



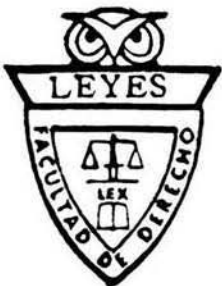
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

EFICACIA DE LOS CONVENIOS ANTE LAS JUNTAS DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
LETICIA PALMA ESPINOSA



ASESOR: MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

CIUDAD UNIVERSITARIA MEXICO, D. F.

2004



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.



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **LETICIA PALMA ESPINOSA**, con número de cuenta 85371914, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "EFICACIA DE LOS CONVENIOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE", bajo la dirección de la LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. **VERÓNICA RAMÍREZ RIVAS**, en el oficio con fecha 25 de mayo de 2004, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA PARA EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 15 de mayo 2004.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
LIC. CLEMO HOR ROBAINÁ
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno (a).

A Dios....

Por todas las cosas maravillosas que me ha dado a lo largo de toda mi vida.

A mis hijos. . . Cesar, Mario y Luis

Por la motivación tan grande que han dado a mi vida; por su comprensión y sacrificio, por el tiempo que les pertenecía y me han entregado sin reproche, a pesar de su corta edad.

A mi esposo...

Por su paciencia, comprensión, apoyo y por todo el amor que le tengo.

A mi madre....

Quien gracias a su incondicional ayuda y disposición me han permitido salir adelante en cualquier adversidad.

A la Lic. Martha Rodríguez Ortiz

Por su orientación, comprensión y paciencia para la realización de este trabajo

**EFICACIA DE LOS CONVENIOS ANTE LAS JUNTAS
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

INDICE

INTRODUCCION.	I
CAPITULO I.- ANTECEDENTES Y GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO	1
1.1. Antecedentes en México.	2
1.1.1 Epoca precortesiana	2
1.1.2 Epoca Colonial	4
1.1.3 Mexico Independiente	6
1.1.4 Epoca Contemporanea	7
1.2. Antecedentes Legislativos.	9
1.3. Concepto	21
1.4. Principios del Derecho del Trabajo	23
CAPITULO II.- RELACIONES DE TRABAJO	29
2.1. La prestación de servicios.	32
2.2. Relaciones de Trabajo	34
2.2.1. Relaciones de Trabajo Individuales	36
2.2.2. Relaciones de Trabajo Colectivas	39
2.3. Terminación de la Relación de Trabajo	41
2.3.1 Terminación de la relación por voluntad de los interesados	43
2.3.2 Terminación del Contrato por incumplimiento a los deberes que derivan de él (rescisión)	44

2.3.3 Terminación del contrato por violación de la Ley (Nulidad)	48
2.3.4. Terminación del Contrato por extinción de las obligaciones	50
CAPITULO III.-CONVENIOS EN EL DERECHO LABORAL	
MEXICANO	52
3.1. Concepto	53
3.2. Marco Histórico	55
3.3. Naturaleza Jurídica del Convenio	57
3.4. Convenios en materia de trabajo	57
3.4.1 Los convenios de trabajadores y patrones	59
CAPITULO IV.- EFICACIA DE LOS CONVENIOS ANTE LAS	
JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	63
4.1 Autoridades en materia laboral	65
4.1.1. Juntas de Conciliación	67
4.1.2. Juntas Locales de Conciliación	67
4.1.3. Juntas Federales de Conciliación	68
4.1.4. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje	73
4.1.5. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	74
4.2. Facultad que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje	
Para hacer cumplir sus resoluciones	75
4.3. La Cosa Juzgada	77
4.3.1. La Cosa Juzgada y los Convenios ante las	
Juntas de Conciliación y Arbitraje.	81

4.4. Renuncia de Derechos	83
4.5. La Función Conciliatoria y los Convenios	86
4.5.1. Efectos de la Conciliación	88
4.6. Facultades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Para aprobar los Convenios y su eficacia.	93
4.7. Planteamiento de la controversia y opinión personal	95
CONCLUSIONES	103
BIBLIOGRAFIA	105

INTRODUCCION

En el primer capítulo de este trabajo se lleva a cabo una breve reseña conceptual e histórica referente a los antecedentes y generalidades del derecho del trabajo en México. Dicho capítulo se considera de suma importancia ya que el mismo nos da un panorama general del derecho del trabajo a través de nuestra historia para así estar en posibilidad de tener una mejor comprensión del tema a tratar en este trabajo. Estudiaremos todos aquellos antecedentes del derecho del trabajo en la época precortesiana, donde encontramos el trabajo en la sociedad azteca y el de los antiguos mexicanos mismos que se dedicaban a diferentes artes y oficios. Igualmente se hará un estudio del trabajo en la época colonial donde el trabajo tenía una dualidad ya que existía el trabajo en el campo, el cual era forzoso y el de las ciudades que era en forma libre. Asimismo en el México independiente se dió la abolición de la esclavitud donde en ese momento las relaciones obrero patronales se desarrollan en un ambiente jurídico y francamente liberal. Además se hará un estudio del trabajo en la época contemporánea, un análisis tanto de los antecedentes legislativos como del artículo 123 Constitucional. Finalmente se presentará un concepto de derecho del trabajo así como los principios que rigen al mismo.

En el segundo capítulo estudiaremos las relaciones de trabajo, tema que consideramos es de suma importancia, ya que el nacimiento de las relaciones de trabajo es uno de los problemas mas importantes del derecho del Trabajo, y en el se engloban aspectos económicos y psicológicos. Analizaremos las obligaciones en materia civil, algunos efectos del contrato de trabajo así como la relación jurídica. Asimismo trataremos de dar un concepto de la prestación de servicios, de los deberes y derechos de los trabajadores y patronos. Haremos un análisis de las relaciones de trabajo individuales, de las relaciones de trabajo colectivas, así como una distinción entre ambas. Finalmente trataremos el tema de la terminación de la relación de trabajo prevista en el artículo 53 fracción I de la Ley Federal del Trabajo,

mismo que se considera de suma importancia toda vez que dicha terminación se puede dar por diversas causas, y no siempre se dan de una manera cordial entre el trabajador y el patrón, ya que al existir dicha terminación la partes pueden celebrar un convenio para dar por terminada la relación laboral y someterlo a la aprobación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o bien cuando ya se presentó algún juicio, celebran dicho convenio a fin de dar por terminado el mismo, cuestiones estas que serán tratadas con mayor amplitud en el desarrollo del capítulo cuarto del presente trabajo.

En el capítulo tercero trataremos los convenios en el derecho laboral mexicano, analizaremos el concepto de convenio, su definición etimológica, la definición que nos da del mismo el código civil. Asimismo definiremos su marco histórico donde estudiaremos los contratos verbis, contratos literis, contratos re, contratos consensuales, contratos innominados y los pactos. Estudiaremos la naturaleza jurídica de los convenios, para finalmente hacer un análisis de los mismos en el derecho del trabajo, haciendo un análisis del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo donde se nos señalan los requisitos mínimos que debe contener un convenio para que pueda ser aprobado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Finalmente en el cuarto capítulo estudiaremos la eficacia que tienen los convenios que son celebrados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Haremos un análisis de las autoridades en materia laboral, tema que se considera de suma importancia para poder comprender la función de las mismas así como su ámbito de competencia.

Dentro del estudio de las autoridades en materia laboral se analizarán las razones de la creación de las mismas, asimismo se estudiarán las Juntas de Conciliación, las Juntas Locales de Conciliación, las Juntas Federales de Conciliación, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y la Junta Federal de

Conciliación y Arbitraje. Igualmente se tratará el tema de la facultad que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje para hacer cumplir sus resoluciones. Se tratará el tema de la renuncia de derechos el cual se considera de suma importancia para poder hacer una correcta interpretación de los artículos 33 y 34 de la Ley Federal del Trabajo. Se estudiarán la función conciliatoria y los convenios, los efectos de la conciliación así como las facultades que tienen las autoridades laborales para aprobar los convenios celebrados ante éstas y los convenios celebrados fuera de juicio. Lo anterior para estar en posibilidad de externar una opinión personal y obtener conclusiones.

CAPITULO I

ANTECEDENTES Y GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

CAPITULO I

ANTECEDENTES Y GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1. ANTECEDENTES EN MÉXICO

No pensamos en un proceso de continuidad entre el trabajo de la época precortesiana y el mismo fenómeno de las etapas que siguieron a aquella. Nos vamos a referir a las siguientes épocas: 1.- Época precortesiana. "El trabajo en la sociedad azteca.". 2.- Época colonial. "El trabajo en la época colonial". 3.- Independencia. "El trabajo en el México Independiente". 4.- Época contemporánea. "El trabajo en la época contemporánea".

1.1.1 ÉPOCA PRECORTESIANA

Encontramos que la sociedad azteca se encontraba dividida en clases sociales bien determinadas. Eran tres las acomodadas: La sacerdotal, la de los guerreros y la de los comerciantes. La clase desheredada, el común del pueblo y la de los macehuales. Las primeras tenían todos los privilegios de mando y de riqueza, las segundas vivían de su trabajo.

Todos los oficios que no requerían mucho arte, eran del dominio de los pobladores del Anáhuac. La satisfacción de sus necesidades más elementales la lograban por medio de su propio trabajo. Cultivaban la tierra, transformaban los productos agrícolas, se encargaban del tejido del algodón; éstas eran operaciones a las que se dedicaban todos, hombres libres y esclavos a excepción de los guerreros y los sacerdotes y algunos comerciantes.

Además los macehuales, hombres del pueblo, tenían por costumbre practicar un oficio. Había entre ellos médicos, artistas de la pluma, fabricantes y comerciantes del pulque, carpinteros, canteros, orífices, pintores, talladores de madera, alfareros, fabricantes de jícaras, tejedores de tela y fabricantes de vestidos, fabricantes de armas, etc.

"Sahagún, en su Historia General de las Cosas de la Nueva España, hace referencia a las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos: "Oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor; mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etc. ...", y agrega que los obreros y artesanos, en general, empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o un arte que hubiera aprendido, después de aprobar el examen correspondiente"¹

Los hombres que se dedicaban a la práctica de un mismo oficio constituyeron, posiblemente una asociación. Vivían en barrios delimitados de la ciudad, y tenían un jefe, y además creían en una deidad tutelar a la que festejaban en común.

El oficio era heredado de padres a hijos generalmente, el aprendizaje lo hacían los segundos a lado de los primeros. Siempre tuvieron libertad de trabajo, los hombres que vivían de sus esfuerzos. Los trabajos forzosos fueron pocos cuando realizaban obras comunes y construían las casas de los señores, se podía exigir al común del pueblo servicios personales, pero si se les daba una retribución como pago que bien podía ser productos de la propia industria.

En relación a la esclavitud, J. Jesús Castorena nos dice "Es frecuente hablar de la esclavitud entre los aztecas como una forma de trabajo forzoso. Sin embargo

¹ Cit. En DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Sexta edición. Porrúa. México 1986. p. 285.

es tan diferente el concepto y la práctica de la esclavitud entre los aztecas que han hecho pensar a nuestros historiadores en una institución de tipo diverso, asimilable a la **capitis diminutio romana**.

La esclavitud era el resultado de la guerra, de pena por crímenes, de acto de voluntad, de pobreza. Aunque el prisionero de guerra era generalmente sacrificado a los dioses, podía ser conservado como esclavo; el esclavo por crímenes, cumplida su condena, volvía a la libertad; el hombre o la mujer se podían dar por esclavos y dar el padre también a sus hijos; esto podía obedecer a multitud de circunstancias, pero generalmente era a la pobreza; a esta clase de esclavos se les llamaba huehuetatlacolli. El miembro de la familia dado en esclavitud, podía cambiarse por otro, readquiriendo el primero su libertad. Las familias cuyos bienes disminuían daban a los señores, para hacer menos pesadas las atenciones del hogar, a alguno de sus miembros como esclavo.

El esclavo era tratado con humanidad, podía tener patrimonio propio, mujer e hijos. Ni una ni otros eran esclavos. Su deber para con el amo consistía en trabajar bajo sus órdenes, sin que aquel lo remunerara. Se le trataba en todo como a un verdadero pariente." ²

1.1.2 EPOCA COLONIAL

En esta época el trabajo se practicaba en forma diferente, era trabajo del campo y trabajo de las ciudades. El trabajo del campo tenía la forma de trabajo forzoso, el de las ciudades era trabajo libre. Sin embargo, el principio que predominaba en la legislación de esta época era la libertad de trabajo.

² CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. "Ensayo de Integración de la Doctrina Mexicana del Derecho Obrero". 2ª. Edic. México 1949.P.28

Los conquistadores consideraron que el hecho de la conquista significaba para ellos un doble derecho, adueñarse de la tierra y apoderarse de los indios que la habitaban. De aquí que el primer acto de conquista fuera el reparto de aquella y el de los naturales. Se quiso, sin embargo, dar a esta situación una forma jurídica, imponiendo al conquistador ciertas obligaciones que no cumplió nunca, a cambio de tener a los habitantes de la tierra bajo su amparo y protección y de instruirlos en la religión católica y de enseñarles el idioma español. El conquistador jamás cumplió esos deberes y si en cambio exigió desconsideradamente del indio servicios de toda clase sin limitación alguna. Como no fuera posible destruir el sistema de la Encomienda que se consideró un derecho de conquista, los reyes de España la reglamentaron, sancionándola, pero limitando las obligaciones de los indios y atribuyéndoles deberes a los encomenderos.

La Encomienda según esta reglamentación, era el derecho que tenía el encomendero de cobrar tributo a los naturales. El tributo se pagaba en especie generalmente y en su cobro era auxiliar del encomendero, el cacique del lugar. La Encomienda tenía una duración de dos vidas, es decir, que estaban sujetos los naturales y sus hijos. El encomendero estaba en el deber de disponer de armas y caballos para proteger a los indígenas en caso de ataque violento, así como instruir a los naturales en la fe cristiana.

Ninguna persona tenía facultad para exigir trabajo a los naturales; tenían que hacerlo éstos voluntariamente, estaba obligada a pagar un salario, a darle un tiempo de descanso y el servicio que le prestara no debía perjudicar el trabajo de las tierras propias de los naturales. Había prohibición de llevarlos a climas distintos o insalubres, o bien, ocuparlos en labores mineras y cultivo del añil, ya que era consideradas peligrosas, esto era el contenido de las Leyes de Indias, que como vemos, tenían disposiciones semejantes a nuestra legislación del trabajo, sin embargo, cabe mencionar que el trabajo forzoso persistió a pesar de esta reglamentación.

A los siervos en la época de la Colonia, se les llamaba Naborios, eran los trabajadores del patrón que ya fuesen solos o con la familia formaban parte de la propiedad; por lo mismo al transmitirse el dominio de la tierra, ellos pasaban con la misma a depender del nuevo agricultor.

Cuando los naturales eran rebeldes a la conquista, eran reducidos a esclavos. Como cosas los esclavos eran objeto de toda clase de transacciones, estaban en el comercio, se les dedicaba a toda clase de trabajos sin que el propietario tuviera deber alguno para con ellos.

El trabajo de las ciudades se ejecutaba por los artesanos. Los españoles instituyeron en México los sistemas a que estaban familiarizados y organizaron los oficios, en gremios. Esa organización responde a la misma idea y a los mismos fines a que respondía en Europa; sitúan en un plano de igualdad a los maestros, reglamentan la adquisición de materias primas, la mano de obra, los procedimientos técnicos, la inspección y el comercio de los artículos fabricados, para así impedir la libre concurrencia entre los interesados.

Cuando las personas integrantes de los gremios pertenecían a una asociación religiosa, se formaban las cofradías, que llegaron a ser asociaciones de gran importancia en la vida social de la Nueva España y aun en su vida económica. A través de ellas se ejercía el clero, gran influjo sobre la clase social de los artesanos y muchas de ellas llegaron a poseer grandes riquezas.

1.1.3 MEXICO INDEPENDIENTE

Al llegar la independencia de México, llega una honda transformación social que significa apenas la abolición de la esclavitud. El trabajo forzoso en los campos, los gremios en la ciudad, guardan la misma situación que durante la Colonia.

Propiamente la abolición de los gremios no fue en forma dirigida a ese fin, ya que indirectamente las leyes de reforma fueron quienes terminaron con la organización gremial con su declaración de la desamortización de los bienes de las asociaciones religiosas, los de las cofradías y los de los gremios, dados su carácter religioso. Desde este momento, las relaciones obrero - patronales y las de todo orden, se desarrollan dentro de un ambiente jurídico francamente liberal, régimen que alcanza su plenitud en los últimos 20 años del gobierno de Don Porfirio Díaz.

El trabajo forzoso persistió en el campo no obstante los principios de libertad sustentados por el movimiento de independencia. El régimen liberal sirvió a la población acomodada y el clero ya que hizo que acrecentaran sus posesiones territoriales. Los indígenas en lo particular y los pueblos de indígenas fueron despojados de sus tierras y no conforme con esto, se les impuso un régimen de trabajo forzoso. Los campesinos se quedaron sin tierras y con la necesidad de soportar toda clase de medidas de sometimiento que al sobrevenir el movimiento armado de 1910, ellos conformaban la clase desheredada más numerosa del país, y sometida a un régimen de servidumbre.

1.1.4 EPOCA CONTEMPORANEA

El derecho del trabajo nace en el siglo XX por diversos factores:

La división que entre los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándolos esencialmente en dos grupo irreconciliables entre sí; uno de ellos, los dueños del capital y, el otro, quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo.

En el inicio del siglo XIX, se da el triunfo del liberalismo; el Estado permanecía ajeno a la vida económica y particularmente respecto de las relaciones obrero-patronales, solo que se tratara de reprimir la coalición sindical y los movimientos de

huelga.

La libertad se impone en las relaciones obrero-patronales, y solamente resulta real y efectiva para los patronos que son los que se ven favorecidos en sus intereses particulares. Junto al éxito del capitalismo industrial, empiezan a aparecer en las ciudades, suburbios de obreros de las fábricas que viven una existencia miserable y la crisis de sobreproducción, o más bien dicho, de subconsumo.

Las mujeres y niños eran empleados en las fábricas, y recibiendo salarios miserables que apenas alcanzaban para mantenerlos con vida, largas jornadas de trabajo que se prolongan hasta 13 y 15 horas son la costumbre de la época, no obstante en 1919, se limita el trabajo de los niños en las fábricas de hilado y algodón.

Por lo que se refiere a la crisis en 1815, se produce la primera, cuando miles de trabajadores son arrojados a la calle ante el terror de manufactureros ingleses que vieron repletos sus almacenes de mercancías. En 1818, se produce la segunda crisis y en 1825 la tercera, esto provoca la quiebra de 70 bancos provinciales; los efectos de estos fenómenos cada vez son más graves y abarcan mayores extensiones.

Nuevas corrientes del pensamiento, se encargan de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores. En virtud de las nefastas consecuencias que la Doctrina Liberal - Individualista había ocasionado en la sociedad, se empezó a cuestionar la bondad de sus principios y comenzó a surgir una gran oleada de críticas que luchaban declaradamente en su contra, en pos de un Estado más justo y humano.

Los pensadores socialistas tienen gran influencia. La corriente que logra mayor trascendencia es la Doctrina de Marx y Engels que marca una nueva etapa en la lucha de los trabajadores por su reivindicación; es la esencia de uno de los

dos sistemas sociales que en la actualidad mueven a la humanidad.

De esta influencia no quedó a salvo nuestro país que, después de un largo y amargo proceso, incluyendo una revolución, conminó con la promulgación de una constitución en el año de 1917, en donde reconocen los derechos sociales de los trabajadores. A la vez, se inicia, un nuevo camino que habrá de culminar en el establecimiento de un nuevo orden, en el que quedará proscrita, para siempre, la explotación del hombre por el hombre.

El derecho del trabajo, producto de la lucha de clases y apoyado en el pensamiento socialista, en sus capítulos sobre las condiciones de trabajo, es un esfuerzo para atemperar, la miseria y la explotación de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una realización plena de la justicia, porque ésta no podrá exigir en tanto subsistan el régimen capitalista y su estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre. Pero tiene el Derecho del Trabajo una gran misión, porque su idea es la justicia y porque todo lo que se entregue al trabajo será la entrega de una parte de lo que habrá de corresponderle en el mundo el mañana, y porque todo beneficio al trabajo es una aproximación a la justicia. La transformación social no será una donación de la burguesía. La justicia tendrá que ser una conquista de quienes sufren la injusticia. Es en la Constitución de 1917 y en la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado "A" del art. 123 constitucional, donde encontramos, esencialmente, el fundamento legal de nuestra disciplina.

1.2. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Los antecedentes de la legislación del trabajo en México, son muy remotos. El más antiguo esta constituido por las Leyes de Indias. Es indiscutible que esta legislación tuvo como causa determinante las mil formas de trabajo forzoso

implantadas por los conquistadores.

La postura del mas grande de nuestros héroes Don José María Morelos sobre ese problema, es otro antecedente muy valioso quien señalaba que las leyes deben ser tales que moderen la opulencia de la indigencia, de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto, decía una de las bases constitucionales redactadas por él.

El planteamiento del problema que se hizo al Congreso Constituyente de 1857, aunque no se haya traducido en disposiciones de derecho positivo es prueba de la preocupación que la situación de las clases humildes provocara en todo tiempo.

El reglamento de panaderías de 27 de noviembre de 1867; la Ley de Trabajadores de 1ro. de noviembre de 1865, son otros dos testimonios del mismo hecho.

En el año de 1890, surgen las primeras asociaciones de trabajadores que arrancan con la Constitución de la Orden Suprema, de empleados ferrocarrileros mexicanos, a partir de entonces, el fenómeno se reproduce en diversas y variadas actividades.

Gran Círculo de Obreros Libres, formado por los trabajadores de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa en junio de 1906 y los mineros de Cananea, son los primeros que echan mano del derecho de huelga en México. Los segundos en 1906 y los primeros en 1907. Las dos huelgas fueron reprimidas por medio de la fuerza. Acontecimiento importante, fue la fundación del Departamento de Trabajo en 1911 por Francisco I. Madero.

El 5 de febrero de 1917 se promulgó la Constitución Federal vigente, cuyo artículo 123 sentó las bases de la legislación del trabajo. El art. 123, es, en el año

de 1917, el único texto positivo que en forma integral haya atacado el problema de una Legislación del Trabajo.

La Legislación de Indias es un momento legislativo de singular importancia, “instituciones de las que se jacta el moderno Derecho del Trabajo se encuentran contenidas casi literalmente en aquel ordenamiento que es el forzoso antecedente histórico de nuestra Legislación Laboral. Es espíritu de igualdad y protección a los indios, se muestra de manera franca a través de todo su articulado, lo mismo en lo administrativo al eximir de tributos a los indios, que en lo judicial al establecer procuradurías y jurisdicciones especiales y un fácil trámite en los negocios de los aborígenes. Pero la protección se otorga con particular cuidado cuando el indio es obrero y aunque la defensa jurídica se imparte mas a la riqueza que a la clase, el legislador quiso rodear lá prestación de servicios personales del máximo de garantías para evitar la explotación del indígena, que fue el mas poderoso incentivo que tuvieron los conquistadores para lanzarse a todo empresa lucrativa. Ciertamente que las leyes de indias reglamentaron formas de trabajo forzado como la esclavitud, la encomienda, la servidumbre y los repartimientos, mas estas situaciones viciosas al ser elevadas a la categoría de instituciones jurídicas, no pretendieron legalizar lo condenable, sino al introducir, mediante su reglamento, un paliativo al abuso de aquellas prácticas que en esa época hubiera sido imposible desterrar”.³

La libertad de trabajo fue proclamada por Carlos V en las siguientes palabras: Porque es justo y conforme a mi intención que, pues los indios han de trabajar y ocuparse de todas las cosas necesarias a la República, vivir y sustentarse de su trabajo, sean bien pagados y satisfechos del mismo, y se les hagan buenos tratamientos. Estas palabras son la fuente de todas las disposiciones legales relativas a la prestación de servicios personales por los indígenas. Aquella declaración general se haya consignada en las leyes 1ª Título 2º Libro VI y 1ª Título 12º Libro VI. La protección a los menores se encuentra establecida en la Ley 3ª

³ LOPEZ, Aparicio Alfonso. El Movimiento Obrero en México. S.p.i. P.48

Título 13º Libro VI. La Ley 13ª Título 13º Libro VI reglamentó la duración del Contrato de Trabajo: La Ley 2ª Título 5º Libro VI exigió un trato humano y justiciero en las relaciones obrero patronales; la Ley 12ª Título 15º Libro VI estableció la obligación de hacer los pagos de salarios puntualmente cada semana y en dinero, no es especie; existen multitud de disposiciones, sobre todo en los Libros I y VI-- que hablan del salario mínimo, descanso dominical, derecho a vacaciones, y otras medidas protectoras.

No hay duda de la excelencia de las Leyes de Indias. No puede darse contestación categórica a las interrogantes de que si fueron cabalmente cumplidas, o solo en parte, o sistemáticamente burladas. Durante la conquista y la Colonia, la vida social fue resultado de una serie de factores raciales, políticos, religiosos, económicos, etc. ya que era un núcleo racial grande en número pero débil y sumiso ante un pequeño grupo selecto, detentador del poder político y propietario de los instrumentos de producción.

Desde el primer día del descubrimiento tuvieron los blancos, en la mano de obra indígena gratuita o casi sin costo, el más poderoso aliciente para lanzarse a empresas económicas, ya en el cultivo de tierras o en la explotación de fabulosas riquezas minerales. De aquí data la esclavitud, la encomienda, la servidumbre y los repartimientos como forma mas generalizada de la prestación de servicios personales en el nuevo mundo.

Parte integrante del régimen fue la reglamentación que se hizo de los oficios, por medio de las Ordenanzas de los Gremios. De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, que estaba representada por maestros y artesanos y que tenía el monopolio de la producción de los oficiales y aprendices mestizos, indios y negros.

Con el crecimiento de la producción y el aumento de la competencia, debido a

la destreza y habilidad de los indígenas, las corporaciones gremiales, restringen la admisión de nuevos miembros, alargando los plazos para el aprendizaje y exámenes de oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de Maestro.

En la Colonia existieron gremios regulados por las Ordenanzas, y éstas como la organización gremial fueron instituciones que controlaban la vida de los hombres bajo un gobierno absolutista.

Es aquí donde se observa la existencia del sistema liberal en esa época, bajo la cual estaba Don José María Morelos, quien fuera el principal inspirador de ese decreto constitucional, de un gran sentido humanista.

En 1810, la pequeña y mediana burguesía antes de iniciarse la revolución de independencia en México, aspiraba a lograr un cambio que le asegurase el establecimiento de la propiedad privada, referente a un monopolio de la propiedad territorial detentada por la Corona Española.

La revolución de independencia que desde que estalló, manifestó con claridad la inmensa importancia movilizadora, organizadora y transformadora de las ideas de las instituciones políticas revolucionarias que pugnaban por establecer, destruyó las genuinas esperanzas de un arreglo pacífico, imposible de alcanzar sin el recurso de la revolución. El primer acto importante de los Insurgentes, fue la abolición de la esclavitud, decretada por Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid el día 19 de octubre de 1810, es importante la gran importancia de este hecho ya que ni siquiera podía hablarse de derecho frente a seres o cosas como los esclavos, en quienes se desconocía toda calidad humana.

“Don Miguel Hidalgo inició el movimiento, con el objeto de alcanzar la independencia nacional de la Corona Española. Es Don José María Morelos, quien al continuar el movimiento iniciado por Hidalgo, lo transformó y lo encauzó hacia la

verdadera liberación de México, es decir una revolución democrática. Asimismo, sentó las bases fundamentales para estructurar al naciente estado mexicano con 23 puntos para la constitución. Su concepción de la justicia social la plasma en el punto 12 de este modo: Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto.

La época postindependiente siguió regulándose por los ordenamientos jurídicos de la Colonia como las Leyes de Indias, Las Siete Partidas y la Novísima Recopilación. No se conocía el Derecho del Trabajo. Los trabajadores continuaron en las mismas condiciones y además resintieron los resultados de la crisis política, social y económica de la Guerra de Independencia" ⁴

No encontramos disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos que hayan sido dictadas desde el principio de la Guerra de Independencia ni aun consumada ésta.

Los elementos constitucionales de Ignacio López Rayón, determinaban la proscripción de la esclavitud, y decretaban la abolición de los exámenes de artesanos, quienes serían calificados por su solo desempeño, aquí vemos una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredado de la Nueva España.

En el Plan de Iguala, dado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821, se menciona que todos los habitantes del Imperio Mexicano, sin otro distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo.

La Constitución centralista y conservadora de 1836, fue omisa, en atribuir

⁴ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Tercera Edición. Porrúa. México 1990. p. 55

cualquier derecho laboral.

Al triunfar la Revolución de Ayutla, se expulsa definitivamente al General Santa Ana del poder, el Presidente Comonfort, es nombrado sustituto del General Juan Alvarez en 1855, y reúne al Congreso Constituyente en 1856, para el efecto de formular un proyecto de Constitución. La Constitución de 1857, no contiene en realidad ningún derecho social aunque hubo discursos de excepcional importancia, entre ellos se encuentra el discurso del Nigromante, es una encendida defensa de los derechos de los trabajadores no reconocidos en el proyecto. Las palabras de Nigromante, en las que pueden claramente encontrarse las raíces de una tesis marxista y donde aparece el primer llamado en favor de que los trabajadores participen de las utilidades de las empresas, lamentablemente cayeron en el vacío.

Al triunfar los liberales sobre los conservadores, se inicia en nuestro país la etapa de la consolidación jurídica. A pesar de la situación precaria que para los liberales resulta del pronunciamiento del General Zuloaga, al que adhiere el propio Presidente Comonfort, con lo que empieza la Guerra de Tres Años, a la entrada de Juárez en la Ciudad de México, podía suponerse que era tiempo de dejar las armas y consolidar, mediante la aplicación de las nuevas leyes, el proceso de la Reforma, pero México estaba dentro de los planes de expansión imperial de Napoleón III, culminando todo esto con el establecimiento en México de una monarquía imperial. En Juárez fue admirable su enérgico patriotismo, su valor, la entrega absoluta al interés de la patria, por encima de cualquier conveniencia personal. A cambio de ello, su obra jurídica, en cuanto afectó a los intereses de los trabajadores, fue perniciosa e injusta. Ni en el Código Penal de 1862, puede encontrarse disposición alguna favorable a un cambio social.

El Código de 1870, solo contiene en cuestión de relaciones laborales, dos capítulos que se refieren al servicio doméstico, y al servicio por jornal.

Con el gran movimiento social que se desencadenaría en 1910, se suscitaron dos importantes acontecimientos, que fueron: La Huelga de Cananea de 1906 en la que se exigía la obtención de mejores salarios para los trabajadores y la suspensión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la empresa, esta huelga fue aplastada con lujo de violencia, con intervención de tropas norteamericanas.

Un segundo suceso, fue el de los trabajadores de la industria textil en Puebla, los que se declararon en huelga por la imposición de un reglamento de fábrica que pasaba sobre la libertad y dignidad de los trabajadores, pero dicha huelga no tuvo buenos resultados, pues los patrones de la industria decretaron un paro general y el entonces presidente Porfirio Díaz, lo que hizo fue apoyar a los empresarios y solo accedió a prohibir el trabajo de los menores de siete años.

En el mismo año, se publica el Manifiesto y Programa de Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón, en el cual se analiza la situación y las condiciones de los obreros y campesinos y se proponen reformas de fondo a los problemas políticos, agrarios y del trabajo. Contiene además algunos principios e instituciones que fueron consagrados en la Declaración de derechos sociales de la Constitución de 1917: Mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para los nacionales y los extranjeros; prohibición del trabajo a los menores de 14 años; jornada máxima de 8 horas; descanso semanal obligatorio; fijación de salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo, pago de salarios en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros; el servicio doméstico y el trabajo a domicilio; indemnización por accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; y habitaciones higiénicas para los trabajadores.

Otra ley sobre la misma materia, es la de 1906 del estado de Nuevo León que

define el único riesgo de trabajo que contemplaba y que era el accidente de trabajo, como aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él y fijó indemnizaciones que alcanzaban, en caso de incapacidad permanente el importe de hasta 2 años de salario.

El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis Potosí, donde desconoce al régimen porfirista y convoca al pueblo al restablecimiento de la constitución y a la lucha por el principio de la No Reelección. La traición de los ideales de los campesinos, produce la rebelión de Emiliano Zapata. En 1913, la Legislatura de Coahuila y el Gobernador Carranza, niegan la legitimidad al usurpador Victoriano Huerta y convocan a las entidades federativas por la defensa de la constitución. El Plan de Guadalupe sintetizó los ideales del pueblo. Los hombres armados recibieron el nombre de Ejército Constitucionalista, de este movimiento nació la Constitución de 1917, con la consagración de los derechos sociales de los trabajadores.

La fracción X del art. 73, se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo:

El proyecto agregó al art. 5to. un párrafo limitando a un año la obligatoriedad del Contrato de trabajo. En 1916, se presentan dos iniciativas de reforma a dicho artículo con normas concretas a favor de los trabajadores. La comisión dictaminadora del proyecto del art. 5to., incluyó solo la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños y el descanso semanal. En los debates en los que participaron 14 oradores, hizo uso de la palabra el Diputado obrero por Yucatán Héctor Victoria y fincó las bases de lo que posteriormente fue el art. 123 Constitucional: El art. 5to. debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en Materia de trabajo, entre otras las siguientes: La jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas; convenios industriales, creación de Tribunales de

Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc. Victoria dice, con una gran verdad que en el proyecto de constitución el problema del trabajo no había sido tocado mas que superficialmente.

En las palabras de Victoria se encuentra la idea del art. 123, o sea, que la Constitución debía señalar las bases fundamentales para que las legislaturas de los estados expidieran las leyes de trabajo, para que de este modo los derechos de los trabajadores no pasaran inadvertidos. La leyes del trabajo debían ser generales con el objeto de que en las relaciones colectivas y en las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se establecieran las condiciones específicas de trabajo para las empresas o ramas de la industria.

Froylan C. Manjarrez, mencionó la conveniencia de retirar del art. 5to. todas las cuestiones obreras y se dedicara a ellas un capítulo o título especial dentro de la Constitución.

Alfonso Cravioto ratificó la anterior idea y dijo que si Francia después de su revolución tuvo el honor de consagrar en su constitución los derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendría el orgullo de consagrar por primera vez en una constitución, los derechos de los trabajadores.

"Después del debate, José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y de los Ríos formaron la Comisión Redactora del Proyecto del Nuevo Título sobre el Trabajo, que fue elaborado tomando como base el proyecto de José Natividad Macías. Tras de varias discusiones con diversos grupos de diputados, resultó el proyecto final, que fue turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarle a la asamblea. La comisión no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 el art. 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos

de los diputados presentes" ⁵

En relación al contenido del art. 123, podemos hacer un estudio de la siguiente forma:

a).- La reglamentación del contrato de trabajo comprende: La jornada de trabajo; el descanso semanal; el salario, los riesgos profesionales y el despido de los trabajadores.

b).- Trabajo de menores y mujeres. Comprende la edad de admisión y jornada de trabajo de los primeros: Prohibición de ocupar a unos y otras en labores insalubres y peligrosas, en trabajos nocturnos, en horas extraordinarias, en centros de vicio. Reglamenta el trabajo de las mujeres en estado de embarazo y durante el período de lactancia.

c).- Asociación profesional. La instituye en favor de los obreros y de los patrones y rodea el ejercicio por parte de los primeros, de las debidas garantías.

d).- Huelga. Otorga este derecho a los trabajadores para equilibrar la situación jurídica frente a los patrones.

e).- Paros. Los términos en que concede a los patrones la suspensión de trabajo. Previa autorización, cuando el exceso de producción lo haga necesario para mantener los precios en un límite costeable, equivale a prohibir el uso de lockut, o sea, el derecho de los patrones para suspender el trabajo, a fin de obtener que los trabajadores se allanen a sus pretensiones.

f).- Servicios para la comunidad. Los necesarios para la sociedad y el establecimiento de escuelas elementales y enfermerías, así como la obligación de

⁵ Ibidem. P.65

destinar cinco mil metros cuadrados de terreno para los servicios públicos, corren a cargo del patrón cuando la localidad carece de ellos.

g).- Arbitraje. Instituye las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el conocimiento y decisión de los conflictos de trabajo.

h).- Previsión Social. Declara de utilidad pública: La Ley del Seguro Social; las cooperativas para la construcción de casas destinadas a ser adquiridas por los trabajadores e instituye el patrimonio de familia.

i).- Carácter imperativo de las normas legales. Las cláusulas (no el contrato) del contrato de trabajo que impliquen renuncia a cualquier derecho que las leyes concedan a los trabajadores son nulas.

j).- Generalidades. Las bases constitucionales rigen el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados y artesanos; además del que emana de todo contrato de trabajo.

El Congreso de la Unión, facultado para legislar en materia de Trabajo, debe hacerlo sin contravenir esas mismas bases.

Leyes Reglamentarias.- La facultad del legislador en Materia de Trabajo, la concedió originalmente la Constitución a los Estados de la Unión. La totalidad de ellos hizo uso de esa facultad, algunos expidieron leyes de tipo general y otros, leyes que reglamentaron solo algunas materias.

En el año de 1929 se reformó la Constitución y por virtud de esa reforma se atribuyó al Congreso de la Unión, la facultad de legislar en materia de Trabajo, pero se dejó a los Estados la de aplicar las leyes en sus respectivos territorios. También se declaró de utilidad pública la Ley del Seguro Social. En algunas actividades, la

federación tiene la totalidad de funciones, es decir, corresponde a ella, la aplicación de la ley, esas actividades son las siguientes: industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, petrolera y ferrocarrilera, empresas administradas directamente o en forma descentralizada por el Gobierno Federal; las que actúan por virtud de contrato o concesión federal; las que ejecutan trabajos en zonas federales y aguas territoriales, las sujetas a Contrato Colectivo de Trabajo obligatorio en dos o mas entidades federales.

En uso de la facultad que fue concedida al Congreso de la Unión, éste legisló en materia de trabajo y el Ejecutivo promulgó la Ley vigente el 31 de agosto de 1931.

Ley del Seguro Social.- Fue promulgada el 15 de enero de 1943, implantada en el D.F., el 1ro. de enero de 1944. Ha sido implantada además en varias regiones del país.

1.3. CONCEPTO

Una de las características de la disciplina en estudio, es que existe una gran tendencia a encerrar un mayor número de acontecimientos y de relaciones tomándolas de otras ramas del derecho, por esto existe el problema de encontrar una denominación apropiada a ese contenido variable, que tenga posibilidad de ser permanente, este contenido es variable debido al gran número de fenómenos sociales que como hemos visto han integrado al derecho del trabajo.

"Sin duda alguna la denominación "Derecho del Trabajo" es la que mejor acogida tiene en este momento. El rigor no es una denominación plenamente satisfactoria al menos en el estado actual de la ley y de la doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse

el trabajo." ⁶

Citaremos los conceptos de algunos autores:

Jesús Castorena, menciona que el derecho, como toda rama científica, estudia un tipo peculiar de fenómenos, diferentes de los que analizan las otras ciencias. Las normas jurídicas son el material sobre el que trabaja el Derecho. Pero aun cuando las normas jurídicas tengan una sola esencia, se dividen y clasifican atendiendo a los más diversos y aun opuestos criterios. Y nos proporciona el siguiente concepto: "El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas que regula la prestación subordinada de servicios personales, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos que de las propias normas derivan" ⁷

Para De la Cueva, "El Derecho del Trabajo, en sus acepción mas amplia, se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el trabajo el hombre a una existencia que sea digna de la persona humana" ⁸

Nestor de Buen, dice: "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 de los factores en juego mediante la realización de la justicia social" ⁹

Y por último mencionaremos el concepto de José Dávalos y nos dice: "Que el Derecho Del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto

⁶ DE BUEN Lozano Nestor. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. P.30

⁷ CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Ob. Cit. P. 2

⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Sexta Edición. Porrúa. México 1989. P. 263.

⁹ DE BUEN, L. Nestor. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. P. 131

conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo"¹⁰

1.4. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

En el art. 17 de la Ley se hace mención de que a falta de disposición expresa en la Constitución, en la Ley o en sus reglamentos, o en los tratados internacionales aplicables que hubiera suscrito México, se aplicaran entre otras disposiciones supletorias, los principios que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho y los principios generales de justicia social, que deriven del art. 123 Constitucional.

La Ley del Trabajo se funda en múltiples principios, algunos de ellos ya expresados en el propio art. 123 Constitucional; de estos principios los más importantes quedan incluidos dentro del primer capítulo de la Ley y es a ellos a los que nos vamos a referir:

a).- El equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones como fin de las normas de trabajo.- La palabra equilibrio tiene un significado propio en nuestro derecho laboral, es cierto que el equilibrio puede equivaler a armonía y mesura como se señala en el diccionario, pero lo importante es la manera como debe de alcanzarse y para ello debemos de atender al sentido general de nuestra legislación laboral. En otras palabras: La declaración programática del art. 2do., en el sentido de que las normas de trabajo tienden a conseguir ese equilibrio y la justicia social en las relaciones obrero patronales se analiza contemplando como funcionan esas normas, y se advierte como nuestra legislación laboral, con todas sus limitaciones, es protectora de la clase trabajadora y pone a su disposición los instrumentos adecuados para obtener del patrón mas prestaciones y sin olvidar la plusvalía procuren a los trabajadores unos ingresos proporcionales a la riqueza producida

¹⁰ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. P. 44

por ellos con su trabajo, de esta forma "equilibrio significa, entonces, proporcionalidad y mesura pero no actitud imparcial ni arbitraje del estado ante dos contendientes de fuerzas niveladas.

El principio general del derecho del trabajo implícito en el art. 2do., será el de que la función de las normas de trabajo --y debe entenderse que quedan incluidos los pactos individuales y colectivos, los reglamentos, etc.-- es lograr que disminuya el diferencial que en perjuicio del trabajador resulta de que no se reconozca la plusvalía que deriva de su trabajo." ¹¹

Concepto de Justicia Social.- Son muchos los documentos en que podemos encontrar lo que se entiende por justicia social, y nuestros juristas han hecho importantes aportaciones a esta materia, por ejemplo algunos autores señalan que "la idea de justicia social no solo tiene por finalidad nivelar a los factores en las relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de la producción." ¹²

La primera conclusión es que la variedad del concepto de justicia social bien se puede encontrar dentro de una tesis social de la iglesia católica que en una concepción socialista y la segunda conclusión es que este concepto de justicia parte del supuesto de la desigualdad económica y traza caminos para superarla.

La justicia social procura elevar el nivel de vida de los trabajadores, imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades a favor de un acreedor individual o de la sociedad misma. Es decir, Justicia Social impone deberes a los particulares frente a otros particulares, solo por su pertenencia a determinada clase social. El problema radica, al concepto tan amplio; ya que la justicia social es

¹¹ DE BUEN, L. Nestor. Derecho del Trabajo. T. I. Ob. Cit. P. 74

¹² Ibidem. P. 76

bandera de muy diferentes sistemas político, económicos y credos religiosos.

Es la propia ley la que determinará con sus disposiciones cual es la idea de Justicia Social.

El Trabajo como derecho y deber social.- Este es un viejo anhelo del derecho del trabajo, y aun cuando parece discutible en la situación actual de nuestra sociedad que el derecho al trabajo sea una realidad, al menos se empieza a dar forma a esa que es, sin duda una meta: Garantizar a todos los hombres que mediante una ocupación razonable puedan adquirir los medios necesarios para vivir con salud y decorosamente. Inclusive ya se ha elevado a la categoría de rango constitucional ese derecho al incorporarlo nada menos que al proemio del art. 123 constitucional.

El deber de trabajar según se configura en el art. 3ro., tiene mas el carácter de una declaración programática y no expresa una obligación jurídica completa. El incumplimiento de ese deber de trabajar se entiende como una falta de probidad, susceptible de fundar un despido, según el art. 47 fracción II. En realidad estos derechos y deberes sociales de trabajar, constituyen mas declaraciones de principios que normas, es decir, no generan por sí mismos derechos y obligaciones. Probablemente podría ponerse en tela de juicio, su inclusión en el art. 123 Constitucional y en la Ley.

La libertad, la igualdad, la dignidad y la salud de los trabajadores como fines del derecho laboral.- El art. 3ro. de la Ley es rico en sugerencias y principios, en su segundo párrafo señala que el trabajo: "no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

El principio de la libertad de trabajo que encontramos también en el art. 3ro., tiene su más clara expresión en el art. 4to. de la Ley que dispone que "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícito", el cual transcribe, palabras mas o menos, el primer párrafo del artículo 5to. Constitucional.

La igualdad es una de las metas principales del derecho del trabajo y suele referirse solo al problema del salario, así el art. 123 inciso a párrafo siete, dice: "Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad". El problema de la desigualdad en el trabajo ha sido uno de los factores determinantes de mayores y más graves conflictos. Históricamente se asocia a las luchas por obtener igual salario para las mujeres y niños que para los hombres que lo contenían diferentes solo en razón del sexo o de la edad. La diferencia de salario, solo motivada por la nacionalidad, fue una de las causantes de la trágica huelga de Cananea. Por ello la Ley, en el último párrafo del art. 3ro. precisa que no podrán establecerse distinción entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social.

La Garantía de la salud y la vida además de la obtención de un nivel decoroso para el trabajador y su familia, son principios que también iluminan nuestro derecho. La previsión y seguridad sociales han tomado a su cargo las dos primeras metas, la última intenta resolverse mediante la institución de los salarios mínimos, generales y profesionales; lamentablemente el problema no se ha resuelto de esta manera, ya que una permanente alza de precios que invoca precisamente como pretexto el alza anual de los salarios mínimos los ha ido convirtiendo cada vez en salarios de hambre.

Las familias obreras y campesinas mexicanas, son muy prolíficas y el salario de los jefes de familia totalmente insuficiente, pero si se aumentan los salarios, aumentan de inmediato los precios y el resultado es una moneda devaluada

internamente y también en forma externa.

Una vez analizado lo anterior podemos concluir que no existen antecedentes importantes a destacar en relación a la conciliación y a la celebración de convenios entre personas tendientes a la solución de un conflicto, toda vez que como quedó precisado anteriormente, se estudiaron únicamente los inicios del Derecho del Trabajo sin embargo consideramos de suma importancia analizar el tema de los antecedentes del derecho obrero toda vez que dicho estudio nos permitirá comprender de mejor manera el tema que abarcaremos en el presente trabajo, que se refiere precisamente a la solución de conflictos de trabajo a través de un convenio celebrado entre las partes, derivado generalmente de una relación de trabajo, misma que tiene su esencia en el artículo 123 Constitucional, que quedó analizado en líneas anteriores respecto a la inclusión de dicho artículo dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así mismo también se considera importante el estudio del presente capítulo toda vez que del mismo se desprende la creación del la Juntas de Conciliación y Arbitraje que son en todo caso las autoridades competentes para la aprobación de los convenios, temas en los que abundaremos en capítulos posteriores.

CAPITULO II

RELACIONES DE TRABAJO

CAPITULO II

RELACIONES DE TRABAJO

En el presente capítulo estudiaremos las relaciones de trabajo, tema que consideramos es de suma importancia, ya que el nacimiento de las relaciones de trabajo es uno de los problemas mas importantes del Derecho del Trabajo, ya que en el se engloban aspectos económicos y psicológicos.

Estudiaremos las obligaciones en materia civil, algunos efectos del contrato de trabajo así como la relación jurídica.

Así mismo trataremos de dar un concepto de la prestación de servicios, de los deberes y derechos de los trabajadores y patrones.

Haremos un análisis de las relaciones de trabajo individuales, y las relaciones de trabajo colectivas, así como una distinción entre ambas.

Y finalmente trataremos la terminación de la relación de trabajo prevista en el artículo 53 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, tema que se considera de suma importancia toda vez que dicha terminación se puede dar por diversas causas, y no siempre se dan de una manera cordial entre el trabajador y el patrón, ya que al existir dicha terminación la partes pueden celebrar un convenio para dar por terminada la relación laboral y someterlo a la aprobación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o bien cuando ya se presentó algún juicio, celebran dicho convenio a fin de dar por terminado el mismo, cuestiones estas que serán tratadas con mayor amplitud en el desarrollo del capítulo cuarto del presente trabajo.

Obligaciones en materia civil.

Definición. "Tradicionalmente se ha definido la obligación como un vínculo jurídico por virtud del cual una persona denominada deudor, se encuentra constreñida jurídicamente a ejecutar algo a favor de otra persona llamada acreedor".¹³

En las Institutas de Justiniano se caracteriza a la obligación como un vínculo jurídico que constriñe a una persona a pagar alguna cosa, según las leyes de la ciudad. **Obligatio est iuris vinculum, quo necessitate adstringimur civitatis iura.** Es decir, la obligación es un vínculo jurídico que nos constriñe la necesidad de pagar una cosa conforme a las leyes de nuestra ciudad.

Los tratadistas modernos definen la obligación como una relación jurídica por virtud de la cual un sujeto llamado acreedor está facultado para exigir de otro sujeto denominado deudor una prestación o una abstención.

El Código Civil comprende como hechos jurídicos que son fuente de obligaciones; el enriquecimiento sin causa, la gestión de los negocios, los hechos ilícitos, la responsabilidad por el uso ilícito de cosas peligrosas y el riesgo profesional, cuyo estudio corresponde al derecho del trabajo.

Rafael Rojina Villegas nos dice que: "Esta enumeración del Código Civil que pretende abarcar los hechos jurídicos son fuentes de obligaciones desde luego, notoriamente incompleta. Sin embargo desde el punto de vista de la doctrina y según la vieja clasificación romana (que aludía a los contratos, a los delitos y a las figuras semejantes al contrato y al delito, llamadas después cuasicontratos y cuasidelitos), debemos reconocer en honor a la verdad, que nuestro ordenamiento

¹³ MESSINEO, Francesco. Manual de Derecho Civil y Comercial. Ediciones Jurídicas Europa-America, Buenos Aires, 1955. T. IV; P. 3 y 4.

vigente es uno de los más completos en la enumeración de los hechos jurídicos que son fuente de obligaciones; pero no obstante ello no encontramos en él una clasificación completa y sistemática de esos medios jurídicos".¹⁴

En el Derecho del trabajo el marco en que actúa la autonomía de la voluntad es ciertamente pequeño. La voluntad actúa como renta general solo para impulsar el nacimiento de la relación de trabajo y aún así es frecuente que esté motivada por un estado de necesidad o determinada jurídicamente por el cumplimiento de una obligación.

Las obligaciones en términos generales se clasifican en función de la naturaleza de su objeto. Así en el artículo 1924 del Código Civil para el Distrito Federal se dice: "Son objeto de los contratos:

I.- La cosa que el obligado debe dar.

II.- El hecho de que el obligado debe hacer o no hacer".

La diversidad de objetos determina, entonces, que se hable de obligaciones de no hacer en términos menos técnicos se denominan también "prohibiciones". Ahora bien, en el Derecho del trabajo tienen un especial significado las conductas patronales que sin caracterizarse como una obligación típica de no hacer, no implican una conducta propia, sino la aceptación de una conducta ajena. Así podemos hablar de la obligación de tolerar.

Técnicamente las obligaciones patronales deben ser de dar, hacer, no hacer y tolerar.

La obligación patronal consignada en la fracción XXV del artículo 132, que

¹⁴ ROJINA, Villegas Rafael. Derecho Civil Mexicano. T. V. P. 9

consiste en “contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables”.

Néstor de Buen nos menciona: “Es preciso aclarar que la ley en forma deficiente denomina al título IV: “Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones”.¹⁵

Sin embargo incurre en las siguientes anomalías:

a) En el artículo 132 menciona en primer término las obligaciones de los patrones, pese a que de acuerdo al enunciado, lo lógico es que se refiera a las de los trabajadores.

b) El artículo 133 sin atribuirle el carácter de obligaciones, establece prohibiciones a cargo de los patrones. Evidentemente se trata de obligaciones de no hacer por lo que debieron incluirse en el artículo 132.

c) Respecto de los trabajadores observa la misma línea de conducta en los artículos 134, 135.

d) En ninguna parte se hace referencia directa a los derechos de ambos no obstante que así lo indica el enunciado del título.

2.1 LA PRESTACION DE SERVICIOS

Algunos de los efectos del contrato de trabajo se encuentran enumerados los siguientes puntos:

¹⁵ DE BUEN, L. Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Octava Edición. Porrúa. México 1990. P. 351.

- 1.- El deber de prestar servicios personales
- 2.- El deber de pagar un salario
- 3.- El deber de proporcionar a los trabajadores habitación
- 4.- Los deberes de prevenir y reparar los riesgos profesionales

La obligación principal que contrae el trabajador, es la de ejecutar el trabajo contratado, personalmente, bajo la dirección y dependencia del patrón.

Como la subordinación del trabajador se genera a través del servicio que ejecuta, quiere la ley que en el contrato se precise la clase de trabajo que debe prestar con el fin de que la dependencia tenga un límite y no pueda abarcar radios mayores.

Si no se determina en el contrato la clase de trabajo que haya que ejecutarse el trabajador desempeñará el servicio compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, deben sin embargo ser del género de servicios que forman el objetivo del negocio del patrón (art. 27)

Es además deber del trabajador ejecutar ese trabajo con la intensidad, calidad y esmero apropiados y la forma, tiempo y lugar convenidos. La obligación del trabajador entraña otros deberes, y todos tienen por objeto asegurar el cumplimiento de aquella.

El trabajador ha de abstenerse de suspender sus labores, a menos que medie causa justificada o permiso del patrón.

Es también deber del trabajador el abstenerse de hacer colectas y

propagandas en el tiempo y en el lugar de trabajo, a menos que se lo permita el patrón.

La obediencia al patrón es otra característica de la relación de trabajo, siempre y cuando se trate del trabajo contratado, se relaciona con el deber del trabajador a prestar servicios de auxilio en caso de siniestro.

Conviene precisar que el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo establece que los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

2.2 RELACIONES DE TRABAJO

El nacimiento de las relaciones de trabajo, es uno de los problemas más importantes de nuestra disciplina; es importante no solamente por la problemática jurídica que encierra, sino por el contrario son los aspectos económicos y psicológicos la que la determinan.

Si un trabajador inicia la relación laboral su pretensión, en orden a la duración de ésta, es mantener la estabilidad en el empleo. Pero el patrón por el contrario, tiene el deseo de que la relación que están haciendo, no lo comprometa más allá de sus posibilidades económicas y así en cualquier momento sin mas responsabilidades, poder dar por terminada la relación a su gusto. En la primera etapa de la vida de la relación, ese deseo se acentúa en el sentido de que por lo menos, el trabajador acredite durante un lapso razonable que puede adquirir las condiciones técnicas y de conducta que hagan aceptable su incorporación definitiva.

Tomando en cuenta estas dos actividades mentales, la lucha de clases se refleja en dos sentidos contradictorios; por parte de los trabajadores establecimiento irrestricto de la estabilidad en el empleo; por parte de la clase patronal, en el señalamiento de períodos de aprendizaje, de prueba o de capacitación; en la fijación de términos precisos a la duración de la relación del trabajo y, como solución óptima, en la posibilidad de dar por terminada en cualquier momento y sin costo alguno dicha relación.

El avance o retroceso de la legislación de cualquier país se muestra con el mayor o menor avance en estas formas contradictorias de la misma manera que en el Derecho Colectivo esa condición se ve reflejada en la libertad sindical y en el derecho de huelga.

Uno de los temas más bellos del Derecho del Trabajo, lo constituye el de la relación laboral. De una parte se asocia a la problemática de la técnica jurídica, cuando se intenta encuadrar los orígenes y las características de la relación de trabajo en el lugar que pueda corresponderle en la clasificación de las diferentes categorías jurídicas. De la otra se vincula a problemas sociales y especialmente a nuestra experiencia constitucional, cuando se advierte que la relación de trabajo nace sin estar vinculada a otras figuras análogas, particularmente del campo del Derecho Civil, con una virtualidad propia, desde el momento en que el constituyente de 1916 - 1917, otorga a los derechos de los trabajadores el rango de norma suprema.

El problema de determinar como nace, como se integra, como se desarrolla y extingue la relación laboral, es muy interesante y nos vemos obligados a examinar el concepto mismo de relación jurídica, ya que toda relación laboral es por fuerza una relación jurídica.

Concepto de Relación Jurídica.

El elemento básico de todos los contenidos jurídicos es la relación jurídica, ya que es ésta donde se advierte el dinamismo del derecho. El mundo de las normas es el mundo de lo abstracto. El mundo de las relaciones representa lo concreto. Y si el derecho existe en el momento en que debe hacer posible la vida social: Dinamismo puro, la mayor importancia de la relación sobre la norma será evidente.

Una relación no es jurídica por sí, lo es por su aptitud para ser apreciada jurídicamente, es decir, en vista de una razón o fundamento de derecho; por ejemplo de una norma. Basta sin embargo, que la norma le dé esa significación aunque no una a ella derechos y deberes especiales. En realidad, la relación jurídica se haya, en forma hipotética en la norma. Hay relaciones vitales que llevan dentro de sí mismas el germen de una norma todavía no declarada y que se extrae, en definitiva de la realidad misma; la propiedad, las relaciones familiares, existieron antes de que ninguna norma las estableciera. Por consecuencia, en el derecho civil, podemos encontrar relaciones jurídicas que no se traducen por sí mismas, en obligaciones y derechos, por ejemplo el parentesco y la vecindad; relaciones jurídicas entre una persona y una cosa, por ejemplo los derechos reales y especialmente el de propiedad y relaciones jurídicas solo entre cosas, por ejemplo ciertas formas de fideicomiso y las fundaciones. En el Derecho Laboral, esta tesis encaja esencialmente y da un sólido fundamento a la concepción de la empresa. Por otra parte, y refiriéndonos especialmente a la relación individual, la concepción no voluntarista de la relación, nos permitirá apoyar, con mas énfasis la exclusión del contrato como presupuesto necesario para el nacimiento de la relación de trabajo.

2.2.1. RELACIONES DE TRABAJO INDIVIDUALES

No es frecuente que los autores se preocupen de establecer una definición de

Derecho Individual de Trabajo, suelen por el contrario, precisar el concepto de "Derecho Colectivo". De la Cueva, propone una definición del derecho individual en los siguientes términos: "La suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo, fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo" ¹⁶

Nestor de Buen L. Define de la siguiente forma: "El conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado".
17

Las normas relativas a las relaciones individuales de trabajo, se expresan mediante todo tipo de fuentes formales; desde luego, en nuestro país, en el ámbito constitucional (art. 123), en la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos y en los tratados internacionales. Pero en la dinámica de la relación laboral, que se construye diariamente por la vía de la modificación paulatina de las condiciones de trabajo, o bien, como resultado de un movimiento sindical auténtico, el derecho Individual encuentra otros medios de expresarse. Estos son, principalmente, los contratos colectivos de trabajo, los contratos colectivos de carácter obligatorio y los contratos-ley, sin olvidar que, en ocasiones, inclusive mediante los contratos individuales adecuadamente formalizados se produce la integración de este derecho.

Es precaria la condición del contrato en el mundo moderno. La participación del Estado, en aquellos campos que antes estaban reservados a los particulares, por ejemplo la economía; la necesidad de vigilar el funcionamiento de determinadas relaciones humanas, especialmente las laborales, para impedir la explotación de los trabajadores; la absoluta exigencia social de que ciertos satisfactores sean

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Ob. Cit. P. 131

¹⁷ DE BUEN, L. Nestor. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. P. 145.

presentados en condiciones tolerables y no con base en la voluntad de los interesados, por ejemplo habitación, alimentos básicos, etc. lo que ha dado origen a los controles de precios son, entre otros, los factores que permiten afirmar la decadencia del contrato. De ahí que el legislador aun se interese por el contrato y regule su funcionamiento.

En el segundo párrafo del art. 20, se dice lo siguiente: "Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su 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"

De este concepto desprendemos fundamentalmente las siguientes conclusiones:

a).- Que no importa el nombre que las partes le den al contrato que celebren, y éste será contrato de trabajo (en lugar de contrato de comisión mercantil o contrato de servicios profesionales) si de todas maneras se producen, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y, por la otra, la de pagar un salario aun cuando al salario se le denomine, a su vez, de manera diferente, por ejemplo comisión u honorarios.

b).- Que el contrato es simplemente un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales que se inicie o no la prestación de servicio. Y para reforzar esta consideración, el mismo artículo 20, precisa que "la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el Contrato celebrado producen los mismos efectos". Esto significa que tendría las mismas consecuencias la violación de una relación efectiva de trabajo que el incumplimiento de las obligaciones derivadas del acuerdo de voluntades, aun cuando éste no haya generado aun la relación.

En cuanto a las características del contrato de trabajo, los tratadistas asignan a éste las siguientes características:

a).- Es consensual, ya que se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, es decir, no requiere solemnidad ni formalidad alguna para su validez. Sin embargo, el art. 24 de la Ley vigente, exige que las condiciones de trabajo se hagan constar por escrito, y la falta de esta formalidad es imputable al patrón, conforme al art. 26.

b).- Es personal, aunque esta cualidad atañe únicamente a quien presta el servicio, al trabajador, ya que el patrón puede ser una persona moral, y además puede ser substituido sin que se modifique el contrato.

c).- Es oneroso, pues establece obligaciones recíprocas; la prestación de servicio a cambio de una remuneración.

d).- Es sinalagmático, ya que establece derechos y obligaciones mutuas entre las partes, esto es, bilateral.

e).- Es de tracto sucesivo, en virtud de que sus efectos no se agotan en el acto mismo de celebración, sino que continúan durante la prestación del servicio.

f).- Es conmutativo, ya que las prestaciones que se deben las partes, son inmediatamente ciertas, de manera que cada una de ellas pueda apreciar desde luego, el beneficio o la pérdida que le causa el contrato.

2.2.2. RELACIONES DE TRABAJO COLECTIVAS

La ley, al referirse a los sujetos de la relación laboral, emplea tres términos

preferentes: Trabajador, Coalición de Trabajadores y Sindicato. Como un derivado de éstos habla, además de las federaciones y confederaciones

En nuestra Ley, el Título Séptimo se denomina precisamente "Relaciones Colectivas de Trabajo" y el acuerdo fundamental entre sindicatos, obreros y patronos, "Contrato Colectivo de Trabajo".

Los autores mexicanos particularmente Mario de la Cueva observan claramente la distinción entre Derecho Individual y Derecho Colectivo.

El concepto de Derecho Colectivo de Trabajo, intenta resumir sin mucho éxito la idea de que los organismos representativos de las clases en pugna, pueden crear sus propias normas jurídicas. La expresión "Derecho", atendería al aspecto normativo; lo "Colectivo" a la naturaleza compleja que se presume de las clases en conjunto. Esto puede ser cierto con algunas reservas, respecto de los organismos sindicales que naciendo de una coalición integran, sin embargo, una persona jurídica que se individualiza. No lo es, en cambio, respecto de la clase patronal que puede acudir a dar nacimiento a las relaciones colectivas, solo a título individual. Por último, la expresión "Del Trabajo", intenta, sin demasiado éxito ubicar al tema dentro de la problemática general de la disciplina laboral.

El contenido del Derecho Colectivo es variable, de acuerdo a las circunstancias. Principalmente depende de la política social que observe cada estado.

El reconocimiento constitucional al derecho de asociación profesional y al de huelga y el establecimiento específico en el ámbito legal del Contrato Colectivo de Trabajo, permiten atribuir al Derecho Colectivo Nacional una importancia indiscutible.

El Derecho Colectivo, no se integra solo con instituciones que favorecen a los trabajadores. En alguna medida el reglamento interior de trabajo constituye la contrapartida del Contrato Colectivo de Trabajo. El paro, sin la eficacia de la huelga conforma, sin embargo, un claro derecho patronal. Pero además, el reconocimiento expreso a las causas colectivas de modificación, suspensión o terminación de las relaciones de trabajo atiende, fundamentalmente, a la intención de limitar las responsabilidades patronales e impedir que su duración inapropiada provoque un conflicto insuperable a los intereses del patrón.

2.3.- TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

Mario de la Cueva al hablar de la disolución de la relación de trabajo dice que: "La Ley de 1931, dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y causas de terminación. En la exposición de motivos del proyecto de la secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, antecedente inmediato de la Ley de 1931, se lee: que esas denominaciones no son del todo apropiadas', pero la doctrina y la jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de clasificación de las causas disolventes de las relaciones de trabajo. La Ley nueva adoptó los principios y la terminología.

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

La terminación, es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación."¹⁸

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I Ob. Cit. P. 270.

No cabe duda de que la relación laboral es, por esencia dinámica, por lo tanto, con el paso del tiempo y de acuerdo con las circunstancias económicas, particularmente cuando rigen convenios colectivos se van transformando las condiciones de la relación. En algunas ocasiones, tal vez las mas de ellas, desafortunadamente, la mejoría solo deriva del alza de los salarios mínimos; otras ocasiones es por la propia voluntad de las partes y generalmente en un acto individual del patrón y no en una exigencia laboral, si no existen contratos colectivos. Si se trata de empresas que han establecido cursos de capacitación, la mayor aptitud de determinados trabajadores, los lleva a lograr mejores condiciones de trabajo.

Las relaciones de trabajo, inclusive las de naturaleza colectiva, están expuestas a ciertas contingencias que afectan en forma transitoria o definitiva. Unas son el resultado de la conducta o de las circunstancias de algunas de las partes, otras son totalmente ajenas a ellas, como en caso fortuito o en fuerza mayor. Por último, puede haber combinaciones de ambos factores y darse acontecimientos en los cuales la alteración de la relación laboral sea una mezcla de situaciones.

La Ley menciona de una manera precisa las causas por las que la relación de trabajo, puede ser suspendida, modificada, rescindida o terminada, tanto al referirse a los contratos individuales de trabajo como al regular los contratos colectivos, con excepción de la rescisión que no se contempla específicamente respecto de la contratación colectiva.

Jesús Castorena nos menciona como principio: "la restitución en íntegro no opera en los contratos que generan obligaciones de hacer. En ellos, la disolución y la terminación tienen los mismos efectos.

La nulidad, la rescisión, la resolución, etc.; son idénticos en sus resultados a

cualquier caso de extinción de las obligaciones; es decir, que en todos ellos se dan por terminados los vínculos futuros, los ya producidos no son susceptibles de hacerse desaparecer. Es más propio hablar de terminación de los contratos que atenerse a los conceptos de disolución, extinción, etc. que suscitan ideas de un orden inaplicable"¹⁹

Terminar un contrato despierta la idea de poner fin a una situación jurídica. Esto es lo que acontece con el Contrato de Trabajo, y por esta razón hablamos simplemente de terminación.

2.3.1.- TERMINACION DE LA RELACION POR VOLUNTAD DE LOS INTERESADOS.

Mutuo consentimiento.- Si en un momento dado, patrón y trabajador, están de acuerdo en dar por terminada la relación de trabajo, esta se extingue.

De la misma manera, si en el momento de celebrar el contrato, convienen en celebrar ciertas causas de terminación, éstas operan extinguiendo la relación si satisfacen el requisito de no implicar renuncia a algunos de los derechos establecidos por la ley en favor de los trabajadores. De pactarse una causa de terminación que implique esa renuncia, la cláusula que la contenga es nula de pleno derecho. (art. 33)

✓ Voluntad Unilateral.- La voluntad unilateral, también da lugar a la terminación de la relación. En el caso del patrón, opera cuando el trabajador ejercita la acción de cumplimiento de contrato y el patrón empresa no someterse al arbitraje o si sometiéndose no acepta el laudo pronunciado por la Junta.

En el caso del trabajador, la terminación opera en todas las hipótesis, según

¹⁹ CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Ob. Cit. P. 45.

declaración terminante del art. 5to. Constitucional.

La circunstancia de que deban pagarse por patrón y trabajador los daños y perjuicios compensatorios, no quiere decir que la terminación de la relación no sea real.

2.3.2.- TERMINACION DEL CONTRATO POR INCUMPLIMIENTO A LOS DEBERES QUE DERIVAN DE ÉL. (RESCISION).

Castorena nos menciona como principio: "El incumplimiento a las obligaciones que emanan de la relación de trabajo, ya incurra en él el trabajador, ya el patrón, da lugar a la terminación si el caso es grave; A la aplicación de una medida disciplinaria si la falta es leve y la comete el trabajador; si el autor es el patrón, a la aplicación de una multa prevista por la ley" ²⁰

Como vemos no todas las obligaciones que derivan de la relación tienen la misma importancia, desde el punto de vista del objeto del contrato, por lo tanto, la ley precisó que faltas ocasionan la terminación y son las siguientes:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuya al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- incurrir el trabajador, durante sus labores en faltas de probidad u honradez,

²⁰ Ibidem. P. 46.

en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra algunos de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia, tal que ella sea la causa única del perjuicio;

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa,

X. Tener el trabajador más de 3 faltas de asistencia en un período de 30 días sin permiso del trabajador o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Es así como el propio art. 47 señala las causas de terminación de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Son causas de rescisión de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar su servicio el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Es así como lo establece el art. 51 de la Ley vigente.

2.3.3.- TERMINACION DEL CONTRATO POR VIOLACION DE LA LEY (NULIDAD)

Nulidad de pleno derecho.- En la Ley, se autoriza la aplicación supletoria del derecho común. Los contratos de trabajo serán nulos, entonces si se celebran en contravención de las leyes prohibitivas.

Es discutible, en cambio la nulidad cuando se celebran en contravención a las buenas costumbres.

En principio de que son nulos los actos ejecutados contra el tenor de las leyes prohibitivas y el mandato de que es ilícito el hecho contrario a las leyes de orden público o las buenas costumbres, tienen el efecto de impedir y destruir las consecuencias del contrato. El criterio a aplicar es, si el contrato implica la comisión de un delito, sea el trabajador autor, cómplice o encubridor, sus efectos no tienen validez. Será el principio de la reparación del daño el que se aplique para el arreglo de los intereses. No será en ningún caso la aplicación del régimen del contrato. En cualquier otra hipótesis es válida la relación.

La falta de consentimiento del patrón al celebrarse el contrato, no da lugar a la terminación de la relación si ha admitido la prestación de servicios. La falta de

consentimiento del trabajador, raramente es causa de terminación de la relación. En los dos casos, se opone la regla de la presunción del contrato.

Vicios del consentimiento.- Los vicios del consentimiento, error, dolo, violencia, pueden dar ocasión a la terminación de la relación.

El error de hecho ocasiona en la mayoría de los casos la rectificación correspondiente.

El dolo y la violencia ocasionan la terminación de contrato, siempre que se aduzcan dentro del mes siguiente a la cesación de la segunda o de la celebración del contrato si se indujo al error en cuanto a la capacidad de las personas o de las condiciones de trabajo de la empresa.

En algunos casos el error legal si ocasiona la terminación de la relación: La contratación de un menor de 12 años; la contratación de una mujer para trabajo nocturno, insalubre o peligroso, siempre que no exista trabajo de otra especie en la negociación donde pueda ser legalmente ocupada. Se plantea sin embargo, en estos casos, si el patrón esta o no obligado a indemnizar al menor o a la mujer.

Nulidad de las cláusulas del contrato.- La irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, se garantiza mediante el recurso de declarar nulas las cláusulas del contrato que estipulan condiciones del trabajo inferiores a las previstas en la ley. El contrato no sufre mengua de ninguna especie, ni siquiera en el caso de ser nulas todas las cláusulas de él, la relación no se destruye; las cláusulas nulas desaparecen y se tienen por pactadas las disposiciones legales aplicables. Hay un nexo entre trabajador y patrón que queda vivo y se integra con el mínimo de protección legal; en caso de mediar contrato colectivo de trabajo, con las estipulaciones en él contratadas.

2.3.4.- TERMINACION DEL CONTRATO POR EXTINCION DE LAS OBLIGACIONES.

Confusión.- La confusión es causa de terminación de la relación si el trabajador adquiere del patrón la empresa en la que presta sus servicios.

Transacción.- La transacción es una de las formas de extinción de las obligaciones que lo mismo puede aplicarse a la relación misma, que a uno de los efectos derivados de ella.

La transacción en un convenio en el que las partes se hacen concesiones mutuas para poner término a una diferencia. La transacción es válida siempre que el derecho del trabajador no haya sido reconocido por resolución firme de la autoridad.

Novación.- La novación tiene lugar en el derecho actual, nada más, cuando la obligación se sustituye por otra.

La relación de trabajo es muy compleja, no pueden ser vistos los interesados como simples acreedores o como simples deudores; entonces, para tener una visión del fenómeno lo mas cercana de la realidad, debemos enfocar el contrato de trabajo a los tres casos de la novación del derecho romano, el cambio de patrón, el cambio de trabajador, y la sustitución de una obligación por otra, sin que por ello afirmemos que se trate de tres casos de novación distinta.

Resulta de suma importancia el estudio del presente capítulo toda vez que como ya quedó precisado anteriormente es necesario entender el concepto de una relación de trabajo, la cual, como ya quedó precisado puede ser de dos tipos: la individual y la colectiva, y en el presente estudio es indispensable comprender de manera amplia lo relativo a las relaciones e trabajo individuales. Así mismo se

justifica plenamente el mismo toda vez que se estudió la terminación de las relaciones de trabajo, misma que como señalamos puede darse por diversas causas que ya quedaron precisadas con anterioridad, las cuales están plenamente reglamentadas en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, todo lo anterior es de suma trascendencia toda vez que dicha terminación, cuando es de manera voluntaria, trae consigo la celebración de un convenio el cual puede y debe someterse a la consideración de la Juntas de Conciliación y Arbitraje para su aprobación., tema que igualmente trataremos con mayor amplitud en el siguiente capítulo.

C A P I T U L O I I I

CONVENIOS EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

CAPITULO III

CONVENIOS EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

En el presente capítulo trataremos los convenios dentro del derecho laboral mexicano, analizaremos el concepto de convenio, su definición etimológica y la definición que nos da del mismo el código civil.

Así mismo definiremos su marco histórico donde estudiaremos los **contratos verbis, contratos literis, contratos re**, contratos consensuales, contratos innominados y los pactos.

Estudiaremos la naturaleza jurídica de los convenios, para finalmente hacer un análisis de los mismos en el derecho del trabajo, haciendo un análisis del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo donde se nos señala los requisitos mínimos que debe contener un convenio para que pueda ser aprobado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

3.1 CONCEPTO

Etimológicamente, la palabra convenio proviene del vocablo convenir y éste, a su vez, del latín **convenire**, de ser un mismo parecer, ajuste o concierto entre dos o mas personas.

El Código civil en su artículo 1972 expresa que " Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones".

Cabe hacer mención que los convenios que producen o transfieren las obligaciones toman el nombre de contrato (Art. 1793). Por exclusión, los que

modifican o extinguen derechos y obligaciones se llaman convenios en estricto sentido.

Podemos definir al convenio como el concierto de voluntades, expresado en convención, pacto, contrato, tratado o ajuste.

En otros términos, el convenio es el consentimiento de dos o más personas que se ponen de acuerdo respecto a un objeto determinado.

La partes que celebran un convenio pueden proponerse crear, modificar o extinguir un derecho. Las Partes que celebran un pacto casi siempre se proponen crear o extinguir una obligación, aunque no siempre alcancen su finalidad, pues si el consentimiento no ha sido revestido de una forma solemne, ni acompañado de un acto material, no presenta un carácter suficiente de certidumbre. De ahí la sentencia de que el pacto no dará acción ni la quitará, pero en derecho natural si el objeto de la convención es lícito, el que se ha comprometido está obligado, aunque su acreedor no tenga acción para coaccionarlo.

El convenio tiene mayor extensión que el contrato de modo que todo contrato es una convención, pero no toda convención será un contrato.

Los contratos por lo mismo que son la obra común y consiente de dos o más partes, son también la forma más usual de las fuentes de las obligaciones y la única verdaderamente normal.

Analizado lo anterior cabe precisar si es lo mismo contrato que convenio en materia laboral, y a este respecto es conveniente aclarar que el convenio es el género y el contrato la especie. El convenio crea, transmite, modifica y extingue derechos y obligaciones, en tanto que el contrato solo las crea y las transmite.

Finalmente cabe señalar que de acuerdo al artículo 33 de la Ley Federal del

Trabajo no es necesario celebrar los convenios ante la Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que de acuerdo a dicho artículo para que sea valido todo convenio o liquidación bastará que se haga por escrito y que contenga una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Sin embargo, la prudencia aconseja que todo convenio se haga y ratifique ante la Juntas para evitar problemas posteriores.

3.2 MARCO HISTORICO

Pasaremos ahora a señalar brevemente, dentro del marco histórico, algunas consideraciones en cuanto a lo acontecido en el derecho romano, relativo a los convenios, en donde eran considerados como una fuente de obligaciones de inferior categoría de los contratos en virtud de que por sí solos no generaban obligaciones, para ello, era necesario que estuvieran unidos a un contrato principal (pacta adiecta), los amparara el derecho pretorio (pacta pretoria) o los amparara el derecho imperial (pacta legitima).

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

En Roma surge el contrato, pero originalmente no es una fuente genérica de obligaciones, ya que sólo figuras típicas del acuerdo de voluntades producían acción y era sancionado su incumplimiento. El sistema contractual romano, en una larga evolución histórica que va del formalismo al consensualismo ve aparecer las siguientes figuras:

- 1.- **Contratos verbis** que se perfeccionaban (es decir adquirían

obligatoriedad) solo mediante el uso de determinadas frases verbales, por ejemplo: la **stipulatio**.

2.- **Contratos literis** que se perfeccionaban mediante la inscripción de un registro (**codex accepti et expensi**) de una deuda. Eran una forma contractual que tuvo escasa importancia.

3.- **Contratos re** que se perfeccionaban mediante el consentimiento de las partes aunado a la entrega (**traditio**) de una cosa (**res**) eran el mutuo, el comodato, el depósito y la prenda, generalmente creaban obligaciones sólo para la parte que recibía la cosa (exigibles por una **actio directa**) pero eventualmente podía surgir para la otra parte (exigiéndose por una **actio contraria**) por ejemplo, cuando un depositario hacía gastos extraordinarios para la conservación de la cosa el depositante debía reembolsarlos.

4.- **Contratos consensuales** que se perfeccionaban por el mero consentimiento de las partes y eran la compraventa o **emptiovenditio**, el arrendamiento o **locatio-conductio**, la sociedad y el mandato.

5.- **Contratos innominados**, eran aquellos que encuadraban dentro de una figura típica y que resultaban obligatorios cuando concurría el consentimiento y la prestación de una de las partes.

6.- **Pactos**, que eran los acuerdos que no producían ningún efecto jurídico (**nuda pacta**) posteriormente para algunos de ellos se concedió acción para exigir su cumplimiento.

La concepción romana del contrato subsiste prácticamente inalterada hasta la aparición del liberalismo francés del siglo XVIII.- Es en esta época que se otorga a esta figura jurídica un valor fundamental, pues incluso la existencia de la sociedad

se quiere hacer depender de un pacto (como en las doctrinas de Rousseau) Se estatuye el principio de la autonomía de la voluntad y el de una casi absoluta libertad de contratación.

3.3 NATURALEZA JURIDICA DEL CONVENIO

En la doctrina francesa se considera lo que propone Planiol que en el contrato la voluntad de las partes crea la obligación; es ella su fuerza creadora y la determina, a la vez, su objeto y extensión; el legislador solamente interviene para sancionar las obras de las partes, concediéndoles una acción, o para vigilar estableciendo límites a su libertad, por medio de prohibiciones y nulidades.

A este respecto el contrato produce consecuencias jurídicas, en tanto y cuanto la Ley las autoriza y reconoce. El contrato es un acontecimiento cuya función se concreta a realizar la hipótesis normativa para que se produzcan las consecuencias de derecho. Los contratantes gozan de una autonomía delegada por la Ley, y en la medida que ésta lo determine.

El contrato y el convenio se encuentran clasificados dentro de los actos jurídicos que producen consecuencias de derecho.

3.4.- CONVENIOS EN MATERIA DE TRABAJO

El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, 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 no exista un perjuicio para aquellos, el convenio

es válido, siempre y cuando sea ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

"Si bien es cierto que un convenio es el único elemento de convicción para demostrar la terminación o modificación de la relación laboral, también lo es, que lo que se pretende al exigir la forma escrita a un convenio laboral y su ratificación a la Junta es evitar que se consignent renunciaciones a derechos de los trabajadores, cuando no se demuestre lo anterior carece de importancia la falta de formalidad"²¹

Los convenios en los que se renuncia a prestaciones devengadas son nulos y por otro lado, los que tiene por objeto mejorar condiciones de trabajo no necesitan reunir requisito alguno para su validez.

Los convenios en los que se lleve a cabo la disminución de las condiciones de trabajo, no deben ser en beneficio del patrón pero tampoco en perjuicio ni lesión de los intereses del trabajador, por el contrario deben beneficiar a éste.

Existe el criterio de que los convenios sancionados por la Juntas de Conciliación y Arbitraje en términos del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, no constituyen cosa juzgada, porque al aprobarlos la Junta no resuelve como órgano jurisdiccional las cuestiones sometidas a su conocimiento en arbitraje, sino que se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes.

En lo que respecta a los convenios celebrados entre los sindicatos y el patrón también se distinguen aquellos en los que se renuncia a prestaciones devengadas por los trabajadores, convenios en los que se mejoran las condiciones de trabajo y convenios en los que se disminuyen las mismas.

En los convenios celebrados, en los que se puedan afectar derechos de los

²¹ RAMOS, Eusebio. Nociones de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. México Pac. S. A. 1986. P. 33.

trabajadores conforme al artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo se deben observar las siguientes normas: Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas, no podrán referirse a trabajadores individualmente determinados y cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto por el artículo 437 de la ley laboral, es decir, el reajuste se efectuará tomando en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean separados los de menor antigüedad, además, por aplicación analógica deben reunirse los requisitos requeridos para los convenios entre trabajadores y patrones.

Por otra parte cuando se trate de convenios que se lleven a cabo entre sindicatos y trabajadores, en los que se mejoren las condiciones de trabajo, éstos se pueden celebrar sin que se reúna requisito alguno.

3.4.1 Los convenios de trabajadores y patrones

La doctrina y el ordenamiento jurídico laboral han designado bajo el nombre de modificación de la relación de trabajo a la transformación de los derechos y deberes del vínculo laboral.

Dentro de los procesos que modifican los derechos y deberes de la relación se encuentran los convencionales, por suscitarse las cláusulas que contienen las condiciones de trabajo.

De igual manera, sabemos que las condiciones que se encuentran establecidas en la Constitución y en la Ley son los beneficios mínimos y las normas que los contienen son imperativas.

La factibilidad de celebrar convenios que impliquen renuncia de los derechos

obreros y sobre todo de las retribuciones que pertenecen a los trabajadores por prestar sus servicios es un problema de gran relevancia.

Nadie puede decir y tal vez nunca se sabrá cuantas decenas o centenas de convenios y liquidaciones son celebradas diariamente en la República Mexicana, en los que se lleva implícita la renuncia que los trabajadores hacen de sus derechos.

En ese sentido, suponemos una relación de trabajo válida y admitimos que en la misma no existe cláusula que viole las normas de protección al trabajo. Por lo que es necesario plantear cual es el valor que tienen los convenios no al clausulado de la relación de trabajo sino a las prestaciones determinadas que se originan de la prestación de un servicio ya cumplido, es decir, determinar si existe la posibilidad de convenir la renuncia del trabajador a las prestaciones devengadas, esto es, salarios por servicios realizados, o bien, indemnizaciones que les pertenecen por riesgos profesional, suspensiones injustificadas de trabajo, etc.

En los artículos 33 y 34 de la Ley Federal del Trabajo se encuentran indicados los procesos convencionales que modifican la relación de trabajo, que bien pueden ser ejecutados por:

- 1.- Los trabajadores y el patrón
- 2.- Los sindicatos y el patrón.

En lo referente a los procesos convencionales que son ejecutados por los trabajadores tendremos que distinguir entre aquellos convenios en los que se mejoran las condiciones de trabajo y los que disminuyen las mismas.

Así tenemos que los convenios en que los trabajadores renuncian a las prestaciones devengadas a que tienen derecho, no son validos. El párrafo primero

del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo dispone al respecto que:

"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".

Pese a lo anterior, en el segundo párrafo del artículo en cita se dispone:

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

El párrafo segundo precisa los requisitos que deben reunir los convenios o liquidaciones para que tengan validez, debiendo hacerse:

- 1.- Por escrito, requisito sin el cual no existiría.
- 2.- Contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él.
- 3.- Que se ratifiquen ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará, siempre y cuando no contenga renuncia de derechos de los trabajadores.

Al referirnos a que serán ratificados por la Junta, no se trata de una simple ratificación, la ley no la expresa de manera literal, pero se refiere al análisis que se llevará a cabo de lo expuesto en el convenio, es decir, las explicaciones y aclaraciones que serán requeridas tanto al trabajador como al patrón y

posteriormente a la aprobación o rechazo que la Junta le dé al mismo.

Lo anterior es consecuencia natural de las funciones que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, toda vez que le corresponde la defensa del trabajador contra todo acto de despojo que se pretenda realizar aprovechando la falta de preparación escolar y el desconocimiento de los derechos.

Ahora bien los convenios en los que se tienda a mejorar las condiciones de trabajo, debido a que son en beneficio de los trabajadores indudablemente serán válidos, sin que en los mismos se reúna requisito alguno, es decir, sin que necesariamente se celebren por escrito, se expongan o aclaren los hechos que motivaron el mismo y sin la necesidad de ser ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o bien, que sean aprobados por ésta.

Se considera de suma importancia el presente capítulo toda vez que el mismo nos permite comprender de manera amplia el concepto de Convenio, tema central de este trabajo, así mismo la diferencia entre un contrato y un convenio. Igualmente nos da la posibilidad de entender el contenido del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo donde se establecen los requisitos que debe contener todo convenio que celebran la partes a fin de dar por terminada una relación de trabajo o bien para dar por terminado un conflicto, punto trascendente en virtud de que en este trabajo estudiamos la eficacia que tienen dichos convenios cuando se celebran ante la Juntas de Conciliación y Arbitraje, tema respecto del cual abundaremos en el siguiente capítulo.

CAPITULO IV

LA EFICACIA DE LOS CONVENIOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

CAPITULO IV

LA EFICACIA DE LOS CONVENIOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

En el presente capítulo estudiaremos la eficacia que tiene los convenios que son celebrados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Haremos un análisis de las autoridades en materia laboral, tema que se considera de suma importancia para poder comprender la función de las mismas así como su ámbito de competencia.

Dentro del estudio de las autoridades en materia laboral se analizarán las razones de la creación de las mismas, así mismo se estudiarán las Juntas de Conciliación, las Juntas Locales de Conciliación, las Juntas Federales de Conciliación, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Igualmente se tratará el tema de la coercibilidad que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje para hacer cumplir sus resoluciones.

Se tratará el tema de la renuncia de derechos tema de suma importancia para poder hacer una correcta interpretación de los artículos 33 y 34 de la Ley Federal del Trabajo.

Se estudiarán la función conciliatoria y los convenios, los efectos de la conciliación así como las facultades que tienen las autoridades laborales para aprobar los convenios celebrados ante éstas y fuera de juicio. Lo anterior para estar en posibilidad de externar una opinión personal.

4.1 Autoridades en materia laboral.

Cabe decir que las autoridades del trabajo no son de creación reciente, surgen en el momento en que el Estado reconoce la validez de las relaciones entre trabajadores y patrones, reglamentándolas por medio de las primeras leyes de trabajo, como se ha visto en el desarrollo de este trabajo de investigación, y cuyo cumplimiento y aplicación no podía dejarse a la libre voluntad de las partes, sino que debía realizarse por medio de las autoridades que para ello especialmente creara el Estado, el cual estaba y está íntimamente interesado en la solución que a dichos problemas se les dé.

La creación de dichas autoridades no fue arbitraria ni a capricho, sino que en ello influyeron innumerables razones de gran peso, de las cuales solo se mencionarán algunas.

Sabemos que dentro del Derecho del Trabajo, la ley se limita a consagrar un contrato mínimo de trabajo, que es la base y el germen de donde surgen todas las relaciones entre los trabajadores y patrones, pero que las condiciones consagradas dentro de este contrato mínimo pueden ser mejoradas y superadas en los contratos individuales y a través de los Contratos Colectivos, así como que esa característica especial del Derecho del Trabajo lo convierte en un derecho en el cual las relaciones que de él surgen no son estables en el tiempo, sino que sufren constantes cambios a fin de que los trabajadores perciban prestaciones que vayan de acuerdo con sus labores y con el costo de la vida en un determinado momento en la sociedad. Pues bien, de todo ello, no puede dejarse su solución a la libre voluntad de las partes, sino que debe resolverse por las autoridades contando con la colaboración de los particulares.

También como ya se ha manifestado, la aplicación y cumplimiento de las normas del Derecho del Trabajo, tampoco pueden dejarse en manos en manos de

trabajadores y patrones, pues estos tiene constantemente diferencias y conflictos que a veces llegan a ser hasta violentos, como es el caso de los conflictos económicos en donde se hace necesario el derecho de huelga y, lógico es suponer que las partes, libremente jamás encontrarían una solución, sino que sus diferencias se acentuarían más.

Todo esto hace ver la gran necesidad de que no sólo los trabajadores y patrones, sino toda la sociedad y el Estado mismo tienen la rápida y adecuada aplicación de la Ley y solución de todos los problemas que surgen dentro del Derecho del Trabajo, lo cual se logra por medio de las autoridades que tienen una estructuración y funciones particulares, además de que se deben integrar por elementos especializados y capacitados para conocer de estos asuntos.

Dicho lo anterior es fácil darse cuenta que la razón principal para la creación de las autoridades de trabajo fue la naturaleza especial de los conflictos que surgían, los cuales no podían resolverse con la aplicación de las normas de derecho existentes o su resolución requería de la creación de una norma nueva y es esa la razón fundamental para la exigencia de la constitución de tribunales con jurisdicción especial, consistentes en el hecho de que en materia de trabajo se presentan, o mejor dicho, pueden surgir controversias colectivas y de naturaleza económica que jamás pudo prever el derecho común.

Por tanto debido a lo manifestado con antelación, existen infinidad de autoridades que tiene como fin, el solucionar todos los problemas que se presenten en relación con esta materia, esto es, con respecto al derecho del trabajo.

Sin embargo, mencionaremos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, objeto de estudio de este trabajo.

4. 1.1. Juntas de Conciliación.

Corresponde en este momento realizar el análisis del régimen legal de las Juntas de Conciliación. En la exposición de motivos de la Ley de 1970, donde aparece sin lugar a dudas el criterio personal de Mario de la Cueva, se dice que el derecho mexicano del trabajo puede enorgullecerse de haber creado una administración de justicia para los problemas del trabajo con perfiles propios, sin paralelo en ninguna otra legislación y con un hondo sentido democrático. Ello se expresa en la integración de la Juntas con representantes de los puntos de vista de los dos factores de la producción: Trabajo y capital y del interés general de la Nación.

Por otra parte, atendiendo a la estructura política del país y a la circunstancia de que la aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades federales y locales, se reconocen dos jurisdicciones: una federal y otra local.

En el texto original del artículo 123 constitucional no era así. El proemio facultaba tanto al Congreso de la Unión como a las legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, lo que determinó, el establecimiento de sistemas diversos de impartición de justicia laboral.

4. 1. 2. Juntas Locales de Conciliación.

Los gobernadores de los Estados quedan facultados para instalar Juntas Locales de Conciliación en los municipios o zonas económicas que lo requieran, según lo dispuesto por el artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo no podrán hacerlo en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje según lo ordenado en el artículo 602 del mismo

ordenamiento.

Es conveniente advertir que la Juntas Locales de Conciliación, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 603 de la Ley Federal del Trabajo, les son aplicables las disposiciones contenidas en el capítulo X de la propia Ley, relativo a las funciones, integración, requisitos para ser Presidente, así como para los representantes de las Juntas e igualmente se determinan las facultades y obligaciones de éstas.

4. 1. 3. Juntas Federales de Conciliación.

Las Juntas Federales de Conciliación tiene por objeto actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones y como Juntas de Conciliación y Arbitraje en asuntos de menor cuantía. Estos son, en los términos del artículo 600 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo los juicios en que se reclame el cobro de prestaciones cuyo importe no exceda de tres meses de salario.

En el artículo 591 de la Ley Federal del Trabajo se señala que las Juntas Federales de Conciliación tiene por objeto favorecer a los trabajadores para que presenten sus quejas y demandas en lugares de trabajo donde no haya Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. La Instancia conciliatoria, anotan los mismos comentaristas es potestativa, pero la Conciliación en el caso de la fracción II del precepto, es obligatoria, debiéndose tramitar dichos conflictos conforme a los procedimientos especiales que establecen los artículos 782 a 788 de la Ley Federal del Trabajo.

En principio la Juntas Federales de Conciliación deben funcionar permanentemente, con la Jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y conforme al artículo 592 de la Ley Federal del Trabajo no funcionarán en los lugares en que esté instalada la Junta Federal de

Conciliación y Arbitraje. Así mismo si la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo no ameritan el funcionamiento de una Junta Permanente, entonces deberá funcionar como una Junta accidental.

Las Juntas Federales de Conciliación Permanentes se integran con un representante del gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Solo a falta de los trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.

Es importante anotar que aquí se encuentra un ejemplo, entre los muy escasos de la Ley, en la que la sindicalización obrera otorga un privilegio.

La integración de la Juntas accidentales se llevará a cabo cada vez que sea necesario, según lo expresado en el artículo 595 de la Ley Laboral.

Los Presidentes de las Juntas Federales de Conciliación permanentes o accidentales, deberán cumplir, de acuerdo al artículo 596 los siguientes requisitos:

- I.- Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- II.- Haber terminado la educación secundaria.
- III.- Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social.
- IV.- No pertenecer a las organizaciones de trabajadores.

V.- No pertenecer al estado de eclesiástico; y

VI.- No haber asido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los Presidentes de las Juntas Federales de Conciliación Accidentales, están sujetos a las mismas exigencias, salvo la educación secundaria. Solo requieren haber concluido la educación obligatoria, conforme lo estipula el artículo 3º. Constitucional, fracción VI.

Lo que parece incongruente con esos límites tan escasos de educación es que los candidatos demuestren conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social.

Para los representantes de los trabajadores y de los patrones se exigen nacionalidad mexicana, educación obligatoria, no pertenecer al Estado eclesiástico y no haber sido condenados por delitos intencionales con pena corporal (artículo 598) lo que los excusa de los conocimientos laborales y de seguridad social.

Constituyen impedimentos para asumir la representación sectorial, cuando se trata de juntas permanentes, el hecho de ejercer la dirección, gerencia o administración de una empresa o la pertenencia a la directiva de un sindicato de las ramas de industrias representadas en las Juntas. Si se trata de Juntas accidentales la limitación comprende a los mismos funcionarios empresariales y solo a los miembros de las directivas de los sindicatos afectados. (Artículo 599)

Es evidente el intento de evitar decisiones parciales que refleja el artículo 599, lo que viene a confirmar la tesis de que los representantes de los sectores no son, en rigor, "una especie de abogados incrustados en las Juntas para hacer valer ante el representante del gobierno los puntos de vista y los argumentos que puedan

favorecer los intereses de sus representados²² como piensa Mario de la Cueva.²²

Facultades.

En el artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo se determinan las facultades y obligaciones de la Juntas de Conciliación permanentes y accidentales. No se establece una separación tajante entre facultades y obligaciones, ni tampoco se desprende del texto del artículo que permite considerar que se tratan de derecho de ejercicio obligado, un poco en la línea de los derechos políticos. En rigor la expresión adecuada habría sido la de funciones que, en los términos del diccionario de la Real Academia es la más aplicable.

Estas funciones pueden clasificarse como sigue:

1.- De conciliación. En virtud de ellas las Juntas deben procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo. (fracción I) y, de ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes.

2.- De instrucción. Las Juntas deben recibir las pruebas que los trabajadores o patrones juzguen convenientes rendir ante ellas, en relación a las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta. El término no podrá exceder de diez días, deberán remitir el expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que estuviere asignada, de haberla y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (fracción II).

3.- De tramitación. Estas facultades atienden a dos problemas específicos. En primer término, las Juntas de Conciliación deben recibir demandas que les sean presentadas y remitirlas a la Junta Especial de la Junta Federal de Conciliación y

²² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II P.538.

Arbitraje, en su caso (fracción III) y, en segundo lugar, cumplimentar los Exhortos y practicar las diligencias encomendadas por otras juntas Federales o Locales de conciliación las Federales y locales de Conciliación y Arbitraje (fracción V)

4.- De arbitraje. Las Juntas Federales de Conciliación deben resolver, en definitiva, los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario. (Fracción IV)

5.- De denuncia social. En una curiosa versión de una función administrativa tutelar, se encarga a las juntas de conciliación la denuncia ante el Ministerio Público cuando un patrón haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores.

6.- Finalmente se indica que tendrán las demás facultades y obligaciones que les señalen las leyes. (Fracción VIII).

4. 1. 4. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto a la creación de estos tribunales laborales, corresponde ahora señalar la fundamentación para su integración, así como las facultades y el funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. A ese respecto, nos permitimos señalar la legislación aplicable y los comentarios correspondientes.

Integración.

Para la integración y funcionamiento de estos tribunales de trabajo se aplican las disposiciones señaladas en el caso de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con la modalidad de que las facultades atribuidas al Presidente de la

República y al Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercen por los gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito federal por el propio Presidente de la República y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal. Para este caso la Ley dispone que el Presidente de la Junta percibirá los mismos emolumentos que correspondan al Presidente del Tribunal Superior de Justicia.

“Artículo 621.- Las Juntas Locales 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 de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 622.- El Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo podrán establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Artículo 623.- La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las facultades del Presidente de la República y del secretario del Trabajo y Previsión Social, se ejercerán en su caso por los gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal por el Propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente.”

Además, se permite el establecimiento de dos o más Juntas de Conciliación y Arbitraje las cuales podrán conocer de todos los conflictos de trabajo en tanto no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Competencia.

Las Juntas tanto local como la Federal de Conciliación y Arbitraje están

agrupadas en diversas Juntas Especiales a las que se les asigna un número mismas que se encuentran integradas en forma tripartita cada una de ellas por igual número de representantes que son del gobierno, de los trabajadores así como de los patrones, bajo la dirección del primero conocen, organizan y resuelven los conflictos dependiendo de la jurisdicción territorial que les ha sido encomendada como se encuentra establecido en el artículo 698 de la Ley de la materia.

4. 1. 5. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

De la Ley Federal del Trabajo se consideran los siguientes artículos para conocer de este Tribunal.

Competencia.

“Artículo 604, corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre éstos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción V.”

Integración.

“Artículo 605.- La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la Industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Habrà uno o varios Secretarios Generales según se juzgue conveniente.

Artículo 606.- La Junta funcionará en pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo 605.

Artículo 607.- El pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y patrones.

Artículo 609.- Las Juntas Especiales se integraran:

I.- Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos; y

II.- Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.”

4. 2. Facultad que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje para hacer cumplir sus resoluciones.

Primero diremos que la coercibilidad consiste, en la facultad que se tiene para imponer u obligar a realizar una conducta, aún en contra de la voluntad de los demás.

La coercibilidad es una característica más que tienen nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje, no obstante que en su nacimiento no se les dotó de la facultad para hacer cumplir sus resoluciones, es decir, no tenían fuerza coercitiva sus resoluciones por lo que nosotros nos preguntaríamos: Que caso tiene dictar una resolución si su cumplimiento dependía de las partes. Aunque los tratadistas de la época lo justificaban con que era un órgano preventivo y no jurisdiccional, aunque pensáramos inocentemente que las partes manifestaran su conformidad con cumplir la resolución, una vez que ésta fuera emitida a la parte que le cause perjuicio se negaría a cumplirla y con mayor razón si sabía que no tenía sanción.

Por otra parte, en el año de 1924 la Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoce imperio a los laudos emitidos por las Juntas, esto representó un gran avance en las funciones de dichas Juntas, en virtud de que sus resoluciones se vieron revestidas con la obligatoriedad para las partes.

Las resoluciones laborales pueden ser: Acuerdos, cuando se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias, que son cuando resuelven dentro o fuera del juicio un incidente y laudos que son los que ponen fin al juicio, aunque sabemos que los juicios laborales también pueden determinar por convenio, que es precisamente nuestro objeto de estudio, y demás formas previstas por la ley.

La citación de una persona para que comparezca ante la junta para rendir su declaración como testigo se realiza mediante un acuerdo, en el supuesto de que la persona citada se niegue a comparecer, la autoridad laboral podrá obligarlo a presentarse mediante un apercibimiento o bien que sea presentado por medio de la fuerza pública.

Podemos pensar, que cuando se emita una Interlocutoria de Sustitución Patronal, en la que el nuevo propietario de la fuente de trabajo se declara Patrón sustituto, este tiene la obligación de responder de la condena del anterior patrón, sin descartar el derecho que tiene para impugnar ese auto, siendo éste otro caso de la fuerza coercitiva de la autoridad laboral.

Nuestra Legislación Laboral señala que los laudos deberán de cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la en que surte efectos la notificación (aunque existe una discrepancia con el término de 15 días para interponer el juicio de garantías) ya que de no hacerlo la junta dictará auto de ejecución para su

cumplimiento, esto es, que el patrón que es condenado en un juicio debe acatar lo resuelto por la autoridad laboral.

Cabe citar también, las correcciones disciplinarias y los medios de apremio, aunque estos no se encuentren íntimamente ligados a las resoluciones, y debemos entender por correcciones disciplinarias aquellas medidas que puede tomar la autoridad para llamar la atención o castigar a las partes, tendiendo a mantener la respetabilidad del tribunal; estas se clasifican de conformidad en el artículo 729, en amonestaciones, multas o incluso la expulsión del local de la junta, recurriendo si fuera necesario al auxilio de la fuerza pública. Como medios de apremio la ley señala el auxilio de la fuerza pública, presentación de una persona y arresto. A guisa de ejemplo, respecto de lo anterior, diremos que en una diligencia de requerimiento de pago y embargo, una persona que sea parte en el juicio o ajena a él se opone a la práctica de la misma o entorpece su desarrollo, la autoridad laboral tiene la facultad de imponerle una multa o solicitar a la autoridad competente el arresto de dicha persona.

Por último mencionaremos, que la fuerza coercitiva que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje para hacer cumplir sus resoluciones les da mayor jerarquía y potestad, siendo una razón para considerarlas como nuestros tribunales laborales.

4. 3. La Cosa Juzgada

Ahora nos toca hablar sobre un tema de gran relevancia para nuestro trabajo de investigación, pero que por lo mismo, surgen una serie de controversias, por tanto, trataremos en lo posible de concretizar dicho concepto.

La cosa juzgada, como lo sabemos, constituye un problema en la administración de justicia.

En nuestra Ley Federal del Trabajo no se ha expresado la idea de cosa juzgada, aunque la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte ha realizado innumerables tesis al respecto.

Sobre el particular, debemos manifestar que es una idea sustancial al proceso, que apoya excepciones específicas y constituye un elemento definitivo de las resoluciones.

Sin embargo, siendo la cosa juzgada un efecto fulminante de los laudos, estos constituyen cosa juzgada a partir de su expedición.

Ahora bien, la presencia del juicio de garantías, cancela la definitividad de la cosa juzgada y la convierte en una verdad relativa, por ello, la cosa juzgada en materia laboral no se encuentra claramente establecida.

Además existen asuntos en que puede operar con claros resultados de definitividad, por regla general, en la solución de conflictos jurídicos, aunque no en todos; si recordamos que el derecho laboral es dinámico y esta en constante transformación el régimen aplicable a cada relación laboral. Por otro lado, existen asuntos en que la cosa juzgada sirve para el preciso momento en que se indica, por ejemplo la sentencia colectiva, tratándose de conflictos económicos constitutivos de nuevas condiciones de trabajo, pero no sirve para impedir, después que se tenga que discutir y establecer otras condiciones diferentes o quizá, declarar la terminación de las relaciones laborales. Por tanto, a ninguna persona se le ocurrirá oponer la excepción de cosa juzgada en ese tipo de juicios.

Al respecto señala Porras y López "laudo que define las consecuencias de un riesgo profesional", situación que se refiere al artículo 497 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "dentro de los dos años siguientes al en que se hubiese fijado el grado de incapacidad, podrá el trabajador o el patrón solicitar la revisión del grado, si se comprueba una agravación o una atenuación posterior.

Pese a lo anterior, la cosa juzgada se encuentra en función directa e inmediata de conservar la estabilidad y dar seguridad a los bienes de la vida. Debido a ello, aunque mencionemos algunas reservas al respecto, debemos tenerlas en cuenta.

Concepto

Sobre la cosa juzgada, debemos señalar que la cosa juzgada no es efecto de la sentencia. Se distingue la eficacia jurídica de la sentencia (la cual se deriva de la sentencia misma) y la autoridad de la cosa juzgada (no es uno más de los efectos de la sentencia, si no un modo de manifestarse y de producirse tales efectos). Además, un modo de manifestarse y de producirse tales efectos, y, continua diciendo, "la sentencia es eficaz desde el momento de su pronunciamiento, aunque sólo en un momento ulterior cuando adquiere la autoridad de la cosa juzgada. Su eficacia se consolida y adquiere un grado superior de energía".

Por consiguiente, la jurisprudencia ha intentado manifestar algunas tesis sobre el particular.

COSA JUZGADA, EXISTENCIA DE LA. Para que exista cosa juzgada es necesario que se halla hecho anteriormente un pronunciamiento de derecho entre las mismas partes, sobre las mismas acciones, la misma cosa y la misma causa

de pedir; por tanto, debe existir identidad de partes, identidad de cosa u objeto, materia de los juicios de que se trate, e identidad en la causa de pedir o hechos jurídico generador de derecho que se haga valer.

También es pertinente señalar la siguiente jurisprudencia;

COSA JUZGADA, PROCEDENCIA DE NUEVO JUICIO, TRATÁNDOSE DE. Generalmente la reclamación de un todo incluye la reclamación de las partes que lo integran, pero cuando esto no sucede, la parte sobre la cual no existió decisión jurisdiccional puede ser reclamada mediante nuevo juicio.

Como ya se había dicho con anterioridad, no existe disposición alguna en la Ley Federal del Trabajo que establece el concepto de cosa juzgada. El artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, en su primer párrafo estipula: "las resoluciones de las juntas no admiten ningún recurso. Las juntas no pueden revocar sus resoluciones". Lo que nos demuestra que en sí mismo determina su naturaleza ejecutoria.

Ahora bien, de acuerdo a lo previsto en el artículo 945, en su primer párrafo nos indica: "los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación".

Aquí nos pone claramente de manifiesto la intención del legislador de hacer efectivos los laudos de inmediato, sin ninguna esperanza, a los 15 días de plazo que fija la ley de amparo para la interposición de la demanda correspondiente.

Por tanto, insistimos que en materia laboral la cosa juzgada tiene un valor más relativo y ni siquiera en vía de excepción sería eficaz si el laudo se encuentra sometido al control federal de la legalidad.

4.3.1 La cosa juzgada y los convenios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El aspecto conciliatorio de los conflictos laborales puede presentarse de muchas maneras. Generalmente no trasciende a las juntas ya que las partes suelen celebrar convenios.

A veces los interesados acuden a las juntas a celebrar ese tipo de convenios para obtener la aprobación de las juntas. Esta situación se puede dar dentro de un juicio si las partes consideran mejor no esperar al laudo. En su momento, cuando abordemos el tema de los convenios celebrados fuera y dentro de un juicio se verán, con más detalle, tales situaciones.

Sobre la cosa juzgada en convenios celebrados fuera de juicio, cabría señalar la siguiente jurisprudencia, la cual es:

CONVENIOS DE LIQUIDACIÓN DE LOS TRABAJADORES, SANCIONADOS POR LA AUTORIDAD DEL TRABAJO NO CONSTITUYEN COSA JUZGADA. (INDUSTRIAL MINERA MEXICO).

Los convenios sancionados por una autoridad laboral conforme al segundo párrafo del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, mediante los cuales los trabajadores separados se dan por satisfechos en el pago de su liquidación, no constituye cosa juzgada, por que la junta del trabajo que lo aprobó, solamente sanciono la manifestación de voluntad contenida en él, pero sin resolver al respecto como órgano jurisdiccional; es por ello que no pueden ser equiparados a un laudo con los efectos inherentes al mismo, pues no se dan dentro del juicio, como lo dispone el artículo 876, fracción III, del ordenamiento legal señalado, ni puede sostenerse que el laudo con el que concluyo el juicio en que se

controvierte dicho convenio constituye una revocación respecto al contenido del propio convenio.

El artículo 33, segundo párrafo, al cual nos referimos nos estipula... “todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.”

Aquí podemos apreciar con claridad de que dichos convenios tendrán validez, pero sujetos a dos requisitos; deberán hacerse por escrito, contener una relación circunstanciada de los hechos que motivaron el convenio o liquidación de los derechos que quedan comprendidos en él, y en segundo término, deberán ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a la que corresponderá cuidar que el acto no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Si continuamos desglosando aquella jurisprudencia, tenemos que el artículo 876 nos indica; “La etapa conciliatoria se desarrollara en la siguiente forma, fracción 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”.

Por lo que podemos afirmar, que en los convenios dentro de un juicio se les dará la categoría de laudo y se podrá declarar la cosa juzgada por la autoridad correspondiente.

4. 4. Renuncia de derechos

Ya hemos hablado en el capítulo anterior sobre los convenios celebrados entre trabajadores y patrones o entre sindicato y empresa. Cabe mencionar que el principio de imperatividad del derecho del trabajo que rige desde el momento en que se inicia la relación de trabajo y consiste en impedir la convención de cláusulas que implican renuncia de preceptos legales de trabajo, es decir, que tales normas deben cumplirse durante el desarrollo de la relación y no en el hecho de redactar un documento que contenga cláusulas convenientes para el trabajador, para que después se deje a elección de las partes el cumplimiento de las mismas, si no que sólo realicen aquello que ordena el derecho.

Tal principio es el que proporciona las bases del porque no se permite al trabajador que renuncie a los derechos que la ley le otorga.

En la Suprema Corte de Justicia de la Nación quien, siguiendo la doctrina civilista de la renuncia de derechos laborales, manifestó que el derecho del trabajo tiene un valor formal, siendo suficiente que en los documentos en los que se consten las condiciones de trabajo no se incluyan afirmaciones que contraríen disposiciones legales. Al citar el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo expresa de lo que se prohíbe a la renuncia anticipada que contiene el documento en que constan las condiciones de trabajo. Finalmente descuida lo que dicen los artículos 6 y 8 del código civil, al referirse, el primero a la observancia de las leyes y no hablar de renuncia en los documentos en que se haga constar los contratos.

“Artículo 6. La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla y que sólo pueden renunciarse los derechos privados que no afecten directamente al interés público”.

Por otra parte, el artículo 8 declara la nulidad de actos que se ejecuten contra el tenor de las leyes prohibidas o de interés público.

Siguiendo este principio y citando el texto del artículo 15 el cual hizo mención la Suprema Corte de Justicia de la nación, que a la letra decía: “en ningún caso serán renunciables las disposiciones de la ley, que favorezca a los trabajadores”, se comprobó que era contrario a lo afirmado por la Sala, ya que, tomando en cuenta la frase (en ningún caso) puesto que lo que se prohíba expresamente era todo lo que se pudiera beneficiar al trabajador.

Y considerando lo expresado por los artículos 6 y 8 del Código Civil la imperatividad del derecho se manifestó cuando se determinó que los derechos del trabajador representan un alto interés público.

La posibilidad de realizar convenios que implicaran renuncia a derechos obreros dió lugar a numerosas controversias en la práctica forense mexicana, por lo que se pretendió hacer una síntesis de principios tendentes a determinar una teoría adecuada de los convenios que involucran renuncia de derechos del trabajador. La regla a seguir fue la que enmarcaban los artículos 98 y 585 de la Ley Federal del Trabajo.

1.- Se determinó que los convenios celebrados en el periodo de conciliación ante las Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje tenían plena validez, siempre y cuando no se infringieran disposiciones contenidas en el artículo 123 constitucional.

2.-Que la transacción obrero-patronal que no se celebra en un procedimiento de conciliación estaría sujeta a determinadas reglas:

a) Sería nula la renuncia de derechos obreros, así lo disponía la Constitución y la Ley Federal del Trabajo; se hablaba de que, sería factible la celebración de convenios y transacciones que, por ser bilaterales, eran distintos a la renuncia que es unilateral.

b) Era nula la transacción que se celebra con perjuicio de lo que había obtenido el trabajador mediante el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues se configuraría una renuncia unilateral que estaba permitida por el derecho civil, no así por el derecho del trabajo.

c) Todo convenio que encierra una transacción tendría que someterse a lo que disponía el artículo 91 de la ley, que señalaban los casos en que podría retenerse, descontarse o deducirse el salario y en virtud de que la transacción significaba una retención, estaba afectada de nulidad.

La validez de lo expuesto con anterioridad resulta de plantear la siguiente situación:

Es muy cierto que según el derecho civil, los actos que se ejecutasen en contra del tenor de las leyes prohibitivas o de interés público, por tanto, toda transacción que viole esta disposición es nula.

Los convenios realizados entre trabajadores y patrones, por disposición del artículo 98 y 585 de la ley necesitan para su validez, el que sean celebrados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por tanto, sólo serán nulos aquellos que impliquen renuncia al mínimo de derechos que correspondan al trabajador, debido a que la aprobación otorgada por la junta no purga los vicios de nulidad.

La nulidad se hace valer por el trabajador, acudiendo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y reclamar la nulidad del convenio y el cumplimiento de las prestaciones a que tenía derecho, siempre y cuando se probara la existencia del derecho al que renunció, siendo el efecto de la nulidad, la declaración de que el empresario se obligaría a cumplir las prestaciones objeto de la renuncia o transacción.

4. 5 La función conciliatoria y los convenios.

Antes que todo, debemos puntualizar como lo hemos venido haciendo, sobre la cuestión de que la fracción XX del artículo 123 creó las juntas de conciliación y arbitraje con el fin de que se impartiera la justicia del trabajo. El nombre de esta institución se debió a que la solución de los conflictos, individuales y colectivos, jurídicos y económicos, se desarrolla un procedimiento en dos etapas: de Conciliación la primera y de Arbitraje la segunda.

Debido a lo anterior, abordaremos de manera somera, a la conciliación, con el propósito de llegar a un convenio, terminando así con el juicio que se haya llevado a cabo ante las juntas de conciliación y arbitraje y que es precisamente, el tema principal de nuestra investigación.

La conciliación es la etapa primera del proceso, observándose desde dos ángulos: vista de lado de las partes, tiene por objeto ayudarlas a que encuentren la solución justa de sus diferencias, y desde el punto de vista del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas.

Por tanto, debemos concretizar que en la conciliación todos los elementos que intervienen poseen fuerza propia, esto es, son elementos activos, ya que la

finalidad del conciliador y del derecho del trabajo es buscar la realización de la justicia social, que en tan repetidas ocasiones hemos mencionado durante el desarrollo de la presente tesis.

Por otra parte, la opinión de los conciliadores no constituye un imperativo, es decir, no posee fuerza obligatoria.

En otros términos la Constitución y la ley reconocieron a la conciliación como un procedimiento válido para poner fin a los conflictos, o sea, el orden jurídico otorgó validez a los convenios a que lleguen las partes. Lo anterior, con el objetivo de que el conciliador sea el comisionado para vigilar el respeto a la justicia.

Lo dicho con antelación tiene cavidad en la ejecutoria siguiente: "El quejoso confunde la translación derecho civil con la conciliación consignada en el artículo 123: Aquella depende de la voluntad de las partes, que son las únicas que intervienen en su celebración, en tanto la conciliación supone la intervención del tribunal, quien no sólo está facultado si no obligado a ser valer a las partes hasta donde es posible la traslación vista la irrenunciabilidad de los derechos del trabajo. El error consiste en creer que en el ejercicio de la función conciliatoria tienen los tribunales del trabajo un papel meramente pasivo, siendo así que, por el contrario su función es activa y consiste a la vez que en ayudar a las partes a la translación, asíéndoles ver la conveniencia de que terminen por ese medio la controversia en impedir que se excedan en sus facultades haciendo que el trabajador admita una renuncia prohibida por la ley".

4. 5. 1 Efectos de la conciliación.

Establezcamos, que cuando se llega a concretarse un acuerdo entre las partes, éste tendrá fuerza o la categoría de la cosa juzgada, por lo que se requiere de un especial conocimiento de las normas pertinentes, tanto sustantivas como de procedimiento, a fin de que la conciliación resulte lo más equitativa posible.

Por consiguiente, el que dicho convenio alcance la calidad de cosa juzgada, tiene la finalidad de garantizar una seguridad jurídica en el proceso; esto es, de que una vez celebrado tal convenio y estado debidamente cumplimentado, no podrá llevarse de nueva cuenta esa misma controversia a los tribunales. Aunque debemos tomar en cuenta las reservas, correspondiente a la cosa juzgada, a la que hemos hecho mención en su momento.

Ahora bien, la legislación laboral le ha conferido a la conciliación, una singular importancia. Ello con lo sustentado en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo: “se acentúa el principio de inmediatez, al requerirse la presencia física de las partes o sus representantes en las audiencias que se celebran, puesto que su ausencia puede traerles consecuencias procesales adversas que, aun cuando son propias de todo proceso, en el laboral adquieren un significado especial. En efecto, sabemos que las juntas son tribunales de conciencia, de integración tripartida con características predominantes sociales y que su función se debe desarrollar con la participación de todos los interesados, especialmente si se toma en cuenta que la conciliación es la supervisión voluntaria de las diferencias entre las artes y esta función conciliatoria constituye la parte esencial de sus atribuciones, y antes de establecer y precisar la litis, debe buscarse el acuerdo superando las controversias y alcanzar la solución justa por esta vía; para lograrlo, el principio de la inmediatez puede constituirse como un buen punto de partida”.

Por lo expuesto, sintetizamos que la conciliación es una forma auto compositiva en el procedimiento. Esto significa que debe realizarse dentro del procedimiento, que le otorga el sello distintivo al procedimiento laboral y se convierte a la vez en una fórmula justa, ya que son las mismas partes las que han ayudado a encontrar una justicia más pronta y para ello debieron haber recurrido a la intervención del tribunal como conciliador. La conciliación es, una institución que tiene la finalidad de demostrar a las partes la trascendencia que para ello posee este momento procesal en que pueden finiquitar sus diferencias, a favor de una justicia más rápida, equitativa y, sobre todo, a favor de una tranquilidad en las relaciones obrero-patronales.

Por su parte, el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo señala la forma en cómo se desahogara la etapa conciliatoria:

La etapa conciliatoria se desarrollara en 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 llegaran 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 la 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 le tendrá por inconformes con todo arreglo y deberían presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

En cuanto se refiere a la fracción I del artículo que se comenta, en la práctica, por lo general siempre concurren a la celebración de pláticas conciliatorias asistidas ambas partes de sus abogados y después de conocer las pretensiones de ambas partes lo platican por separado con sus respectivos apoderados para ver que es lo que más les conviene y posteriormente se reúnen para manifestar sus pretensiones.

Esta etapa puede celebrarse en cualquier etapa del procedimiento, incluso ya habiendo laudo se puede convenir sobre la condena para el pronto pago si es cantidad líquida lo que se refiere en los resolutivos del laudo y esto ya es por cuenta y riesgo del actor.

Convenios celebrados fuera del juicio.

A este tipo de convenios, nuestra Ley Federal del Trabajo los contempla en los artículos 982 a 991, correspondiente a los procedimientos para procésales o voluntarios.

Con las reformas procesales de 1980, apareció el procedimiento paraprocesal o voluntario, procedimiento nada nuevo, excepto en el nombre, y que no es otra cosa que lo que los jusprocesalistas civiles denominan como jurisdicción voluntaria.

Etimológicamente, la palabra paraprocesal proviene del griego “*para*” que significa próximo o semejante y “*procesal*” que quiere decir relativo al proceso.

El artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo nos manifiesta lo siguiente: se tramitaran conforme a las disposiciones de este capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.

Como se han venido diciendo, los convenios fuera del juicio, esto es, juicios paraprocesales o voluntarios, donde las juntas no actúan como órganos jurisdiccionales, han crecido en número, frente a los diversos cambios o transformaciones que sufre la sociedad.

Es importante señalar, de acuerdo a nuestra inquietud, lo que nos estipula el artículo 987, en su primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra expone: cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador; fuera de juicio, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos en que refiere al párrafo segundo del artículo 33 de la ley, para cuyo efecto se identificaran a satisfacción de aquella.

Debido a ello, y en su momento se hizo alusión al respecto, se precisaron los requisitos que deben satisfacerse para que los convenios y liquidaciones adquieran validez.

Deben hacerse constar por escrito, sin cuyo requisito, serán inexistentes; la primera exigencia fundamental es que contengan una relación circunstanciada de los hechos que motiven el convenio o liquidación y de los derechos que constituyan su objeto. La exigencia tiene como objetivo que exista una constancia precisa y completa de los hechos que derivan de ellos y de las razones que condujeron al convenio o liquidación.

Además, deberá ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; la frase última del precepto expresa que la junta lo aprobara siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores. Aquí es, menester precisar que no se trata de una simple ratificación del documento, sino que se requiere, además que la junta lo analice y lo apruebe o rechace. La ley no lo dice, pero para cumplir su misión, los miembros de la junta deberán solicitar del trabajador y del patrono las explicaciones y aclaraciones que estimen convenientes.

El dispositivo final es de gran importancia, ya que constituye una consecuencia de la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, esto es, tribunales de equidad al servicio de la justicia del trabajo. Por lo que a estos tribunales les corresponde la defensa del trabajo contra todo acto de despojo que se pretenda realizar aprovechando la falta de preparación escolar y el desconocimiento de los derechos.

El mismo artículo, es decir el 987 de la Ley Federal del Trabajo, nos expresa en su segundo párrafo; "en los convenios en que se de por terminada la

relación de trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades. En caso de que la comisión mixta aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto de reparto de utilidad”.

4. 6 Facultades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para aprobar los convenios y su eficacia.

Como ya quedó precisado con anterioridad, tanto las partes de un juicio laboral, como el trabajador y el patrón en una relación laboral, pueden someter a la consideración de la Juntas de Conciliación y Arbitraje aquellos convenios tendientes a dar por terminado el conflicto laboral o la relación de trabajo que los une y dichas Juntas tiene facultad plena para aprobar aquellos convenios que no sean contrarios a derecho, a la moral o a las buenas costumbres.

En la práctica se ha podido observar que, si bien es cierto las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen, conforme a la Ley Federal del Trabajo, facultades expresas para aprobar los convenios que se sometan a su aprobación, también lo es que se han generado un gran número de demandas laborales tendientes a nulificar o dejar sin efectos dichos convenios, lo que a nuestro juicio pone en duda la eficacia de los convenios que se someten a la consideración de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que se observan las consideraciones que a continuación se enumeran:

- 1.- En las Juntas de Conciliación y Arbitraje no se cumple de manera oportuna la obligación que tienen las mismas de revisar minuciosamente los convenios que se le presentan para su aprobación para estar en posibilidad de determinar si los mismos cumplen con todos los requisitos legales y además de

que los citados convenios no contengan renuncia de derechos de los trabajadores, ya que es común que se aprueben los mismos de manera sistemática atendiendo a las cargas laborales que existen en las propias Juntas.

2.- Se ha observado que en la mayoría de los casos en que las partes celebran convenios a fin de dar por terminado un juicio que se encuentra en trámite el mismo se ha convertido en un simple acto de comercio en el que los mismos se ponen de acuerdo respecto a determinada cantidad a pagar sin que en los citados convenios se establezcan claramente las prestaciones que se encuentran cubriendo con dicho pago.

3.- En determinados asuntos respecto de empresas paraestatales se ha observado que los trabajadores celebran convenios a fin de dar por terminada la relación laboral entre ellos de manera voluntaria y mediante la cual la empresa cubre a los mismos la indemnización correspondiente de acuerdo a sus contratos colectivos y posteriormente los mismos presentan demandas antes la Juntas a fin de nulificar dicho convenio y exigir el otorgamiento de una pensión jubilatoria lo que implica que dicha empresa realice un doble pago ya que por un lado le cubrió una indemnización y por otro le otorga una pensión vitalicia al trabajador.

4.- Igualmente cabe señalar que una gran cantidad de las demandas que se señalan en el punto que antecede proceden, con el argumento de que existió una renuncia de derechos respecto de la jubilación y al ser este un derecho irrenunciable e imprescriptible los trabajadores están en posibilidad de presentar una demanda aún cuando haya transcurrido un número importante de años después de la celebración de dicho convenio.

5.- También es una práctica común que cuando las partes celebran un convenio con posterioridad a la emisión de un laudo dictado por la diversas

Juntas en el que se condena a la demandada a cubrir determinadas prestaciones en el mismo se le cubren a los actores cantidades muy inferiores a las determinadas en un laudo firme con el argumento de que al actor se le habrían cubierto diversas cantidades con anterioridad a la celebración de dicho convenio sin que de manera alguna se cercioren la autoridad laboral de la veracidad de dicha manifestación, para estar en posibilidad de determinar si existe o no renuncia de derechos.

De lo anterior se puede advertir claramente que si bien es cierto las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen plenas facultades para aprobar los convenios que se le someten a su consideración también los que los mismos no pueden constituir cosa juzgada toda vez que dentro de la Ley Federal del Trabajo no se contempla dicha figura, ya que las partes celebrantes de un convenio pueden concurrir válidamente a solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la nulidad de dicho convenio dándose en ocasiones que se presente la nueva demanda ante la propia Junta que con anterioridad aprobó el referido convenio, por, supuestamente no contener cláusulas contrarias a derecho, a la moral o a las buenas costumbres.

4. 7 Planteamiento de la controversia y opinión personal.

Una vez analizado lo anterior puede concluirse que existe cierta duda respecto a la eficacia de los convenios celebrados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya que se reitera existe una gran cantidad de demandas que se generan donde se solicitan las nulidades de diversos convenios que fueron sometidos a la consideración de las diversas Juntas y que fueron debidamente aprobados por las mismas, por lo cual consideramos conveniente que se realicen diversas modificaciones a la Ley Federal del Trabajo que consideramos pudieran contribuir a que se reduzca de manera considerable este tipo de demandas y que a la vez contribuyan a que los convenios que se celebren entre las partes de un

juicio sean apegados a derecho y sin menoscabo de los derechos laborales de los trabajadores y también sin el perjuicio económico a las diversas empresas que también forman parte del proceso productivo del país.

A nuestro juicio consideramos que sería importante se realizaran las siguientes modificaciones a la Ley Laboral:

1.- Que se incluyera, en primer término, un capítulo relativo a la celebración de los Convenios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje dentro y fuera de un juicio laboral.

2.- Que se determinaran en forma clara y precisa todos y cada unos de los requisitos necesarios para la celebración de un convenio ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, entre los cuales consideramos que se podría exigir lo siguiente

a) Que las partes se identifiquen plenamente ante la autoridad laboral con documento oficial, ya que en ocasiones realizan la manifestación de que las partes se reconocen mutuamente la personalidad con que comparecen, que para la celebración de un convenio.

b) Que sea requisito indispensable que los trabajadores o actores comparezcan a la celebración de los convenios necesariamente acompañados de un abogado o persona de su confianza para así evitar que con posterioridad se alegue desconocimiento de los derechos laborales o que se coaccionó la voluntad del mismo para celebrar el citado convenio.

c) Que se exija a las partes celebrantes de un convenio que firmen la comparecencia y estampen la huella digital en el acta respectiva levantada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

d) Que realicen la manifestación de que es su libre voluntad la celebración de dicho convenio y que las manifestaciones que realicen en el mismo las hacen bajo protesta de decir verdad.

3.- También sería conveniente que dentro de las modificaciones a la Ley Laboral se exigiera a la Juntas de Conciliación y Arbitraje que realicen un estudio minucioso del convenio que someten a su consideración, en el que, además de ver que no contenga renuncia de derechos y que el mismos no sea contraria al derecho a la moral o a las buenas costumbres, cuantifiquen las prestaciones que se cubren, que analicen que se cumplen con todos y cada uno de los requisitos que se señalen en el capítulo relativo a la celebración de convenios ante las Juntas y además se aperciba a las partes de un convenio laboral de las penas en que incurrir los falsos declarantes ante una autoridad distinta a la judicial, previo a la celebración de un convenio.

4.- Debe incluirse dentro de la Ley Federal del Trabajo un capítulo en el que se trate todo lo relativo a la cosa juzgada, ya que a la fecha existen diversas Jurisprudencias que tratan dicho tema resolviendo así la omisión que existe dentro de la Ley Laboral, debiéndose incluir dentro del capítulo de los incidentes uno relativo a la cosa juzgada, para que así de manera previa a entrar al estudio del fondo de un asunto se lleve a cabo dicho incidente de cosa juzgada a fin de determinar si resulta procedente o no el mismo y terminar de manera pronta dicho conflicto ya que en el mismo únicamente se analizaran aquellas cuestiones relativas a la cosa juzgada, determinado si previamente existió un pronunciamiento de derecho por una autoridad entre las mismas partes y la misma causa de pedir.

5.- Igualmente proponemos que en la ley Federal del Trabajo exista la figura del Conciliador, toda vez que dentro de nuestra legislación laboral en el capítulo correspondiente al personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no existe esta figura, además de que dichas Juntas de manera permanente capaciten personal jurídico en materia de conciliación para que de esa manera se puedan celebrar mejores convenios en los que se cumplan con todas las formalidades previstas en la Ley y con seguridad jurídica tanto de los trabajadores como de los patrones

6.- Finalmente que se regule dentro de la Ley Federal del Trabajo que aquellos convenios que hayan reunido todos y cada uno de los requisitos previstos en la propia ley para la celebración de un convenio se eleven a la categoría de cosa juzgada y que resulte improcedente la nulidad del mismo.

Pues Bien, una vez terminado con nuestro trabajo de investigación, podemos concluir que el derecho del trabajo constituye la historia del ser humano por alcanzar la libertad, así como el respeto a su dignidad. Además destacamos que el artículo 123, creado por y para la clase trabajadora, consigna las garantías más importantes para los mismos, que forman en la sociedad una clase económicamente débil. Tales garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de las leyes ordinarias o medidas administrativas.

Dicho artículo fue diseñado para regular todo contrato de trabajo, ya que así se expresaba en el preámbulo del precepto. Por tanto, debemos puntualizar que los contratos individuales, la contratación colectiva y los contratos – ley, pueden aumentar los derechos mínimos de los trabajadores garantizados por la constitución, pero no pueden disminuirlos.

Debido a ello, el artículo 123 constitucional, que ha inspirado a la legislación laboral, se mantiene vigente. Pues después de su expedición sigue siendo el instrumento efectivo que armoniza los factores de la producción para un fin socialmente útil en el que los intereses en juego son del trabajador que normalmente demanda mayores salarios y mejores condiciones de trabajo. Y el interés del patrón, el de obtener mayores utilidades por el riesgo del capital invertido.

Para lograr un real equilibrio entre los factores de la producción, requiere México de una conciencia de aplicación de las normas de trabajo. Por lo que la clase patronal y trabajadores necesitan de una actitud propositiva de observancia, aplicación y cumplimiento de la normatividad laboral.

Los principios mencionados en este trabajo, constituyen la parte medular del derecho del trabajo, sin embargo tanto la libertad de trabajo como la igualdad en el mismo, son dos principios fundamentales que se complementan y que conforman, verdaderamente, la razón de ser del derecho en comento.

Al referirnos a las relaciones de trabajo, y que son uno de los problemas más importantes del derecho del trabajo, puntualizamos, a guisa de conclusión, la importancia que sobre el particular encierran o engloban los aspectos económicos y psicológicos que la determinan.

Por tanto, la relación laboral, esto es el vínculo jurídico entre trabajador y patrón en función de un servicio prestado a cambio de un salario, puede surgir e incluso terminar de forma individual y/o colectiva. Lo normal es que dicha relación laboral se vea reflejada en un contrato, tanto individual como colectivo de trabajo sí bien el contrato individual del trabajo no existe, la relación subsiste, en las relaciones colectivas necesariamente se deben reflejar por escrito los acuerdos

respecto a las condiciones de dicho vínculo jurídico entre ambas partes, fundamentalmente en los contratos colectivos de trabajo, los reglamentos interiores, y el contrato.

Consideramos la autonomía del derecho procesal del trabajo sobre la base de varias consideraciones como el gozar en particular de las cualidades notables con relación a los principios de inmediatez; moralidad predominante; tutela en beneficio de la parte más débil; distribución social de la carga de la prueba y el juzgamiento inconsciente. La función jurisdiccional la ejercen las juntas de conciliación y arbitraje, organismos autónomos del poder judicial, las cuales se integran con representantes de los sectores de la producción; capital y trabajo se les faculta para dictar normas que constituyen las condiciones de trabajo de las empresas, como resultado de los determinados "conflictos colectivos de naturaleza económica".

A diferencia de las jurisdicciones civil y penal, la laboral no admite una segunda instancia. Es de advertir que el juicio de amparo no constituye una segunda instancia, sino un juicio de garantías.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de equidad, cuyo nacimiento radica en la constitución de 1917 como un reclamo de la clase trabajadora para que la justicia en los conflictos obrero patronales sea más realista y se materialice en sus laudos estableciendo una justicia basada en la equidad.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituyen una institución especial que no están sujetas jerárquicamente al poder ejecutivo. Además las juntas ejercen funciones administrativas legislativas y jurisdiccionales, dentro de sus propios campos de acción.

La conciliación es un procedimiento para poner fin a los conflictos laborales, jurídicos y de interés individuales y colectivos con la intervención de una tercera persona para citar o ser punto de referencia de las partes en conflicto invitándolas a reexaminar tal conflicto y encontrar una solución amistosa, mediante la celebración de un acuerdo previo a la resolución jurisdiccional.

El medio por el cual se logra este acuerdo, es el convenio el cual se encuentra clasificado dentro de los actos jurídicos que producen consecuencias de derecho. El consentimiento es elemento esencial de contrato, consiste en el acuerdo de dos o más voluntades sobre la producción o transmisión de obligaciones y derechos, siendo necesarios que estas voluntades tengan una manifestación exterior.

En el caso de conflicto laboral, puede celebrarse un convenio el cual, para mejor garantía de la parte trabajadora debe ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, según presupuesto señalado en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo. Cabe destacar que para que la Junta apruebe el convenio debe hacer las aclaraciones pertinentes a las partes con el fin de evitar perjuicios a la clase trabajadora.

Sabemos que el convenio será válido al presentarse por escrito para ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y, al ser aprobado, no conteniendo renuncia de derechos de los trabajadores, se tienen que determinar los derechos que lo motiven, los derechos comprendidos, en él. Por tanto, el convenio es la manera más eficaz de llegar a un entendimiento.

Consideramos importante que se realicen las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo que se señalan en el punto 4. 7 para estar en posibilidad de resolver de manera pronta y eficaz todas y cada una de las demandas laborales

que se presenten ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en las que se demanden la nulidad de los convenios celebrados ante las propias Juntas para así conseguir que dichos convenios tengan eficacia plena y sean resueltos de manera pronta y expedita en beneficio de los propios trabajadores de tal suerte que no sufran un menoscabo en sus derechos laborales y que reciban las prestaciones que de acuerdo a la Constitución y a Ley Federal del Trabajo tienen derecho como contraprestación a su trabajo evitando el desgaste propio de estar sujeto a un proceso laboral tanto moral como económico y así mismo evitando que las empresas sufran también perjuicios económicos que en ocasiones ponen en riesgo la estabilidad de dicha fuente de trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Consideramos que en lo general la Legislación Laboral mexicana debe ser modificada en su integridad toda vez que la Ley Federal del Trabajo data de 1930 y las últimas modificaciones a la misma se llevaron a cabo en 1980, es decir hace 24 años, tiempo en el que las condiciones económicas, políticas, sociales, culturales y tecnológicas han cambiado sustancialmente, ya que ha habido intentos de modificación a la Ley sin que esto se haya llevado a cabo dados los intereses que existen dentro del poder legislativo, por lo que es urgente que logren consensos para aprobar dicha modificaciones.

SEGUNDA.- Es necesario que para mantener equilibrados los factores de la producción se mantenga la figura del tripartismo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir que exista la representación del gobierno, de los trabajadores y de los patrones y que las modificaciones que se lleven a cabo a la Ley Laboral conserve dicha figura.

TERCERA.- Consideramos que debe incluirse en la Ley Federal del Trabajo un capítulo relativo a la Conciliación, que podría ser previo al capítulo relativo al procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, donde se determinen bases para lograr que los involucrados en un conflicto laboral puedan llegar a un arreglo conciliatorio, aún presentada la demanda, previo a la primera audiencia, aunque si bien es cierto que ante la Procuraduría de la defensa del Trabajo existe esta citación para llegar a un arreglo conciliatorio, creemos que sería conveniente que esta Conciliación se lleva a cabo en las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje.

CUARTA.- Creemos que dentro del capítulo señalado en la conclusión anterior debe de crearse la figura del Conciliador, que actualmente no existe en la Ley Federal del Trabajo así como los requisitos para poder ser conciliador y la

capacitación que debe tener los mismos.

QUINTA.- Igualmente debe incluirse dentro de la Ley algún capítulo que regule de manera más amplia a los convenios en materia de trabajo, donde se establezcan los requisitos que deben reunir los mismos así como los efectos de dichos convenios.

SEXTA.- Debe de incluirse dentro de la Ley Federal del Trabajo un capítulo relativo a la cosa Juzgada ya que dentro de nuestra legislación laboral no existe dicha figura.

SEPTIMA.- Igualmente debe de incluirse dentro del capítulo IX, en el artículo 762 un incidente de cosa juzgada con el objeto de tramitar de manera incidental una controversia en al que el demandado oponga la excepción de cosa juzgada en los casos en que las partes celebraron un convenio y lo sometieron a la aprobación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALFONSO, García Manuel. Derecho Procesal del Trabajo. T. 1. Cuarta edición. Barcelona. Bosch. 1978.
- 2.- ALVEAR, Acevedo Carlos. Historia de México. T 11. Quinta edición. Jus México. 1979.
- 3.- ARAIZA, Velásquez Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. T.V. Segunda edición. Casa del Obrero Mundial. México 1976.
- 4.- BERMUDEZ, Cisneros Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas. México. 1991.
- 5.- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T.III. El Gráfico. Buenos Aires 1994.
- 6.- CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires 1966.
- 7.-CAMACHO, Henríquez Guillermo. Derecho del Trabajo. T.I. T amis. Bogotá 1961.
- 8.-CASTORENA, J. Jesús. Proceso del Derecho Obrero. Fuentes Impresores. México.
- 9.- CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Decimoquinta edición.
- 10.- CAVAZOS, Flores Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica.

Trillas. México 1981.

11.- CAVAZOS, Flores Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas. México. 1994.

12.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. T 1. Octava edición. Porrúa. México. 1988

13.- DE BUEN, Lozano Nestor. Derecho del Trabajo. T.II Quinta Edición. Porrúa. México 1976.

14.- DE BUEN, Lozano Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. octava Edición. Porrúa. México 1991.

15.- DE BUEN, Lozano Néstor. Sindicato Democracia v Crisis Porrúa. México 1986.

16.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Quinta Edición. Porrúa. México 1989:

17.- DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Decimocuarta edición. México. Porrúa. 1996.

18.- DE LA CUEVA, Mario. De Ferrari, Russomano, Alonso, Olea, et al. Derecho Laboral. Asociaciones Profesionales V Convenios Colectivos. De Palma. Buenos Aires. 1973.

19.- DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Botas. México. 1952.

20.- FREYRE, Rubio Javier. Las Organizaciones Sindicales Obreras v Burocráticas Contemporáneas en México. Ediciones de la sección. Editorial de la Coordinación de Extensión Universitaria de la UAM Azcapozalco. México 1983.

21.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimotava edición. Porrúa. México 1994.

22.- HERNANDEZ, Rueda Lupo, Conflictos de Trabajo v Medios de Solución. Santo Domingo, República Dominicana. 1981.

23.- KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones del Derecho del Trabajo. Segunda Edición. De Palma. Buenos Aires 1968.

24.- LOMBARDO, Toledano Vicente. La Libertad Sindical en México. Universidad Obrera de México. México 1962.

25.- MARJORIE. Clark Ruth. La Organización Obrera en México. Tercera edición. Era. México 1983.

26.- PARADA. Vázquez J. Ramón. Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos. Segunda edición. Biblioteca Tecnos de Estudios Jurídicos. Madrid 1968.

27.- POZZO. D. Juan. Derecho del Trabajo. T.IV. Ediar. Buenos Aires 1961.

28.- RODRIGUEZ. Araujo Octavio y Márquez Fuentes Manuel. El Partido Comunista Mexicano. Editorial El Caballito. México 1973.

29.- SANCHEZ. Alvarado Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano. Tomo 1. Decimatercera edición. Editorial Porrúa. México 1989.

30.- TEMOCHE. Benítez Ricardo. El Sindicalismo Moderno. Editorial Talleres de Obras Gráficas. Lima Perú 1974.

31.- TRUEBA. Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Teoría Integral. Segunda Edición. México. Porrúa. 1972.

32.- TRUEBA, Urbina Alberto. Nuevo. Derecho Procesal del Trabajo Teoría Integral. Sexta edición actualizada. México. Porrúa. 1982.

LEGISLACION

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Editorial Talleres Gráficos de la Nación. México 2000

2.- Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Comentada por Cavazos Flores Baltazar. Vigésima Segunda Edición. México 2000

OTRAS FUENTES.

1.- Revista Nueva Epoca. Volumen II. Julio-Septiembre 1983. Número 3 Estudios políticos. El Estado de México del siglo XX. Tema Sindicatos y partidos políticos en México. Leal Juan Felipe

2.- Revista Constitución de la Confederación de Trabajadores de México. Editada por la CTM. México 1970.

3.- Jurisprudencia y Tesis Aisladas del C.D. IUS 2003 editado por el Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

V.º b.
