabajadores), existe una en especial, la relación de trabajo. De ésta se desprenden como elementos integrantes, el acto que le da origen, no importando cual sea éste; la prestación del trabajo o servicio que deberá efectuarse de manera personal, es decir, no podrá ser realizado por interposita persona con la que

se constituye inicialmente la relación de trabajo; otro elemento es la facultad que tiene el patrón para ordenar o instruir al trabajador respecto a la forma en que deba desarrollar su trabajo y el deber que tiene el trabajador de acatar las ordenes o condiciones establecidas por el patrón para el mejor desarrollo de sus actividades, siempre que se encuentre dentro de las horas que conforman la jornada de trabajo, llamada subordinación; se requiere además de la presencia tanto de la persona física que va a desarrollar el trabajo personal subordinado (trabajador), como de quien va a utilizar los servicios de uno o varios trabajadores (patrón), sin que falte la respectiva retribución al servicio prestado (salario).

**Cuarta.-** Durante el transcurso en que se brinda la prestación de un trabajo personal subordinado pueden surgir roces que llegan a deteriorar la relación, creando la presencia de controversias, pleitos o pugnas entre los sujetos de derecho laboral, teniendo como causas un sin fin de motivos; dentro de los que encontramos dos tipos; los derivados de la creación o modificación de las condiciones de trabajo (económicas) y las que nacen de la interpretación de la ley o del contrato y cuya solución la tenga que dar el derecho (jurídicas); además podrán tener el carácter de colectivo o individual, dependiendo de las acciones a ejercitar.

**Quinta.-** Las partes en conflicto pueden por si mismas solucionar sus diferencias, inclusive antes de ponerlas en consideración de las autoridades laborales. Sin embargo, en muchas de las ocasiones éstas no son capaces de dirimir sus problemas teniendo que recurrir a la intervención de un tercero que ponga fin a su conflicto. Por esta razón se crearon autoridades encargadas de solucionar todos aquellos conflictos de trabajo que se pongan a su conocimiento, a través de un procedimiento establecido

por la legislación laboral. Dentro del procedimiento podrán desahogarse dos etapas; la primera, la conciliatoria, durante la cual la autoridad competente exhortará a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio, la segunda, el arbitraje, que se desahogará en caso de no haberse llegado a un arreglo conciliatorio, durante la cual las partes podrán poner a consideración de la autoridad todas las pruebas que consideren convenientes para demostrar su derecho y una vez desahogadas éstas, la autoridad deberá emitir su resolución, la que tendrá el carácter de obligatoria.

**Sexta.-** Cuando los sujetos en conflicto deciden dirimir sus diferencias mediante la conciliación, el instrumento en el que se plasma su voluntad es el convenio. La Ley Federal del Trabajo en su numeral 33 establece los requisitos que debe cumplir todo convenio para tener validez, por lo que es necesario que conste por escrito, que contenga una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven, así como de los derechos que en él se contengan, ratificarse ante la Junta de conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia a los derechos del trabajador; nuestra Carta Magna en su artículo 123, apartado A, regula la nulidad que recaería a toda renuncia que el trabajador haga de sus derechos, cualquiera que sea el nombre que se le de. En teoría ningún convenio en el que exista renuncia de derechos deberá ser aprobado y por ende no será válido, empero, en algunas ocasiones la forma en que se redactan los convenios impide a la Junta observar claramente que prestaciones se le están cubriendo y si efectivamente es lo que le corresponde de acuerdo al tiempo de servicios prestados.

**Séptima.**- El convenio, a pesar de ser el medio ideal para solucionar los conflictos de trabajo al evitar el proceso, pueden presentar grandes desventajas para el trabajador, no solamente en el supuesto de que se presentará renuncia a algunos de sus derechos, también al quedar a expensas de la voluntad del patrón el cumplimiento del mismo, principalmente en dos aspectos, el primero el señalamiento de fecha cierta para llevarse a cabo la ejecución, y el segundo el referente a la puntualidad. No obstante que existe una protección general para solicitar a la autoridad laboral la ejecución obligatoria del convenio, durante el lapso de tiempo transcurrido desde el momento de la celebración del convenio y su ejecución el trabajador queda desprotegido, toda vez, que a diferencia de un laudo emitido por autoridad competente, el convenio no goza del derecho a percibir salarios caídos desde su aprobación hasta su total cumplimiento, por ésta razón es necesario crear una protección extra al trabajador equivalente a los salarios caídos.

**Octava.**- La pena convencional es la forma más eficaz de garantizar el debido cumplimiento del convenio, en tiempo y forma, es también la manera de resarcir los daños que sufre el trabajador por el incumplimiento del mismo. Ésta consiste en la entrega de una cantidad líquida, aplicable generalmente por el total o parcial incumplimiento del convenio, a cargo del sujeto procesal comprometido a dar ejecución al mismo. Tendrán las partes la facultad de establecer el monto de esta pena convencional; pero en caso de que estos se rehúsen a ejercitar su derecho, la Junta tendrá la obligación de fijar el monto que considere conveniente; sin que exceda de la cantidad amparada por el convenio como suerte principal, ni podrá ser menor a lo equivalente a lo establecido por la Comisión Nacional de Salarios mínimos como salario mínimo general vigente por día, por corresponder a lo que

mínimamente debe otorgarse al trabajador por una jornada de trabajo para garantizar la satisfacción de las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y por ser, por lo menos el resarcimiento del daño que afectaría al trabajador por cada día que transcurra por el incumplimiento del mismo. Todo convenio en el que se pacte la entrega de una cantidad líquida a efectuarse su ejecución después de la fecha de su aprobación deberá contener una pena convencional; la junta no deberá aprobar ningún convenio sin las características antes mencionadas, es decir, no podrá ser aprobado el convenio cuando no se contemple dentro de él una pena convencional.

**Novena.** Las partes generalmente tienen la facultad de establecer de común acuerdo la fecha en que va a darse cumplimiento al convenio, sobre todo cuando ésta se va a efectuar en fecha distinta a la de su aprobación; sin embargo la Junta deberá observar no solamente que dentro del convenio se contemple una pena convencional, también el tiempo que va a transcurrir desde el momento de la aprobación del convenio hasta el día de su probable cumplimiento, sin que este pueda exceder de lo que la doctrina considera como breve término. En el supuesto anterior la Junta tendrá la obligación de exhortar a las partes para que convengan fecha en un lapso menor al de tres meses y en caso de no hacerlo, se les pueda aplicar la pena convencional fijada, durante el tiempo que exceda a este término, sin que sea necesario que se incumpla con el convenio.



## BIBLIOGRAFIA

1. Alonso García, Manuel. *Curso de Derecho del Trabajo*. 5ª. Edición. Ed. Ariel , Barcelona, España, 1975, p. 813.
2. Arriaga Flores, Arturo. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Ed. Textos Jurídicos de Caballeros del Derecho A.C., México, s/f, p. 380.
3. Bermudez Ciesneros, Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*. 2ª. Edición. Ed. Trillas, México, 1989, p. 335.
4. Borrell Navarro, Miguel. *Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. 5ª. Edición, Ed. Sista, México, 1996, p. 764.
5. Briceño Ruiz, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Ed. Harla, México, 1985, p. 624.
6. Cantón Moller, Miguel. *Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo*. Ed. Pac S.A de C.V., México, 1995, p. 222.
7. Castorena J., Jesús. *Manual de Derecho Obrero*. 6ª. Edición, Ed. Composición Tipográfica, México, 1984, p.317.
8. Cavazos Flores, Baltasar. *Cuarenta Lecciones de Derecho Laboral*. 8ª. Edición, Ed. Trillas, México, 1996, p.395.
9. Cavazos Flores, Baltasar . *El Mito del Arbitraje Potestativo*. Ed. Jus S.A., México, 1978, p. 321.

10. Davalos, José. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. 5ª. Edición, Ed. Porrúa S.A., México, 1994, p. 478.

11. De Buen Lozano, Nestor. *Derecho Del Trabajo*. Tomo I. 10ª. Edición, Ed. Porrúa S.A., México, 1997, p. 715.

12. De Buen Lozano, Nestor. *Derecho Procesal del Trabajo*. 2ª. Edición, Ed. Porrúa S.A., México, 1990, p. 640.

13. De Ferrari, Francisco. *Derecho del Trabajo*. 2ª. Edición, Ediciones De Palma, Buenos Aires, Argentina, 1976, p. 436.

14. De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. 15ª. Edición, Ed. Porrúa S.A., México, 1998, p. 776.

15. De la cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. 15ª. Edición, Ed. Porrúa S.A., México, 1998, p. 750.

16. Delgado Moya, Ruben. *Guía del Conciliador y Procedimientos Laborales*. Ediciones Jurídicas Red, México, 1994, p. 274.

17. Galindo Garfias, Ignacio. *Derecho Civil*. Primer Curso. 12ª. Edición, Ed. Porrúa S.A., México, 1993, p. 758.

18. Kaye, Dionisio. *Relaciones Colectivas de Trabajo*. Colección Ensayos Jurídicos. 2ª. Edición, Ed. Themis., México, 1995, p. 504.

19. Muñoz, Luis. *La Compraventa*. Cardenas editor, México, 1976, p. 754.

20. Muñoz Ramón, Roberto. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Ed. Porrúa S.A., México, 1976, p. 318.
21. Porras López, Armando. *Derecho Procesal del Trabajo*. Ed. José M. Cajica Jr., México, 1957, p. 457.
22. Ramírez Fonseca, Francisco. *Condiciones de Trabajo*. 2ª. Edición, Ed. Pac, México, 1985, p. 146.
23. Ramos, Eusebio. *Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Ed. Pac, México, 1986, p. 180.
24. Sánchez Alvarado, Alfredo. *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Volumen I, Editorial Talleres Gráficos Andrea Doria S.A., México, 1967, p. 346.
25. Santos Azueta, Héctor. *Curso Inductivo de Derecho sindical y del Trabajo*. Ed. Porrúa S.A., México, 1990, p. 437.
26. Tena Suck, Rafael. *Derecho Procesal del Trabajo*. 3ª. Edición, Ed. Trillas, México, 1991, p. 221.
27. Pérez Botija, Eugenio. *El Contrato de Trabajo*. Ed. Talleres Gráficos Aguado S.A, Madrid, España, 1945, p. 348.
28. Trueba Urbina, Alberto. *Derecho Social Mexicano*. Ed. Porrúa, México, 1978, p. 600.

29. Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. 5ª. Edición, Ed. Porrúa S.A., México, 1977, p. 687.

30. Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. 4ª. Edición, Ed. Porrúa, México, 1978, p. 673.

### DICCIONARIOS

1. Osorio, Manuel., *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Ed. Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1974, p. 797.

2. Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M. *Diccionario Jurídico Mexicano*. Tomo IV. 11ª. Edición. Ed. Porrúa S.A., México, 1998.

3. *Enciclopedia Jurídica Omeba*. Tomo XXIV. Ed. Diskill S.A., Buenos Aires, Argentina, 1980, p. 1005.

4. Buenaventura Pellise Prals. *Nueva Enciclopedia Jurídica*. Tomo I. Ed. Francisco Seix S.A., Barcelona, España, 1985.

### LEGISLACIONES

1. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. 5ª. Edición, Ed. Mc Graw Hill, México, 1997, p. 205.

2. Secretaria del Trabajo y Previsión Social, *Origen y Repercusión de la Ley Federal del Trabajo*. Publicación conmemorativa del 50 centenario de la primera Ley Federal del Trabajo. Editada a través del Instituto Nacional de

Estudios del Trabajo y de la Dirección General de Información y Difusión, México, 1981, p. 359.

3. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. *Ley Federal del Trabajo*. 76ª. Edición, Ed. Porrúa S.A., México, 1997, p. 915.

4. De Buen Unna, Carlos. *Ley Federal del Trabajo. Análisis y comentarios*. Colección Leyes Comentadas. Reimpresión a la 3ª. Edición, Ed. Themis, México, 1997.

5. *Código Civil* para el Distrito Federal en materia del fuero común y para toda la República en materia federal. 22ª. Edición, Ediciones Delma, México, 1996, p. 509.

#### **OTRAS FUENTES**

1. Organización Internacional del Trabajo. *Guía práctica*. Ginebra, Suiza, 1974, pág. 55.