



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGÓN

“EL CONVENIO COMO MEDIO PARA LA TERMINACIÓN DE
RELACIONES Y CONFLICTOS INDIVIDUALES DE
TRABAJO”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
EDGAR FABIÁN SÁNCHEZ PEREYRA

ASESOR: LIC. FROYLÁN MARTÍNEZ SUAZO



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

AGRADECIMIENTOS

Dentro de este apartado de agradecimientos, quiero dar las gracias a todas aquellas personas que confiaron en mi para concluir una carrera universitaria, en especial a mis padres, familiares, profesores, amigos, así como al licenciado Froylan Martínez Suazo por darme la oportunidad para que me dirigiera la presente investigación y sobre todo a la Universidad Nacional Autónoma de México por brindarme la oportunidad y abrirme sus puertas para poder realizarme como profesional, al culminar una licenciatura tan importante y esencial dentro de nuestra sociedad, pues nuestro país exige la formación de profesionales, ya que solo así se podrá llegar al éxito, por ultimo doy gracias a Dios por permitirme alcanzar mis metas.

DEDICATORIAS

DEDICATORIAS

Quiero dedicar el presente trabajo de investigación con el cual concluyo un ciclo mas dentro de mi vida personal muy importante y especial para mi, haciendo extensiva dicha dedicatoria a mis padres Silvia y Gerardo, así como a mis hermanos Diego, Iván y Kevin, por que siempre me brindaron su apoyo incondicional hasta en los momentos mas difíciles de mi vida y gracias a ellos he superado varios obstáculos que se me fueron presentando en el camino, así como a todos y cada uno de mis familiares que aunque no los mencione siempre los tengo presentes, y con todo mi corazón le dedico este trabajo a mi hijo Edgar y a mi esposa, pues ellos siempre han significado una motivación para superarme, así como a todas aquellas personas que siendo trabajadores han depositado su confianza en mi para poder intervenir jurídicamente en sus juicios laborales y así haber obtenido la experiencia para desarrollar el presente trabajo.

**EL CONVENIO COMO MEDIO PARA LA TERMINACIÓN DE RELACIONES Y
CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.**

INDICE

INTRODUCCIÓN.

CAPITULO PRIMERO

LA RELACIÓN DE TRABAJO.

1.1	DEFINICIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO.-----	5
1.2	CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO.-----	6
1.3	DEFINICIÓN DE RELACIÓN DE TRABAJO.-----	9
1.4	NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. -----	17
1.5	EFFECTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. -----	21

CAPITULO SEGUNDO

LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

2.1	NATURALEZA JURÍDICA. -----	23
2.2	FACULTADES. -----	28
2.3	COMPETENCIA. -----	37
2.4	INTEGRACIÓN. -----	39
2.5	ORGANIZACIÓN. -----	40
2.6	FUNCIONAMIENTO-----	41

CAPITULO TERCERO

ETAPAS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

3.1	CONCILIACION.	48
3.2	DEMANDA Y EXEPCIONES.	49
3.3	OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.	50
3.4	DESAHOGO DE PRUEBAS Y ALEGATOS.	57
3.5	CIERRE DE INSTRUCCIÓN Y DICTAMEN.	58
3.6	LAUDO.	58
3.7	RECURSOS EN DERECHO PROCESAL DELTRABAJO.	60

CAPITULO CUARTO

LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

4.1	SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO.	63
4.2	LA CONCILIACIÓN.	66
4.3	EL CONVENIO.	77
4.4	CONVENIO FUERA DE JUICIO.	80
4.5	PENA CONVENCIONAL OBLIGATORIA.	83
4.6	PROPUESTA PERSONAL.	87
	CONCLUSIONES.	92
	BIBLIOGRAFÍA.	94

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN.

El derecho procesal del trabajo en nuestro país, no es fácil como piensan los litigantes en las diversas ramas del derecho, sino todo lo contrario es muy complejo y muchas de las veces no cumple con los principios del derecho del trabajo y muy en especial el de la inmediatez, prontitud y celeridad en el procedimiento, por tal motivo, surge la necesidad de buscar soluciones mas prontas y eficaces para los conflictos individuales de trabajo, así como en la terminación de las relaciones individuales de trabajo, pues como la mayoría de las veces el trabajador se encuentra frente a una realidad de crisis económica y una grave explotación y degradación en su persona por parte del patrón, que aunado muchas de las ocasiones a los juicios tan dilatados dejan en estado de indefensión y detrimento en su solvencia económica al ya maltratado trabajador, es por todo esto el interés de analizar la forma de suavizar esta situación que mas que una realidad es un hecho, y que dicha situación, como litigante cotidiano del derecho del trabajo se vive día a día, así mismo y sin tomar una posición patronista que tanto como de la parte trabajadora, como de la parte patronal representa para esta ultima también un desgaste en su economía pues un procedimiento genera gastos de dinero y una inversión de tiempo, ambos factores importantes en la continua producción de bienes o servicios, por tal motivo decidimos poner el titulo al presente trabajo de tesis **“El convenio como medio de terminación de relaciones y de conflictos individuales de trabajo”** ya que con la figura jurídica del convenio se pueden resolver la mayoría de conflictos individuales de trabajo o cualquier otro tipo de conflicto, sin caer en la renuncia de derechos de las partes que conviene o el mal manejo de un juicio, para entender un poco mas lo antes mencionado en el capítulo primero lo que vemos son los conceptos básicos de lo que es el derecho del trabajo, contrato de trabajo, relación de trabajo, cual es la naturaleza jurídica de la relación de trabajo así como los efectos que genera la relación de trabajo. Acto seguido se analiza en el capítulo

segundo a las Honorables Juntas de Conciliación y Arbitraje, contemplando su naturaleza jurídica, facultades, competencia e integración, organización y funcionamiento para posteriormente entrar a lo que es la visión del la etapas del procedimiento ordinario laboral en el capítulo tercero del presente trabajo de tesis las cuales son la conciliación, demanda y excepciones, el ofrecimiento y la admisión de las pruebas, el desahogo de las mismas concluyendo en los alegatos, sin dejar de estudiar lo que es el cierre de instrucción y la orden de turnar el expediente a dictamen, para que se haga el respectivo proyecto de laudo que una vez puesto a votación se elevara a dicha categoría, concluyendo este capítulo con los recursos en el derecho del trabajo y que contempla la Ley de la materia. En el capítulo cuarto de esta investigación se vera lo que es la terminación de la relación laboral, la solución de los conflictos de trabajo, retomando la conciliación, el convenio, el convenio fuera de juicio y la pena convencional obligatoria como medio de presión para el cumplimiento de los convenios, estos últimos insistiendo en que es la mejor alternativa para la terminación de relaciones y de conflictos individuales de trabajo.

PROPUESTA CONCRETA: Muy en lo personal y con la practica del litigio, la propuesta concreta en el presente trabajo es que el convenio es la mejor opción para la solución de conflictos y de la relación individual de trabajo, un convenio que sobre todo plasme lo estipulado por los artículos 53 fracción primera ,33 de la Ley en comento, para no violar el artículo 123, apartado A, fracción XXVII, inciso h), es decir que no contenga renuncia de derechos, agregando además un apartado donde se desglosen las cantidades que arrojen por los conceptos que se le estén pagando al trabajador por su liquidación o finiquito, sin dejar de pasar por alto que se estipule la pena convencional, ya sea en el convenio dentro de juicio y en el convenio fuera de juicio, además que dicho convenio cuando sea fuera de juicio que se firme ante dos testigos y todo esto para evitar los tramites engorrosos que por las cargas de trabajo que tiene la Junta de Conciliación y Arbitraje, provocan la violación a los principios del derecho del trabajo sobre todo los de economía y celeridad en el procedimiento y así dar terminación de relaciones y de conflictos individuales de trabajo, mediante el convenio, ya sea dentro o fuera de juicio, estipulando en dichos convenios que las

Juntas de Conciliación y Arbitraje de manera obligatoria impongan la pena convencional y la irrenunciabilidad de derechos de las partes, a fin de procurar el cumplimiento de los convenios así como la legalidad de su procedencia.

CAPITULO PRIMERO
LA RELACIÓN DE TRABAJO.

CAPÍTULO PRIMERO.

LA RELACIÓN DE TRABAJO.

1.1 Definición De Derecho De Trabajo. 1.2 Concepto De Contrato De Trabajo. 1.3 Definición de Relación De Trabajo. 1.4 Naturaleza Jurídica en la Relación De Trabajo. 1.5 Efectos De La Relación De Trabajo.

Para dar inicio a este estudio, y muy en especial, a la definición del Derecho del Trabajo, primero se deben analizar las diferentes denominaciones que se le han tratado de dar a esta rama del derecho mexicano.

Al pasar de los años, y hoy por hoy, ha sido problema dar denominación a nuestro campo de estudio; los distintos puntos de vista de algunos de los principales peritos en la materia, suelen utilizar la naturaleza de la misma para sus términos, es ahí de por qué se le ha denominado de diferentes formas.

Algunas y las principales acepciones de la materia del trabajo, están sujetas al constante cambio histórico, así como a la cambiante forma de pensar del hombre. Entre los términos más usuales, se mencionan: Legislación Industrial o Derecho Industrial; Derecho Obrero; Derecho Social; Derecho Laboral; y, Derecho del Trabajo.

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

Al principio se utilizaba el término de Legislación Industrial, sin importar que con esta voz sólo se abarcaba a las normas emanadas de un proceso legislativo, haciendo a un lado las normas que surgen de las fuentes formales, como lo son la doctrina, la jurisprudencia, entre otras; por tal motivo hubo la necesidad de utilizar un

vocablo más adecuado, es por ello que la materia queda rebautizada con el nombre de Derecho Industrial.

Los principales juristas de aquella época, tales como Paul Pic, Capitant, Cuche, entre otros, fueron quienes utilizaban esta expresión, debido al auge que, en aquel tiempo, tenían las industrias; dentro de ese término se engloban principalmente "Al conjunto de materias cuyo núcleo más importante era el constituido por las relaciones económico-sociales entre patrones y obreros, y por las instituciones estatales de previsión social"¹.

Sin importar que haya sido rebautizada nuestra rama jurídica, no salva de forma completa sus deficiencias, pues, actualmente se encuentra muy restringida por abarcar únicamente el trabajo realizado dentro de las industrias, dejando a un lado el trabajo realizado por comerciantes, agricultores, en el mar, en los pequeños talleres, etcétera.

DERECHO OBRERO. Una vez que surge el trabajo en general, y a consecuencia del malestar de los trabajadores de las industrias, llamados "obreros", se comienza a utilizar el término Derecho Obrero para nombrar a esta disciplina.

El jurista Castorena define al Derecho Obrero como "El conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes lo prestan y quienes lo reciben, la regulación uniforme del trabajo, crean las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan"².

Las principales razones de que el maestro Castorena se incline hacia este término, está al considerar que se puede lograr una visión más amplia de la rama, al

¹ Cit. Por Buenaventura Pellise Prals. *Nueva Enciclopedia Jurídica, Tomo I.* Editorial Francisco Seix S.A., Barcelona, España, 1985. Pág. 609.

² Castoreña, Jesús. *Manual de Derecho Obrero.* Ed. Composición Tipográfica, México, D.F., 1984. Pág. 125.

referirse al sujeto y no a su actividad, ya que es el obrero quien realiza una actividad subordinada, y éste es el primer punto de enfoque de la materia, pues, la respectiva legislación, está dirigida a proteger las garantías más elementales de los trabajadores, llamados obreros, y no al trabajo en sí.

En la actualidad resulta obsoleta esta acepción, pues, aunque la denominación no abarca sólo a los trabajadores del sector económico llamado industria, sino que ahora considera a los trabajadores de la misma, aún sigue teniendo deficiencias. La principal es que únicamente contempla a los obreros, entendido obrero como al trabajador manual retribuido, descartando así a los trabajadores que desarrollan alguna actividad intelectual.

Resulta más evidente esta deficiencia, ya que si nos remitimos al párrafo introductorio del Artículo 123, apartado A de nuestra Constitución, veremos que el mismo dispone que las leyes del trabajo regirán no sólo entre los obreros (como es limitado por esta acepción), sino también entre jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera general a todo trabajador.

DERECHO SOCIAL. El primero en utilizar, en México y en el mundo, este término fue el Maestro Don Ignacio Ramírez "El Nigromante", ya que propone al Constituyente de 1857 crear una nueva Constitución más a favor de los débiles, es decir, los menores, los jornaleros, las mujeres, y los huérfanos, en otras palabras, los trabajadores, que eran, sin lugar a dudas, las víctimas de la explotación del hombre por el hombre.

Sin embargo, estas ideas de "El Nigromante", fructificaron hasta la Constitución de 1917, quedando plasmadas en los Artículos 3°, 27°, 28° y 123°. Aún con las múltiples reformas que han sufrido estos artículos desde la entrada en vigor de esta Constitución, en la actualidad podemos darnos cuenta de que lo que persigue el Derecho Social no resulta obsoleto, a pesar de ello no es el título

adecuado para nombrar a la disciplina jurídica que protege al trabajador, por incluir otras materias ajenas al mismo.

Muchos otros tratadistas han utilizado este nombre, los que únicamente coinciden en usarlo para llamar a la norma protectora de los débiles.

Por otra parte, el doctrinario Alberto Trueba Urbina lo define como "El conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles"³.

No obstante, opina que la denominación no resulta adecuada para llamar la disciplina encargada de proteger a los trabajadores, sino a una nueva división del derecho, que está conformada por las situaciones que derivan del Derecho Público o Privado, pero que tienen consecuencias en la estabilidad de la sociedad.

DERECHO LABORAL. Esta es una de las denominaciones más aceptadas para nombrar a nuestra rama en estudio. Al buscar la raíz de la palabra "laboral", encontraremos que deriva del verbo latino "laborares", que quiere decir labrar o relativo a la labranza de la tierra, con lo que nos damos cuenta de que sólo se refería a las personas que se dedicaban a la labranza de la tierra, dejando fuera a los demás trabajadores.

En Inglaterra lo laboral se asociaba con el trabajo en general y no a uno en especial, debido a que el partido laboralista pudo reunir a sindicatos, cooperativas, y trabajadores, teniendo como consecuencia una corriente más fuerte que la del Derecho Obrero.

DERECHO DEL TRABAJO. En un comienzo se pensó que la manera más indicada de llamar a la rama jurídica enfocada a la protección de la clase trabajadora era Derecho de los Trabajadores, no obstante al darse cuenta de que muchas

³ Trueba Urbina, Alberto. *Derecho Social Mexicano*. Editorial Porrúa, México, D.F., 1978. Pág. 65.

situaciones no se encontraban contempladas dentro de esta disciplina, se desistió de la misma, llamándola Derecho del Trabajo.

Sin embargo esta denominación es considerada como la más adecuada, sin que por ello se encuentre fuera de críticas.

1.1 DEFINICIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO.

Una vez que se estableció, que la denominación "Derecho del Trabajo" es la más apropiada para nuestra rama en estudio, pasamos en seguida a dar algunas definiciones de la misma:

En primer lugar tenemos al doctrinario Alfredo Sánchez Alvarado, quien dice: "Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual o colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones, entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado y permitirles vivir en condiciones dignas, que como ser humano le correspondan para que pueda alcanzar su destino"⁴.

Por otro lado, el jurista Rafael Caldera dice: "Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social TRABAJO, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él, y con la colectividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales"⁵.

El maestro Mario de la Cueva dice: "Que el nuevo Derecho es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital"⁶.

⁴ Sánchez Alvarado, Alfredo. *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. T.I., V.I.* Ed. Talleres Gráficos Andrea Doria S.A., México, D.F. Pág. 36.

⁵ Cit. Por Dávalos, José. *Derecho del Trabajo. T.I.* 5ª Edición. Ed. Porrúa. México, 1994. Pág. 41.

⁶ De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho del Trabajo. T.I.* 15ª Edición. Ed. Porrúa. México 1998. Pág. 83.

Para el Maestro Trueba Urbina, el Derecho del Trabajo "Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana"⁷.

Así mismo, Néstor de Buen nos dice "Que Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio entre los factores en juego mediante la realización de la justicia social"⁸.

Como comentario, cabe mencionar que los diversos autores, al emitir una definición relacionada con la rama en estudio, atienden a diversos factores que pueden ser parte de ésta, tales como los sujetos que intervienen, el fin perseguido, y en el caso particular, a los elementos que integran la relación de trabajo. Es por ello que existen una variedad de ellas.

De acuerdo con los conceptos mencionados anteriormente, se puede concluir que: "El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre trabajadores, patrones, y sindicatos derivadas de la prestación de servicios personales, buscando el equilibrio entre el trabajo y el capital".

1.2 CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO.

Con las diferentes actividades realizadas por el hombre, se puede apreciar la acción del Derecho al normar dicha actividad. Cualquier situación social puede dar origen a una relación jurídica; a partir de esto se puede calificar la actividad por lo

⁷ Trueba Urbina, Alberto. *El Nuevo Derecho del Trabajo*. 5ª Edición. Ed. Porrúa. México, 1980. Pág. 135.

⁸ De Buen Lozano, Néstor. *Derecho del Trabajo*. T.I. 10ª Edición. Ed. Porrúa. México, 1997. Pág. 138.

cual una persona presta sus servicios por cuenta de otra, el derecho lo ordena siguiendo una forma determinada, ligando a esta relación una consecuencia jurídica, relación que se atribuye a la voluntad de los sujetos que intervienen en dicha relación, que a su vez es recíproca.

El contrato fue una de las primeras instituciones jurídicas utilizadas por el hombre en sus relaciones comerciales. En Roma, los jurisconsultos comenzaron a regular dichas relaciones que se celebraban entre particulares.

Los elementos del contrato son cinco: sujetos, objeto, consentimiento, causa y forma. Cada uno de ellos puede dar rasgos peculiares y especiales al contrato y a la obligación que nació del mismo; así también, cada elemento puede sufrir de algunos vicios, que pueden contagiar la obligación que resultó del contrato.

El contrato es una especie de convenio; y convenio es "El acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones"⁹. Ahora bien, "los convenios que producen o transfieren obligaciones y derechos toman el nombre de *contratos*"¹⁰. Por exclusión los que modifican o extinguen derechos y obligaciones se llaman convenios en sentido estricto.

El contrato como todo convenio es un acto jurídico, una manifestación exterior de voluntad tendiente a la producción de efectos de derecho sancionados por la ley. Al consistir en una doble manifestación de voluntad, la de ambos contratantes que se ponen de acuerdo, es un acto jurídico bilateral o plurilateral: su integración y existencia depende forzosamente de la concertación de dos o más voluntades jurídicas, lo que en derecho se conoce como el *consentimiento*.

⁹ Bejarano Sánchez, Manuel. *Obligaciones Civiles*. 5ª Edición. Colección de Textos Jurídicos Universitarios. Ed. Oxford. México, 2000. Pág. 26.

¹⁰ IDEM. Pág. 27.

Cuando el acto jurídico se constituye solamente con una manifestación de voluntad, como ocurre en el testamento, en la promesa de recompensa o en la suscripción de un título civil al portador, es conocido como un acto unilateral.

A diferencia de los contratos civiles, los contratos laborales, corresponden al Derecho Público y, por ende, su esencial deferencia radica en la autorregulación de las relaciones privadas y la heterorregulación de las relaciones públicas, las cuales se rigen por leyes imperativas de orden público. Esto es, el poder (limitado) de regirse a sí mismo en el Derecho Privado, y la necesidad de ser regulado por otro (Estado) en los vínculos de Derecho Público.

Y ello se aprecia con claridad en la relación laboral: el contrato laboral se distingue ahora del contrato civil. En el siglo pasado surgió el Derecho del Trabajo o Derecho Obrero como una rama independiente desprendiéndose del Derecho Civil; mientras correspondió al Derecho Privado, las condiciones del trabajo fueron establecidas libremente por las partes; patrono y obreros acordaban sin interferencia del Estado las condiciones de prestación de los servicios; su autónoma voluntad común concretaba el alcance de las cláusulas del contrato. Pero ello condujo a resultados injustos e inhumanos, al punto que fue necesario instituir dichas relaciones heterónoma mente, es decir, desde fuera, en normas de orden público irrenunciables impuestas forzosamente por el Estado, que así pasaron a formar parte del Derecho Público. La relación jurídica de trabajo dejó de ser regulada como lo era por el Código Civil y quedó sometida al nuevo ordenamiento. El contrato de trabajo que era considerado hasta entonces como un arrendamiento de servicios, cuyas condiciones se establecían autónoma y libremente por las partes interesadas. Patrono y obrero acordaban el monto del salario, la duración de la jornada, los posibles días de descanso, etcétera, con la obvia preponderancia de la voluntad del patrono, parte fuerte del contrato (autonomía de la voluntad que rige en el Derecho Privado) y se convirtió en una relación instituida por leyes de interés público de carácter irrenunciable. Y tal mutación obedeció a los inauditos abusos de los patronos, que aprovecharon la ley económica de la oferta y la demanda en la

contratación de los servicios. Así, validos de que existía invariablemente una demanda mayor de trabajo que su oferta, imponían a los trabajadores jornadas de trabajo agotadoras e inhumanas, salarios de hambre y ausencia total de prestaciones adicionales; situación que debió ser corregida por el Estado al promulgar leyes protectoras de los trabajadores que establecen un mínimo de garantías irrenunciables en su beneficio; entre nosotros, la "Ley Federal del Trabajo", que impuso un mínimo de condiciones forzosas en la regulación de la laboral, como salarios mínimos, jornadas máximas de trabajo, pago de horas por trabajo extraordinario, vacaciones forzosas, descanso del séptimo día, etcétera.

El contrato de trabajo, "Será el que rija una relación de trabajo, caracterizada por el servicio constante prestado bajo la dirección de otro a cambio de un salario"¹¹.

1.3 DEFINICIÓN DE RELACIÓN DE TRABAJO.

Anteriormente, como ya lo vimos, el trabajo era considerado como una simple mercancía, que era regulado por los Códigos Civiles; por tal motivo fue necesario el nacimiento de Derecho de Trabajo, que trajo como consecuencia, inicialmente, el Contrato de Trabajo, que después daría paso a la figura jurídica llamada "Relación de Trabajo", la que cumplía con las expectativas buscadas por los trabajadores.

Esta relación jurídica está constituida por el conjunto de derechos y obligaciones coercibles que vinculan entre sí a las partes y las colocan respectivamente en la situación de ejecutar y de exigir, si fuera necesario coercitivamente, lo prometido¹².

¹¹ IDEM. Pág. 30.

¹² Galindo Garfias, Ignacio. *Derecho Civil Primer Curso*. 12ª Edición. Ed. Porrúa. México, 1993. Pág. 237.

Cuando analizamos la relación de trabajo, nos damos cuenta de que la prestación de un trabajo es el hecho real que da nacimiento a consecuencias jurídicas, en la que se manifiestan derechos y deberes laborales recíprocos.

Por lo tanto, la relación de trabajo es una relación jurídica, porque en ella se contemplan derechos y obligaciones que a su vez son regulados y otorgados por la propia ley.

Así pues, se entiende por relación de trabajo "Cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Al analizar esta definición, se observa que presenta ciertos requisitos o elementos que la caracterizan y la hacen diferente de cualquier otra figura jurídica, por lo tanto es necesario realizar un estudio de los mismos.

a) **EL ACTO QUE LE DA ORIGEN.** El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece que para constituir una relación de trabajo existen diferentes formas, independientemente de cualquiera que sea el acto que le de origen.

Una de estas formas, es el contrato, el que se acostumbra realizar de forma escrita, verbal o tácita cuando se va a prestar un trabajo, esto para estipular las condiciones del mismo.

La misma Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, párrafo segundo, nos proporciona una definición del contrato de trabajo: "Contrato de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Entonces, el contrato al ser una forma válida de constituir una relación de trabajo, no implica que al no existir éste, la relación de trabajo tampoco exista, pues

para que ésta exista sólo es suficiente la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 24 establece que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, cuando no existan contratos colectivos aplicables; pero, la inexistencia del mismo, no priva al trabajador de los derechos que le otorgan las normas del trabajo derivadas de la prestación de sus servicios, pues la falta de esta formalidad es imputable al patrón.

Finalmente, el artículo 20, párrafo tercero de nuestra Ley, establece que la prestación de un trabajo personal subordinado mediante una retribución y el contrato de trabajo producen los mismos efectos.

b) **PRESTACIÓN DE UN TRABAJO PERSONAL.** Consiste en que durante todo el tiempo en que se va a prestar un trabajo, éste deberá ser hecho por la persona a la que se contrató o se comprometió a realizarlo, sin que pueda ser sustituido por otra persona, es decir, la prestación del servicio no podrá hacerse por interpósita persona en ningún momento de la relación de trabajo. En el momento en que una persona distinta a la que inició con la prestación del servicio llegue a continuar con el mismo, la relación de trabajo queda concluida con la persona que inicialmente prestó el servicio, creándose así una nueva relación de trabajo con la persona que continúa con la realización del mismo.

c) **LA SUBORDINACIÓN.** En un principio se concibió a la dependencia desde el punto de vista de la propiedad, o bien como aspecto o parte de la organización de la sociedad, y es hasta el triunfo de la Revolución Francesa que empieza a cambiar este concepto.

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

remuneración económica". Sin embargo, la interpretación que se hizo de este artículo, se observó que en vez de beneficiar a la clase trabajadora, los hacía retroceder a la etapa del feudalismo, en donde el siervo dependía económica y exclusivamente del señor.

El concepto de relación individual de trabajo incluye el término *subordinación* para distinguir las relaciones regidas por el Derecho del Trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Así, "Por subordinación se entiende, de manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa"¹³.

Así tenemos que en la Ley Federal del Trabajo, el término subordinación se utiliza de manera positiva, ya que implica el sometimiento razonado a las normas del derecho; sin que signifique que el patrón pueda poner condiciones con el objeto de presionar al trabajador o injustas para el mismo. Al limitar así las facultades otorgadas al patrón, se logra una dignificación al ser humano.

d) **SALARIO.** El salario es el objeto principal que persigue un trabajador al prestar un servicio.

En nuestra Constitución encontramos un principio que sostiene que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial" (Artículo 5°).

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

¹³ De Buen Unna, Carlos. *Ley Federal del Trabajo, Análisis y comentarios*. Colección Leyes Comentadas. Reimpresión a la 3ª Edición. Ed. Themis. México 1997. Pág. XXXVII.

El jurista Francisco Ramírez Fonseca dice que: "Salario es la retribución convenida que debe pagar el patrón al trabajador por el servicio prestado o como consecuencia del servicio prestado"¹⁴.

El Maestro Mario de la Cueva define al salario como: "La retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa"¹⁵.

La ley atribuye características especiales al salario, tales como:

Debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, sin olvidar al fijarlo, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar. Esto es, deberá ser equivalente al mínimo cuando menos, entendiendo como mínimo, la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por lo servicios prestados en una jornada de trabajo, considerando a ésta como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

El salario mínimo puede ser general, para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales. Será fijado por una Comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, patronos y del gobierno, la que puede auxiliarse de comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el desempeño de sus funciones. Se fijará cada año y comenzará a regir el primero de enero del año siguiente. Los salarios mínimos pueden revisarse en cualquier momento del curso de su vigencia, siempre que existan causas económicas que lo justifiquen.

¹⁴ Ramírez Fonseca, Francisco. *Condiciones de Trabajo*. 2ª Edición. Ed. Pac. México 1985. Pág. 28.

¹⁵ Ob. Cit. Pág. 297.

Debe ser suficiente, implica que deberá ser bastante para cubrir las necesidades materiales, sociales, culturales y de educación de una familia.

El salario debe ser determinado, el trabajador deberá saber el monto del salario que va a percibir, el que quedará estipulado en el contrato de trabajo, si es que lo hubiere.

Podrá ser preciso o variable; preciso en los casos en que el salario se determine por el tiempo que deberá el trabajador realizar sus labores, o bien se encuentre a disposición del patrón. Se considerará variable cuando el salario sea determinado por unidad de obra, a destajo, por comisión, a precio alzado, o de cualquier otra manera.

Deberá cubrirse de forma periódica, es decir, en un plazo no mayor de una semana para los que desempeñen un trabajo material; y de quince días para los demás trabajadores. Además se pagará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios y se hará en días laborables fijados por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

El salario debe pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo con mercancías, vales, fichas, o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir a la moneda.

Así también existen disposiciones relativas a proteger los salarios de los trabajadores, entre las que se encuentran:

“El salario se pagará directamente al trabajador, y sólo en casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita ante dos testigos”; “El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir

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

Por su parte el salario mínimo no puede ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los siguientes casos:

I.- Pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente.

II.- Pago de rentas, que no podrá exceder el diez por ciento del salario.

III.- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de la casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

IV.- Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 bis de nuestra Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

Los salarios superiores al mínimo, son objeto de un número mayor de descuentos por no tener carácter de vital.

e) TRABAJADOR. la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 3°, señalaba que "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material o intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

La actual Ley Federal del Trabajo en su artículo 8° define al trabajador como "Aquella persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado"

Se puede notar que el defecto de la ley de 1931, era el hablar en general de "persona", sin precisar si era física o moral, además acepta las categorías de trabajos manuales y trabajos intelectuales, sin darse cuenta de que todo trabajo implica, de alguna manera, una actividad física e intelectual al mismo tiempo.

La Ley vigente define de una manera más técnica al trabajador, ya que establece que sólo las personas físicas pueden ser consideradas como tal, y sustituye a la prestación de servicio material o intelectual, por la prestación de un trabajo personal subordinado.

Así tenemos que únicamente las personas físicas pueden ser trabajadores, quedando excluidas las personas morales.

El trabajador deberá prestar el servicio a otra en forma personal y subordinada, de manera que no puede ser sustituida por otra, además de que el trabajo se realizará bajo las órdenes de un patrón, a quien tendrá la obligación de obedecer en todo lo concerniente al trabajo a realizar y sólo durante la jornada de trabajo.

Para ser considerado como trabajador, no es necesario desarrollar un trabajo en especial, ya que nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 4°, así como la Constitución en su artículo 5°; nos otorgan la libertad de elegir el trabajo que mejor nos acomode, no importando la profesión, industria o comercio; estableciendo como única condición que sea lícito, es decir, no ser contrario a derecho.

La legislación laboral consagra un principio de igualdad entre los trabajadores, ya que en su artículo 3° establece que: "No podrán establecerse distinciones entre

los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 28 establece una protección especial para los trabajadores que deciden ir a trabajar al extranjero.

De igual forma, la Ley prohíbe la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República.

f) **PATRÓN.** Del concepto de relación de trabajo se desprende como sujeto de la misma, la persona a quien se le va a prestar el trabajo personal subordinado. Esa persona es el patrón, al que se le define como “La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

A diferencia del trabajador, tanto a la persona física como a la persona moral, se les puede considerar bajo el rubro de patrón, basta que utilice los servicios de uno o varios trabajadores.

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

1.4 NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Para tener una idea más clara sobre la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, es necesario remitirnos a los elementos esenciales del contrato de trabajo y que son: la voluntad o consentimiento y el objeto posible.

a) **VOLUNTAD O CONSENTIMIENTO.** El consentimiento puede producirse de manera expresa y formal, otorgando el escrito a que se refiere el artículo 25, o bien en forma tácita, a través de la prestación del servicio y el pago del

salario. Aquí también resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 21, aunque en otro sentido, de la prestación del servicio se infiere la voluntad contractual.

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

b) **EL OBJETO POSIBLE.** En el contrato de trabajo se expresa en dos diferentes direcciones: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada, y la de pagar el salario. Éste será el objeto directo. A su vez el objeto indirecto lo constituye el servicio específico a prestar y el importe del salario.

La más importante, es que puede no establecerse cuál deba ser el servicio a prestar, así que en ese caso "El trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento".

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

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

a) **CAPACIDAD.** En la celebración del contrato individual de trabajo, juegan tanto la capacidad de goce como la capacidad de ejercicio. Respecto de la primera, en la fracción III del apartado A del artículo 123 Constitucional, se determina que está prohibida la utilización del trabajo de menores de catorce años. Ello significa que los menores de esa edad no pueden ser sujetos de una relación laboral. Los artículos 5°, fracción I; y 22 de la Ley Federal del Trabajo, confirman la misma regla; y en el artículo 22, se le adiciona que los mayores de catorce años y menores de dieciséis que no hubieren terminado su educación obligatoria, tampoco podrán trabajar por cuenta de terceros, "salvo en los casos de excepción que aprueba la autoridad correspondiente en que a su juicio, haya incompatibilidad entre los estudios y el trabajo".

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

Es así que la capacidad de ejercicio laboral se alcanza a los dieciséis años. Esto significa que los trabajadores de esa edad no podrán por sí mismos, celebrar contratos individuales de trabajo antes de los dieciséis años, y que deberán hacerlo por conducto de sus padres y tutores y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política, quienes, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23, deben de suplir su incapacidad.

b) **EL LIBRE ALBEDRÍO.** De manera positiva significa la ausencia de vicios en el consentimiento, por lo que en el contrato individual de trabajo la única referencia a su posible celebración mediando dolo y por lo tanto error provocado por el dolo, se encuentra en la fracción I del artículo 47, que considera como causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, el que el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado,

utilizaren certificados falsos o invocaran cualidades artificiales. La solución de rescisión y no de nulidad planteada por la Ley, es técnicamente defectuosa.

c) LA LICITUD EN EL OBJETO. El artículo 5° de la Ley Federal de Trabajo, regula de forma cuidadosa el consentimiento, puesto que menciona las principales causas de ilicitud.

A su vez, el artículo 5° Constitucional dispone que: "A nadie se podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito". Esto se refiere, no a la energía humana en sí, sino a la actividad a la que se destine; de ahí se define que lo ilícito es toda la actividad contraria a las leyes o las buenas costumbres.

Por lo tanto, el fin del contrato de trabajo debe ser lícito para que surta efectos. En otras palabras, el trabajo que se requiere de algún individuo debe ser para una actividad permitida por la Ley, de otra manera el contrato carecería de valor y no podría exigirse su cumplimiento.

d) LA FORMA. En el artículo 24 establece que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, salvo que existan contratos colectivos aplicables; excepción que no se justifica.

El legislador no se preocupó únicamente por indicar que el contrato de trabajo debe de otorgarse por escrito y con dos ejemplares (artículo 24), sino que, también exige un contenido mínimo, que consiste en lo siguiente:

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

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

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

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

V.- La duración de la jornada.

VI.- la forma y monto del salario.

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

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

IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

El requisito de forma no sólo se manifiesta respecto del acto que le dio origen a la relación laboral, sino también en la vida de ésta.

La falta de la forma escrita no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, y la omisión de esta formalidad se le imputará al patrón (artículo 26).

1.5 EFECTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Los efectos jurídicos que se derivan de la relación de trabajo, es la prestación de un trabajo subordinado.

La prestación del trabajo, se desprende del acto o causa que la dio origen y provoca la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, produce beneficios para el trabajador, cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino exclusivamente de la prestación del trabajo.

La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva a la que se le da el nombre de relación de trabajo, en donde el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación.

Este acuerdo de voluntades, no puede regir la vida de la relación de trabajo, porque esa función la cumplen un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, lo cual significa que la relación adquiere una vida propia que se transforma por principios que le son propios.

Así pues, la relación de trabajo puede nacer de un contrato, pero el término "contrato" no debe ser un retorno a la concepción contractualista del Derecho Civil, pues su único significado estriba en que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrono a partir de la fecha estipulada y en el este último obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario.

La teoría de la relación de trabajo crea una relación jurídica dinámica; esto se refleja en el derecho del trabajador a exigir que se modifiquen las condiciones de trabajo, tal y como lo señala el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO SEGUNDO

LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

CAPÍTULO SEGUNDO.

LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

2.1 Naturaleza Jurídica. 2.2 Facultades. 2.3 Competencia. 2.4 Integración. 2.5 Organización 2.6 Funcionamiento.

El tema que en este capítulo se va a desarrollar, resulta de gran importancia en la práctica, pues se trata de las actuales instituciones que son responsables de resolver las controversias del trabajo en nuestro país.

2.1 NATURALEZA JURÍDICA.

Las diferentes relaciones que se derivan del trabajo, pueden, a veces, dar origen a situaciones difíciles, tales como que la conducta no se ajuste a la norma legal en vigencia, o el hecho de que susciten interpretaciones divergentes con relación a un hecho en concreto, aunado esto a la situación de las diversas controversias derivadas de la relación laboral, que si bien es cierto, pueden ser resueltas por la vía amistosa y del entendimiento en algunos casos, en otros resulta necesario emplear al órgano jurisdiccional para buscar la mejor solución a los conflictos y así procurar el equilibrio que debe mantenerse en la sociedad, en la que se reflejan los aspectos negativos y positivos de la compleja actividad humana.

Es así que los órganos jurisdiccionales constituyen la solución de todo problema conflictivo en el mundo social, de esta manera los conflictos laborales forman parte de esa realidad.

Entonces, la determinación de la naturaleza jurídica de las Juntas De Conciliación y Arbitraje, ha producido diferentes posiciones, siendo las más aceptadas aquellas que las consideran verdaderos Tribunales del Trabajo y como

Instituciones Autónomas Constitucionales de Justicia Social. Otros han hablado de Tribunales de Conciencia y de Tribunales de Equidad.

Nosotros consideraremos a estos Organismos del Trabajo como Instituciones Jurisdiccionales Sui Generis, por comportarse como entes administrativos y al mismo tiempo entes judiciales, ya que son equiparados a verdaderos Tribunales de Justicia Laboral.

"No obstante que han transcurrido más de cincuenta años de haberse establecido las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme al artículo 123 de la Constitución Federal, el cinco de febrero de 1917, que actualmente nos rige, no se ha llegado a una conclusión definitiva sobre su naturaleza jurídica, ya que tanto la doctrina como la jurisprudencia han expuesto criterios muy variados y di símbolos sobre esta materia tan importante"¹⁶.

En el aspecto de determinar los orígenes de su funcionamiento central (Presidente), no requiere de mayor complicación, pues es claro y evidente que por nacimiento o creación, son organismos de carácter administrativo.

Es oportuno tratar dentro de los antecedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje las postulaciones presentadas ante el Congreso Constituyente de Querétaro, meses antes de entrar en vigencia la actual Constitución Mexicana; así, en el citado trabajo de Héctor Fix Zamudio, presenta las formulaciones que se hicieron en esa oportunidad, al expresar: "Se advierte con claridad dos tendencias sobre la configuración que deberían otorgarse a los organismos encargados de resolver las controversias de carácter laboral:

¹⁶ Fix Zamudio, Héctor. *Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje*. Publicado en Folletos de la Junta de Conciliación y arbitraje de México. México 1985. Pág. 5.

a) La de la Diputación de Yucatán, especialmente la del Diputado Obrero Héctor Victoria, que pretendió el establecimiento en cada Entidad Federativa de un Tribunal de Arbitraje similar al que funcionaba en aquel Estado, en virtud de la legislación expedida por Salvador Alvarado el 14 de mayo y el 11 de diciembre de 1915, partiendo de la base de que se trataba de verdaderos Tribunales, la citada Diputación propuso que se hiciera mención de los mismos en el artículo 13 Constitucional, excluyéndolos de la prohibición de los Tribunales Especiales.

b) La segunda corriente es la que encabeza José Natividad Macías, quien redactó el proyecto de Ley del Trabajo, publicado en Veracruz en 1915, que sirvió de apoyo a la Comisión Especial presidida por el Ingeniero Pastor Rouaix. Esta corriente parece inclinarse por el arbitraje que se practicaba en esa época en Inglaterra y en Bélgica, lo cual explica que en la fracción XXI del proyecto del que después de aprobó como artículo 123, se incluye el escrito de compromiso, que posteriormente fue suprimido por la Comisión de Constitución que dio forma definitiva al citado proyecto¹⁷.

Como se observa, desde su nacimiento ha habido polémica por la determinación de su naturaleza jurídica, lo que se refleja en la necesidad del Constituyente para crear un organismo que dirimiera los conflictos laborales, pero no atinaba a ubicarlos en el lugar que les fuera más justo dentro de la estructura del Estado.

Es así, que Mario de la Cueva nos dice, respecto del nacimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo siguiente:

“Nacieron de necesidades prácticas, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y éstos no podían ser resueltos por las Juntas de los Estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción”¹⁸.

¹⁷ IDEM Pág. 6.

¹⁸ De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 52.

Las Juntas de Conciliación, o sea, las Juntas Locales, datan del año 1915, originariamente se establecieron en los Estados de Yucatán y Jalisco; posteriormente, los Códigos Locales del Trabajo, de acuerdo al artículo 123 de la Constitución de 1917, reglamentaron la organización y competencia de estas Juntas. Actualmente se reglamentan en la Nueva Ley Federal del Trabajo, en los artículos 601 al 603.

"Hasta el año de 1919 existían en México las legislaciones locales, las cuales eran sancionadas y aplicadas en cada entidad federativa, correspondiéndole al Congreso de la Unión legislar en materia del trabajo para el Distrito Federal y para los territorios federales. Y fue en ese mismo año, al reformarse la Constitución, cuando se dio competencia exclusiva al Congreso Federal para legislar en materia del trabajo, atribuyéndose la aplicación de las mismas a las autoridades federales y locales, según fuere el caso"¹⁹.

Es así que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son las instituciones que representan a la jurisdicción laboral en México, tanto a nivel local como federal.

Al hablar del nacimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al decir de Mario de la Cueva, se completan las secuencias informativas en las siguientes consideraciones: "Delante de esta situación (refiriéndose a los conflictos que afectaban la economía nacional), la Secretaría de Industria giró la circular del 28 de abril de 1926, en la que previno a los Gobernadores de los Estados que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría. El 5 de marzo de 1927 giró una nueva circular en la que dijo que el artículo 27 Constitucional *declaraba la jurisdicción federal*, todas las cuestiones relativas a la industria minera, por cuya razón, los conflictos que surgieran entre los trabajadores y las empresas, serían resueltos por la propia Secretaría. Por último el 18 de marzo del mismo año, giró una tercera circular explicando que en consideración a que los

¹⁹ Arce Cano, Gustavo. *Las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje*. Ed. Porrúa. México 1958. Pág. 10.

trabajadores y los empresarios de la industria textil habían celebrado un Contrato-Ley Nacional, y con el objeto de uniformar su aplicación, todas las cuestiones derivadas de él serían igualmente resueltas por el Departamento de Trabajo de la Secretaría²⁰.

“El origen de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentra en las circulares del 28 de abril de 1926 y del 5 y 18 de marzo de 1927, dirigidas por la extinta Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo a los gobernadores de los Estados, notoriamente inconstitucionales, por cuanto que tuvieron por objeto sustraer del conocimiento de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje determinados asuntos: ferrocarriles, petróleo, minas, hilados y tejidos, industria textil. Posteriormente, el Ejecutivo Federal dictó el decreto de 17 de septiembre de 1927, estableciendo la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje²¹.”

La situación que se creó por este último decreto, mismo que fue creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Federales de Conciliación, hizo que se declarara reglamentario de las Leyes de Ferrocarriles, Petróleo y Minería, las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales.

Así mismo, en este decreto se establecieron las Juntas Regionales de Conciliación que funcionaron en diversos lugares del país; mismas que fueron sustituidas por las Juntas Federales de Conciliación y que son reglamentadas por la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 591 al 600.

Es así como quedan instituidas las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México. Sin embargo, la manera en que están concebidas nos hace pensar en un organismo sólido y eficaz, que su configuración e interrelación de funciones no desmerecen su calificativo de órgano único, que sobre él descansa la responsabilidad de administrar la justicia laboral en México.

²⁰ De la Cueva, Mario. Ob Cit. Pág. 53.

²¹ Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. 8ª Edición. Ed. Porrúa. México 1991. Pág. 262.

2.2 FACULTADES.

Cabe destacar la proliferación de las diversas entidades que se responsabilizan de la administración de justicia en el campo laboral en México; asimismo la Ley Federal del Trabajo, en su Título once, artículo 523, trata de las "Autoridades de Trabajo y Servicios Sociales", las cuales son:

- a) Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- b) Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.
- c) Autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos del Trabajo.
- d) Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- e) Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- f) Inspección del Trabajo.
- g) Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
- h) Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
- i) Juntas Federales y Locales de Conciliación.
- j) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- k) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
- l) Jurado de Responsabilidades.

Cabe mencionar que las Autoridades del Trabajo son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y pueden ser de diversas categorías: Autoridades Administrativas, las mencionadas en los incisos a) al f); las Comisiones que crean un derecho objetivo fijando salarios mínimos y porcentaje de utilidades; las Juntas que son autoridades jurisdiccionales; y el Jurado de Responsabilidad ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a representantes del Capital y Trabajo.

De las anteriores Autoridades del Trabajo, solamente nos ocuparemos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto las Locales, como la Federal; ya que en ellas recae la obligación de la administración de justicia laboral.

La Conciliación y el Arbitraje son sus principales atribuciones, por lo que estas funciones son cumplidas por los siguientes organismos:

- Juntas Federales de Conciliación.
- Juntas Locales de Conciliación.
- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

A continuación se va a analizar las diferentes Juntas a las que ya nos hemos referido.

A) JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN.

Es de advertir que estas Juntas pueden tener el carácter de accidentales o permanentes. "Las primeras existirán en los lugares donde el volumen de los conflictos de trabajo no ameriten el funcionamiento de una Junta permanente. Para este supuesto los trabajadores o patronos, cuando surja un conflicto deberán de ocurrir ante el Inspector Federal del Trabajo a fin de que se integre la Junta de Conciliación Accidental"²². Este funcionario prevendrá a cada una de las partes para que dentro del término de 24 horas designen a su representante y les dará a conocer el nombre del representante del Gobierno, pudiendo el propio inspector asumir estas funciones cuando sus actividades se lo permitan. Si alguna de las partes no designan a su representante, lo hará el propio Inspector, debiendo recaer tales designaciones en trabajadores y patronos.

²² Tena Suck, Rafael e Italo, Hugo. *Derecho de la Seguridad Social*. Ed. Pack-Mex. México 1986. Pág. 6.

Por lo que hace a su Presidente, la Ley exige, en su artículo 597, que: Sea mexicano; mayor de edad y estar en el pleno ejercicio de sus derechos; no pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patronos; no pertenecer al Estado Eclesiástico y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal y haber terminado la educación obligatoria.

En cuanto a las segundas, "El desarrollo industrial de una región puede justificar la existencia de Juntas Federales de Conciliación Permanentes, y para este caso la designación de representantes obreros y patronales se efectúa de distinta manera que para las accidentales, siguiendo el procedimiento establecido para la elección de representantes de las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría, o sea, que se trate de buscar la representación de clase y no la de los propios litigantes"²³. En el caso de las Juntas Federales de Conciliación Permanentes la Ley es más estricta por lo que toca al Presidente, pues, además de los requisitos que antes se mencionaron en el caso de las accidentales, se exige que haya terminado la educación secundaria y que demuestre conocimientos suficientes del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

El artículo 591 de la Ley Federal del Trabajo nos muestra las funciones y atribuciones que le son propias:

a) Son organismos que tanto los patronos como los trabajadores utilizan como instancia conciliatoria y potestativa, en sus momentos conflictivos.

b) Tienen la facultad para actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando el planteamiento que se les formulen tanga por objeto resolver conflictos cuyas prestaciones no excedan de tres meses de salario. Esta atribución es la que tiene mayor significado, pues facilita a los sujetos en conflicto sus actuaciones en el proceso, que por su monto resultaría oneroso atenderlos ante la Junta Federal o

²³ Tena Suck, Rafael. *Derecho Procesal del Trabajo*. Tomo II. 2ª Edición. Ed. Trillas. México 1987. Pág. 120.

Local de Conciliación y Arbitraje, debido a que estas Juntas sólo funcionan donde no existan las nombradas en segundo término (artículo 592 Ley Federal del Trabajo).

Estas Juntas tienen carácter permanente y en donde no amerite su establecimiento, funcionará una accidental (artículo 593 Ley Federal del Trabajo).

Estas Juntas se integran con un Representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien fungirá como Presidente; con un Representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones (artículo 593 Ley Federal del Trabajo).

Así mismo, el artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, nos marca las facultades y obligaciones, que son las siguientes:

a) Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo.

b) Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.

Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

c) Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de conciliación y Arbitraje.

d) Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

e) Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

f) Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores.

g) De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes.

La Ley ha establecido un cambio notable en el carácter de las Juntas de Conciliación, pues le ha dado facultades de Juntas de Arbitraje siempre que se trate de conflictos cuyo cobro de las prestaciones reclamadas no exceda del importe de tres meses de salario. Este cambio tuvo como objetivo, el expeditar la justicia laboral, al permitir que los conflictos de pequeña cuantía, sean resueltos por estas Juntas, disminuyendo el número de asuntos que conocen las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

B) JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN.

Éstas tendrán las mismas funciones y atribuciones que las Juntas Federales de Conciliación, en los asuntos de sus competencia, siendo aplicables también las disposiciones referentes a las Juntas Accidentales; asimismo tendrán competencia para conocer en conciliación y arbitraje de conflictos cuyo monto no exceda de tres meses de salario, esto de conformidad con lo establecido con el artículo 603, de

donde se deriva la obligatoriedad de su competencia en conciliación y arbitraje de estos conflictos.

Así también, se aplica a las Juntas Locales de Conciliación, las disposiciones relativas al funcionamiento de las Juntas Federales de Conciliación, excepto que las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social serán ejercidas por los Gobiernos de los Estados y Territorios.

De lo anterior se observa que las Juntas de Conciliación conservan su carácter de organismos meramente conciliatorios, sin que sea necesario que emitan una opinión al finalizar la recepción de pruebas, tal como lo disponía la Ley anterior. "Posiblemente se pensó que los esfuerzos de avenimiento implican la opinión de la propia Junta, y que, si no da resultado, carece de objeto emitir la citada opinión que en la inmensa mayoría de los casos no se ha tomado en cuenta, ni por las propias partes, ni por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje que corresponda"²⁴.

Entonces, las Juntas de Conciliación son exclusivamente para lograr la avenencia y su participación en los asuntos de su competencia, se limitan a procurar un entendimiento entre las partes.

C) JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Desde su creación hasta su establecimiento legítimo por virtud de la Ley Federal del Trabajo de 1931, actuó por espacio de varios años sin un fundamento legal, pues la Reforma Constitucional de 31 de agosto de 1929, que modificó la fracción X del artículo 73, facultando al Congreso de la Unión para expedir las leyes reglamentarias del artículo 123, exceptuando de la jurisdicción de las autoridades locales del trabajo, a las empresas de transporte, amparadas por concesión federal, es decir, el problema de la constitucionalidad del Tribunal Federal del Trabajo quedó sin resolver, ya que este Tribunal no emanaba de la ley, sino de una disposición

²⁴ Muñoz Ramón, Roberto. *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Ed. Porrúa. México 1983. Pág. 120.

administrativa. Pero la cuestión se resolvió en definitiva al expedirse la Ley Federal del Trabajo, de 18 de agosto de 1931; cuyo artículo 358 dice: "Se establece en la Ciudad de México una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para resolver las diferencias o conflictos que surjan entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, en los casos señalados en los artículos 359 al 361".

Posteriormente se expidió el Reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de fecha 21 de julio de 1933, el cual consta de 81 artículos en los que se establecen la organización, funcionamiento, cuestiones administrativas y procesales de este tribunal.

Así pues, la Nueva Ley Federal del Trabajo, en vigor desde el 1º de mayo de 1970, en su artículo 604, dice: "Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600, fracción IV".

"No hay sino una sola Junta de Conciliación y Arbitraje que reside en la Ciudad de México y está integrada, según el artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo, con un representante del Gobierno y 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"²⁵.

El artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que la Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales. Aquí aparece una modalidad que en la práctica puede provocar algunos problemas: se autoriza a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia

²⁵ Lastra Lastra, José Manuel. *Derecho Sindical*. 2ª Edición. Ed. Porrúa. México 1993. Pág. 78.

y competencia territorial, es decir, pueden existir Juntas Especiales en diferentes lugares de la República, pero, como el Pleno de la Junta necesita de la presencia de todos los representantes de los trabajadores y de los patrones, resultaría sumamente difícil reunir a tales representantes que vengan de los distintos confines del República a la capital del país, o bien, tendrían que celebrarse los Plenos únicamente en forma extraordinaria, lo cual no es compatible con las funciones del mismo.

"Estas Juntas Especiales se integran con Presidentes para cada una, independientemente del Presidente Titular de la única Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Cuando se trate de conflictos colectivos, deberán intervenir el Presidente Titular junto con los representantes y cuando se trate de otro tipo de conflictos, la Junta se integrará con los citados representantes y con el Presidente de la Junta Especial"²⁶.

Habiendo la posibilidad de que las Juntas Especiales sostengan criterios diferentes para la interpretación de la Ley, se establece un procedimiento para uniformar el criterio; se reúne el Pleno de la Junta que deberá tener cuando menos las dos terceras partes del total de sus miembros, citándose también a los Presidentes de las Juntas Especiales que tendrán voz informativa. La resolución del Pleno, deberá ser aprobada por el 51% del total de los miembros que lo integran. Este criterio se publicará en un boletín que cada tres meses deberá aparecer editado, indudablemente, por la propia Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

D) JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

En las capitales de las Entidades Federativas, Distrito Federal y Territorios Federales, funcionarán Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, para conocer y

²⁶ Gutiérrez Aragón, Raquel. *Lineamientos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en México*. 10ª Edición. Ed. Porrúa. México 1995. Pág. 60.

resolver los conflictos contenciosos del trabajo, de conformidad con lo previsto en Leyes Reglamentarias.

Hasta 1927, únicamente existían en los Estados Unidos Mexicanos, Juntas Locales, Municipales y Centrales de Conciliación y Arbitraje; pero a partir de ese año, empezaron a funcionar las Juntas Regionales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje; y finalmente, el artículo 621 de la Nueva Ley Federal del Trabajo dispone: "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".

Las resoluciones que estos cuerpos paritarios dictan, se les denomina *laudos*, sin embargo tienen el carácter de obligatorias, lo que caracteriza a cualquier sentencia dictada por un Tribunal de Justicia ordinaria o especial. Sin embargo, estos laudos, son el producto de tres voluntades, una de las cuales representa al Estado, y se presume que se ajusta a la norma legal preestablecida que rige la actividad laboral, por eso se asemeja a la actividad desplegada de los jueces del Poder Judicial; al lado de este funcionario, se encuentran frente a frente dos representantes de las partes en conflicto, y que en cuyas aportaciones a los laudos que al efecto se dicten, se aprecien los hechos concretos. Así, el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice: "Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismo sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

Además, el artículo 842 de la citada Ley, dice: "los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente".

No obstante de tener los elementos de verdaderas sentencias, los laudos están dotados de poder coercitivo, que se necesita para que su ejecución sea cumplida efectivamente.

Cabe destacar que las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no admiten ningún recurso, así como tampoco pueden ser revocadas, tal y como lo prevé el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo. Sólo pueden ser impugnadas por la violación de garantías individuales o sociales, a través del juicio de amparo, dentro del término de 15 días, de acuerdo a lo que establece el artículo 21 de la Ley de Amparo.

2.3 COMPETENCIA.

La competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se define en el artículo 123 apartado A de la Constitución, teniendo una atribución Constitucional dichas Juntas, para dirimir los conflictos que se susciten entre el capital y el trabajo, o entre trabajadores y patrones.

Al separarse las Juntas de Conciliación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la competencia de éstas puede ser en razón de la materia o del territorio.

En razón de la materia, la competencia de las Juntas Federales de Conciliación y la Junta Federal Conciliación y Arbitraje se especifica en la fracción XXXI del Apartado A de la Constitución, en concordancia con la Nueva Ley Federal del Trabajo, misma que declara de la competencia de dichas Juntas, todos los asuntos relacionados a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas, y a los productos laminados de los mismos; hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean

administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa y a las obligaciones que en materia educativa correspondan a los patrones.

Entonces, cualquier materia no especificada anteriormente, es del conocimiento de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, cuya competencia es general, en comparación con la de las Juntas Federales que es específica.

En razón del territorio, la competencia de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, se encuentra regulada en el artículo 731 de la Ley Federal del trabajo, así como también el procedimiento a seguir para la resolución de los problemas de competencia entre las diversas Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, y otras autoridades.

A las Juntas Especiales, les corresponde conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas; estudiar y decidir los casos de pago de indemnizaciones por muerte de trabajadores y riesgos profesionales; conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de los actos del Presidente en ejecución de los laudos y recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.

Al Pleno de la Junta, le compete, además de uniformar el criterio de las Juntas, expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación; conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta; conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno; cuidar que se integren y funcionen

debidamente las Juntas de Conciliación e informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observen en el funcionamiento de la Junta. Durante la tramitación de los juicios, hasta la formulación del dictamen, que será discutido para pronunciar el laudo, el Presidente de la Junta y los de las Juntas Especiales, serán sustituidos por los auxiliares, con excepción de la votación para resolver lo siguiente: sustitución del patrón, desistimiento de la acción y designación de peritos en los casos de conflictos colectivos de naturaleza económica.

2.4 INTEGRACIÓN.

La configuración y estructuración de estos organismos, las contempla la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 605, del que se puede extraer que, están integradas, en primer término, por un Representante del Gobierno, Representantes de los trabajadores y de los patrones, mismos que son designados de acuerdo a las ramas de industria o cualquier otra actividad, las cuales deben ser previamente clasificadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien expide las convocatorias respectivas. Estas Juntas tendrán uno o varios Secretarios Generales según se juzgue conveniente.

Funcionan de acuerdo a lo que establece el artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, en Pleno o en Juntas Especiales, de acuerdo a la clasificación de las ramas de industria y a las actividades referidas en el artículo 605. Esta circunstancia indica que la Junta tiene una proyección que va a los lugares de la República en los cuales se requiera de la presencia de estos organismos, que conocen de asuntos que van más allá de la singular conciliación en los problemas laborales con competencia federal. Lógicamente obedece a cuestiones de carácter práctico y que se refleja en la celeridad de que debe estar investida la administración de justicia en el ámbito laboral.

Así es como se prevé la posibilidad de que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades de los factores de la producción, concretamente el trabajo y el capital, establecen Juntas Especiales, con las competencias concretas y en los lugares específicos donde fijarán su residencia en atención al ámbito territorial de su competencia.

Estas Juntas Especiales que se establecen fuera de la capital de la República, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigna, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

2.5 ORGANIZACIÓN.

Por lo que hace a la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean Locales o Federales, sabemos que para su mejor desempeño estas se encuentran internamente divididas en Juntas especiales mismas que cuentan con su Presidente, su representante del capital, su representante de los trabajadores, su Auxiliar, su Secretario de acuerdos, su Actuario, su Archivo y su Oficialía de partes, Secretaría Auxiliar de Amparos, sin olvidar a las mecanógrafas que son las que van capturando todo lo que manifiestan las partes en las audiencias, así como las estenógrafas que son las que capturan los acuerdos que dicta el Secretario de acuerdos, y los Auxiliares dictaminadores, personal tan necesario para que los juicios laborales puedan avanzar, ya que a falta de alguno de ellos no se puede hablar de un buen funcionamiento, ya que en cada una de estas personas recae una responsabilidad y una función específica y dependiendo de la necesidad de cada junta es el número de personal con el que cuenta.

2.6 FUNCIONAMIENTO.

Es de advertir que estos órganos especiales, auxiliares de la administración de justicia en el campo laboral, funcionan con dos modalidades en atención a la materia a conocer, de tal manera, que si se trata de conflictos colectivos, estará presidida por el Presidente de la Junta Federal, y si se tratan de conflictos distintos a los indicados por el Presidente de la Junta Especial, esta fórmula la prevé el artículo 609 de la Ley Federal del Trabajo.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trata de sus actuaciones en Pleno, este estará integrado por el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones, tal y como lo establece el artículo 607 de la Ley Federal del Trabajo.

El Pleno de estas Juntas tiene múltiples funciones: así le compete fundamentalmente tramitar y decidir las cuestiones relativas al salario mínimo y conocer, en conciliación y arbitraje, de los conflictos colectivos que afecten a toda la industria representada en la Junta, atribución que se ejerce no con mucha continuidad, a no ser que se produzca una huelga o un paro general.

Corresponde al Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el conocimiento de los conflictos que tengan relación directa con los contratos colectivos que sean obligatorios y que rijan en dos o más Entidades Federativas.

Destacamos lo relativo a la designación del miembro central, el Presidente, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que es él quien le da caracterización de órgano dependiente del Poder Ejecutivo. Este funcionario, de acuerdo al artículo 612 de la Ley Federal del Trabajo, es designado por el Presidente de la República, y percibirá los mismos emolumentos que correspondan a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia.

Las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, integradas por representantes del trabajo, del capital y del Gobierno, son órganos del Estado y que pertenecen al Derecho Social, autoridades o tribunales especiales con funciones jurisdiccionales, legislativas y administrativas, precisadas por la Constitución, la jurisprudencia y la antigua Ley de 1931.

Se componen por igual número de representantes de los trabajadores y de los patronos, así como uno del Gobierno: Tres representantes integran los tribunales mexicanos del trabajo, por mandato autárquico e inexorable de las Leyes Constitucional y Reglamentaria (artículo 123, apartado A, fracción XX Constitucional; y 593, 603, 605, 606, 621 y 623 de la Ley Federal del Trabajo). En consecuencia, los órganos que administran la justicia social, están organizados tripartitamente, y son federales o locales; funcionan en Pleno y en Juntas Especiales.

"Algunos tratadistas denominan *Comités Paritarios* a tales instituciones de Derecho Social, integradas por representantes de patronos y obreros, presididas por un representante del Gobierno, con el fin de regular la vida de la profesión o grupo de profesiones de que se trata en el territorio de la jurisdicción del Comité. Estrictamente hablando, la expresión *Comités Paritarios* es impropia para designar órganos tripartitos, compuestos de tres entidades, porque de acuerdo con la lexicografía, la palabra *paritario* proviene de par, por lo que no es aplicable a organismos tripartitos"²⁷.

En seguida se van a analizar a cada una de las Juntas, y así tenemos:

a) JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN.

"Las Juntas Federales de Conciliación Permanentes se integrarán 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

²⁷ Trueba Urbina. Ob. Cit. Pág. 265.

sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres (artículo 593 Ley Federal del Trabajo)".

Las Juntas Federales de Conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No funcionarán estas Juntas en los lugares en que esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

"Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta Permanente, funcionará una accidental (artículo 602 Ley Federal del Trabajo)".

b) LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN.

"Las Juntas Locales de Conciliación, a cuyo cargo está la función conciliatoria, se integran con un representante del Gobierno que designan los Gobiernos de los Estados y Territorios, uno del trabajador y otro del patrono afectados, cuando se constituyen accidentalmente (artículos 593 y 603 Ley Federal del Trabajo). No funcionarán las Juntas de Conciliación en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje (artículo 602 Ley Federal del Trabajo)".

c) LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

"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 (artículo 605 Ley Federal del Trabajo)".

"Artículo 606 (Ley Federal del Trabajo). Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patronos (artículo 608 Ley Federal del Trabajo)."

Artículo 609 (Ley Federal del Trabajo). Las Juntas Especiales se integrarán:

- I. Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos; y
- II. Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patronos.

d) LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

"Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Le s 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 621 Ley Federal del Trabajo)".

"El Gobernador del Estado o Territorio, o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del Trabajo y del Capital, podrán establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial (artículo 622 Ley Federal del Trabajo)".

"La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión

Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y Territorios y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente (artículo 623 Ley Federal del Trabajo)".

Para concluir, la integración y funcionamiento de estos tribunales del 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 ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en los casos del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y el Jefe del Departamento del Distrito Federal. Para este caso la Ley dispone que el Presidente de la Junta perciba los mismos emolumentos que correspondan al Presidente del Tribunal Superior de Justicia.

Así mismo, se permite el establecimiento de dos o más Juntas de Conciliación y Arbitraje en cada Entidad Federativa, correspondiendo a los Gobernadores fijar el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Por último, en razón de la materia, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, conocerán de todos los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

CAPITULO TERCERO

ETAPAS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

CAPITULO TERCERO.

ETAPAS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

3.1 Conciliación 3.2 Demanda y Excepciones. 3.3 Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. 3.4 Desahogo de Pruebas y Alegatos. 3.5 Cierre de Instrucción y Dictamen. 3.6 Laudo. 3.7 Recursos en Derecho Procesal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 871 dice que el procedimiento ordinario laboral se inicia con la presentación de la demanda y sus copias ante la Oficialía de partes, pero algunos otros autores dicen que el procedimiento se inicia hasta que se emplaza a la parte demandada e inclusive hasta que comparecen las partes y se abre la etapa de conciliación. Dicha demanda siempre deberá establecerse por escrito y aunque la ley dice que solo deberán de expresarse los hechos que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, en la práctica se considera que también es conveniente para el actor fundamentar el derecho de la reclamación planteada en el escrito de demanda y exclusivamente ofrecer las pruebas en el momento procesal oportuno.

La oficialía de partes común de la Junta de Conciliación y Arbitraje el mismo día la turnara al pleno o a la junta especial que corresponda y esta a su vez dentro las veinticuatro horas de recibida citara a las partes dentro de los quince días siguientes para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas, notificando personalmente a las partes con diez días de anticipación a la fecha de la audiencia, plazo razonablemente suficiente para que el demandado prepare su contestación y medios de prueba. Así mismo la Junta de oficio prevendrá al actor, cuando sea el trabajador o sus beneficiarios, si es que el escrito de demanda presentara irregularidades, o que el actor estuviera ejercitando acciones contradictorias, dicho error el actor tiene que subsanarlo dentro de los tres días. La Ley no especifica si son tres días hábiles o naturales, pero en la práctica son tres días hábiles contados a partir de que surta efectos la notificación. La ley no señala lo procedente para el

caso de que la junta no le de cumplimiento a esta obligación legal, pero considero que tal omisión constituye violación procesal y da pauta para pedir el amparo.

Emplazamiento contendrá el apercibimiento al demandado que de no concurrir a la audiencia se le tendrá por inconforme con todo arreglo, por contestada en sentido afirmativo y por perdido el derecho para ofrecer pruebas.

El procedimiento ordinario laboral tiene como características las siguientes:

- 1 se evita hasta donde es posible los formulismos o formalidades aunque se sigue un orden procesal previamente establecido en la ley.
- 2 Es un procedimiento mixto con una parte oral y otra escrita.
- 3 La junta interviene con una doble función una es la conciliación y la otra de arbitraje.
- 4 Otorga a las juntas facultades para promover diligencias para mejor proveer con la finalidad de aclarar pruebas y llegar al mas cabal conocimiento de la verdad.
- 5 Tiene la Junta que conoce del juicio laboral la característica de ser un Tribunal de equidad sinónimo de justicia natural.
- 6 Su suprime tramites y diligencias y se abrevian otros con el fin de acelerar sus sustanciación y resolución.
- 7 Los alegatos no forman parte de la litis ni constituyen violación de garantías por parte de la Junta el hecho de que en el laudo no se refiere a los mismos que se considera que tal omisión no trasciende al resultado de la resolución ya que los alegatos no son otra cosa que las manifestaciones que las partes alegan en relación a sus prestaciones y las juntas no están obligadas a resolver conforme a ellos, sino de acuerdo con la litis planteada.

3.1 CONCILIACION.

Esta audiencia consta de tres etapas consecutivas la de conciliación la de demanda y excepciones y la de ofrecimiento y admisión de pruebas antiguamente esta audiencia constaba solo de dos etapas la de conciliación y la de demanda y excepciones.

La primera etapa llamada ETAPA DE CONCILIACIÓN tiene por objeto tratar de avenir a las partes a fin de evitar el juicio.

A esta etapa las partes tienen que concurrir personalmente si se trata de persona moral deberá concurrir su representante legal con el debido poder especial notarial que señalan la Ley Federal del Trabajo y la jurisprudencia.

De no concurrir ninguna de las partes a esta primera etapa se les tendrá por inconformes con la conciliación y se pasara a la segunda etapa aun con la incomparecencia de las partes se llevaran a cabo las audiencias.

La etapa de conciliación se podrá suspender por una sola vez y a petición de ambas partes en este caso se citara de nuevo ocho días después tiempo que no se cumple en la practica laboral ya que las partes pueden diferir esta audiencia las veces que la Junta considere pertinentes tomando en cuenta la disposición de las partes que intervienen en el conflicto.

La legislación laboral tiene como objetivo principal tratar de conciliar en el conflicto laboral su finalidad es que se pongan de acuerdo evitando así la tramitación del juicio esto es lo que trata de lograrse por la Junta de Conciliación y Arbitraje en esta primera etapa de la primera audiencia llamada conciliación.

Si en esta primera etapa del juicio laboral las partes llegan a un convenio o arreglo se levantara el acta respectiva y el citado acuerdo producirá los efectos jurídicos de un laudo firme una vez sancionado por la junta con lo que concluirá el conflicto, solo si el convenio es debidamente denunciado y aprobado por la Junta, es en esta etapa donde el treinta por ciento de los juicios se concluye, sin embargo el convenio puede denunciarse en cualquier etapa del procedimiento.

3.2 DEMANDA Y EXCEPCIONES.

La segunda etapa es la de DEMANDA Y EXCEPCIONES, en esta se ratifica o modifica la demanda podrá haber replica y duplica y también puede haber reconvención, en este caso podrán dársele cinco días al actor para contestar esta, suspendiéndose hasta entonces para continuarla. También en el caso de la modificación de la demanda a petición del demandado, podrá suspenderse la audiencia a fin de que tengan tiempo de estudiar y preparar sus defensas en relación con las modificaciones que hizo el actor a su demanda inicial, esta ampliación o modificación solo se hará una sola vez, puesto que con anterioridad los apoderados de la parte actora abusaban de este derecho solo para retardar el procedimiento o por conveniencia.

La etapa de demanda y excepciones se desarrollara conforme a las normas siguientes:

1.-el presidente de la junta hará una exhortación a las partes y si estas persisten en su actitud dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.

La audiencia se llevara acabo con la inasistencia de las partes, quedando claro que si es el demandado quien no concurre la demanda del actor se tendrá por contestada en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, y si es el actor el que no concurre a esta etapa la junta tendrá por ratificada su demanda de oficio.

La suspensión de la audiencia trifásica es procedente cuando existe reconvención del demandado, también cuando se ejerciten nuevas acciones por el actor al ampliar su demanda a fin de que el demandado pueda preparar sus defensas y excepciones en relación con las nuevas acciones ejercitadas por el actor en esa etapa de la primera audiencia del juicio laboral.

Después de ratificada la demanda del actor, la demandada contestara y entregara copia al actor en su contestación el demandado tiene la obligación procesal de referirse y contestar por separado todos y cada uno de los hechos de la demandada y en su aclaración si los hubiere.

Si el demandado en su contestación no impugna y niega todas y cada una de las aclaraciones y modificaciones formuladas por el actor en la audiencia de demanda y excepciones la junta a petición del actor las tendrá por contestadas en sentido afirmativo en perjuicio del demandado.

Se puede REPLICAR y CONTRARREPLICAR de lo que deberá quedar constancia en el acta respectiva, una vez hecho esto la Junta deberá de declarar cerrada esta etapa.

Una vez concluida esta etapa se pasara de inmediato a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

3.3 OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS

El fin de las pruebas es hacer que la Junta de Conciliación y Arbitraje, mediante la demostración evidencia y certeza de los hechos lograda a través de las pruebas, llegue al convencimiento de la verdad en el proceso laboral y pueda con fundamento en ellas resolver el conflicto planteado, aplicando la norma legal al caso concreto sometido a su resolución

Cabe destacar que en nuestro derecho procesal del trabajo se modifica en antiguo principio de que "*quien afirma esta obligado a probar*".

Los principales medios de prueba que aplican en nuestro sistema procesal laboral son de acuerdo al artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo los siguientes:

- 1.- confesional.
- 2.- documental.
- 3.- testimonial.
- 4.- pericial.
- 5.- inspección.
- 6.- presuncional
- 7.- instrumental de actuaciones.

8.-fotografías, y en general todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

La Prueba Confesional. La confesión es el objeto o fin de esta prueba. Confesión es el acto de reconocimiento de algo, cuando se acepta un hecho controvertido que perjudica al confesante y puede producirse en cualquier diligencia o manifestación de las partes durante la tramitación del proceso laboral.

Articulante.- se le llama a quien ofrece la confesional quien la propone a la junta quien formula las posiciones.

Absolvente.- es la persona que tendrá que concurrir personalmente a la junta a desahogar esta prueba es decir a contestar las preguntas a las que se le llaman posiciones que le formule el articulante.

Posición.- la pregunta o interrogación que formula el articulante al absolvente buscando a través de ella su confesión sobre los hechos controvertidos.

Es de puntualizar la reforma procesal de 1980 en el sentido de que además de la confesional tradicional existe una nueva confesional que consiste en que todas las manifestaciones y las actuaciones de las partes en el juicio se tendrán por confesión expresa y espontánea, sin necesidad de ser ofrecidas como prueba.

Si a la hora y día señalados para su desahogo no comparece el absolvente se le tendrá por ficta mente confeso de todas las posiciones formuladas que hayan sido calificadas de legales por la Junta.

Si el oferente no comparece a la audiencia se decretara la deserción de la prueba.

Las posiciones o preguntas para el desahogo de la prueba confesional pueden hacerse por escrito o verbalmente formuladas al momento de su desahogo, pero cuando se formulan por exhorto el oferente siempre deberá de formularlas por escrito que deberán de presentarse antes del envío del exhorto si no lo hace así esta prueba deberá de ser desechado de plano por la Junta.

La forma y términos en que el oferente articule sus posiciones debe ser examinada por la Junta al citar el laudo pues los derechos afirmados al articular posiciones pueden perjudicar a quien las formula beneficiando en consecuencia a su contraparte.

Sobre la confesión ficta podemos decir que dicha palabra ficta deriva de lo que es figurando cuando el absolvente no va a la junta habiendo sido debidamente citado y apercibido se entiende esa negativa de su asistencia como que acepta las posiciones formuladas también si acude pero se niega a contestar y cuando contesta si o no pero al aclarar se contradice es decir se entiende por confesión ficta cuando se le tiempo confeso sin haber confesado directa o adecuadamente.

La prueba Documental.-Documento es *"es la manifestación de un pensamiento que ha tomado cuerpo en caracteres de escritura"*. Como lo establece Dohring, para Perez Palma *"es el escrito con el que se comprueba o se acredita algún hecho u obligación"*, para Guasp *"es cualquier objeto mueble que adentro del proceso puede ser utilizado como prueba"*.

es un acto humano representativo de un hecho o una idea.

La prueba documental puede referirse a documentos públicos y privados.

Son documentos públicos aquellos cuya formulación este encomendada a funcionarios este encomendada a funcionarios investidos de fe publica y sean expedidos en ejercicio de sus funciones. Los expedidos por las autoridades de la federación del distrito federal y de los estados harán fe en juicio sin necesidad de legalización y son documentos privados los que reúnen estas condiciones.

Debemos distinguir que una cosa es el contenido y otra la suscripción del documento que es la firma o huella digital que ampara el contenido del documento.

Cuando se ofrezcan como prueba documentales copias aunque las misma hacen presumir la existencia de los originales deberán siempre de pedirse

su cotejo con sus originales por la parte interesada para que puedan ser reconocidos como tales.

Por lo que respecta a la regulación legal de la prueba documental cabe destacar que nuestra legislación laboral dice que cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como pruebas para que obren en autos si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad la junta deberá de solicitarlos directamente, a petición de parte interesada. Siempre que uno de los litigantes pida copia o testimonio de un documento o expediente que obre en las oficinas publicas. En cuanto a la compulsu o cotejo deberá de exhibirse en la etapa de ofrecimiento de pruebas copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado.

Las pruebas documentales que se presente en idioma extranjero deberán de presentadas con su traducción.

Toda prueba documental puede y debe ser objetada por la contraria debiendo formularse las objeciones en la etapa de ofrecimiento de pruebas.

La prueba testimonial en materia laboral es el acto mediante el cual concurre al juicio el tercero propuesto por el oferente y manifiesta bajo protesta de decir verdad lo que sabe en relación con la controversia o parte de ella, debiendo de hacer constar en el acta respectiva su declaración textual.

Testimonio es la declaración personal que hace en el proceso laboral quien no es parte en el mismo sobre hechos ocurridos que vio y le constan o dice que vio o dice que le constan.

Solo podrán proponerse tres testigos por cada hecho controvertido fracción I del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo.

El testigo deberá de identificarse debidamente si lo exige la parte contraria, lo que se estima conveniente pedirlo.

Si el testigo es un alto funcionario podrá rendir su declaración mediante oficio.

Las preguntas se harán al testigo verbalmente y en forma afirmativa y siempre deberán de tener relación directa con los hechos controvertidos.

Es ineficaz la declaración del testigo que no expresa la razón de su dicho ni de sus declaraciones se desprende las razones por las cuales haya conocido los hechos sobre los que declara.

La junta cuando lo considere pertinente también podrá examinar directamente al testigo.

Las preguntas como las repreguntas y sus contestaciones se harán constar textualmente en autos.

Cuando el testigo no hable español su declaración la rendirá mediante intérprete que nombrara la junta.

Si un testigo debidamente citado y apercibido no concurre a declarar la junta podrá hacerlo comparecer por la policía.

En resumen podremos afirmar que esta prueba consiste en la declaración que hace a la junta una persona que no es parte en el juicio sobre los hechos litigiosos que le constan o presencio con la que el oferente trata de acreditar las afirmaciones y defensas consignadas de la demanda o en la contestación.

La prueba pericial es un medio probatorio reconocido por la ley procesal del trabajo que consiste en el auxilio que presta al órgano jurisdiccional del trabajo una persona entendida o conocedora del asunto o materia que se ventila en la junta, y se relaciona su objeto con alguna ciencia arte o técnica.

Por lo expuesto para la procedencia de esta prueba se requiere de 1.- personas con conocimientos especializados, 2.- su dictamen debe versar sobre hechos que requieran de esos conocimientos especializados. 3.- se realizara por disposición expresa de la junta; y 4.- deberá llevarse a cabo dentro del proceso.

Las juntas no tienen obligación de aceptar ni apoyarse en los peritajes ni siquiera del perito tercero en discordia para fundar un fallo pues no esta obligada a resolver conforme a los dictámenes emitidos en el juicio.

Al informe que rinde el perito se le llama dictamen o peritaje el que deberá versar sobre ciencia técnica o arte.

Si se trata de materia reglamentada profesionalmente el perito acreditará su capacidad mediante la exhibición de la autorización legal correspondiente.

Los peritos deberán de ser propuestos por las partes interesadas.

Tanto las partes del juicio como los miembros de la junta podrán formularse a los peritos las preguntas y pedirle las aclaraciones que estimen pertinentes.

También pueden las partes de común acuerdo designar un solo perito.

Cuando el perito o su dictamen no satisfagan los requisitos legales la junta de oficio o a instancia de parte desechará dicho peritaje.

Si el trabajador no designa perito o cuando habiéndolo designado no formula el cuestionario respectivo la junta designará un perito de oficio.

La prueba de inspección consiste en el reconocimiento por parte del organismo jurisdiccional de algún objeto lugar o documento para obtener evidencia en relación con los hechos controvertidos en el procedimiento.

El desahogo de la prueba de inspección se efectuará el día y hora previamente señalados por la junta debiéndose concretar el actuario a lo ordenado al respecto por esta y pedirá que se le muestren los objetos o documentos que debe inspeccionar.

En la actualidad se realiza esta prueba por mediación de los actuarios de las juntas.

Al solicitar esta prueba deberá señalarse con precisión que objetos lugares o documentos se quiere que sean examinados en donde se encuentran los lapsos que debe abarcar la inspección y que es lo que se pretende probar con la misma.

También deberá tenerse presente que el ofrecimiento de esta prueba debe de hacerse en sentido afirmativo a favor del oferente en el caso de que la contraparte se niegue a que se realice esta prueba.

La Prueba Presuncional. Presumir es sacar conclusiones o deducir algo de un hecho que se conoce.

Existen dos clases de prueba presuncional la legal y la humana.

La prueba legal es la que expresamente establece la ley existiendo dos presunciones legales:

- a) la presunción *juris tantum*, que es la que admite prueba en contrario; y,
- b) la presunción *juris et de jure* que es la que no admite prueba en contrario.

La Humana, que se da cuando se da un hecho probado se deduce o infiere de este, otro hecho como consecuencia de aquel.

Aunque no se haya sido ofrecida como prueba la junta debe y puede de oficio presumir en cumplimiento de su función como juzgadora.

Por lo que se considera que este no es un verdadero medio de prueba propiamente dicho sino que forma parte de la función propia del juzgador.

La Prueba Instrumental de Actuaciones. Deberá considerarse como la instrumental de actuaciones el conjunto de antecedentes actuaciones constancias y documentos que legalmente obren en el expediente del juicio.

Lo cierto es con respecto a esta prueba no se necesita procesal mente ofrecer este tipo de pruebas ya que la junta esta obligada de oficio a tomar en cuenta las actuaciones que constan u obran en el expediente formado con motivo del juicio y aunque no se ofrezcan por alguna de las partes por así ordenarlo el artículo 836 de la Ley Laboral y también en los dispuesto por lo ordenado en los artículos 14 y 16 constitucionales.

Esta etapa solo podrá suspenderse para continuarla 10 días después en el caso de ofrecerse pruebas en relación con hechos nuevos y desconocidos

que se señalen en la contestación o en la reconvencción, desafortunadamente esto en la practica no ocurre pues las cargas de trabajo en la Junta no lo permiten.

En esta etapa primero el actor y luego el demandado ofrecerán los medios de prueba que estimen convenientes en relación siempre con los hechos controvertidos, los hechos no controvertidos o negados no requieren ser probados como tampoco los admitidos.

Ambas partes podrán recíprocamente objetarse las pruebas ofrecidas por su contraparte.

Cuando termine el ofrecimiento de pruebas por las partes la junta de inmediato resolverá sobre las pruebas que admita y las que deseche y en el mismo acuerdo señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas la que debela llevarse a efecto dentro de los diez días hábiles siguientes, termino nunca se cumple en la practica.

3.4 DESAHOGO DE PRUEBAS Y ALEGATOS.

Se celebrara dentro los diez días después de la anterior audiencia y en el caso de que no puedan practicarse todas en su fecha la junta de acuerdo con su naturaleza podrá extender este periodo hasta por 30 días señalando en el mismo acuerdo las fechas en que deban desahogarse insistiendo en que en la practica puede no ser así.

ETAPA DE ALEGATOS, una vez concluidas y desahogas todas las pruebas admitidas se pasara a los alegatos que consisten en el informe que rinden a la junta las partes el que contendrá el resumen y las consideraciones de interés para cada una.

Una vez formulados los alegatos por las partes el auxiliar de oficio certificara en autos que no existen pruebas que practicar así como que las partes renunciaron a los alegatos o que se formularon los mismos declarando cerrada la instrucción se considera conveniente siempre formular alegatos.

Los afirmado en los alegatos no forma parte de la litis por lo que si en ellos se plantean acciones o excepciones que no se formularon en el momento procesal oportuno no tiene que ser estudiado por la junta y debe de ser desestimado.

3.5 CIERRE DE INSTRUCCIÓN Y DICTAMEN.

Declarada cerrada la instrucción y dentro de los diez días hábiles siguientes el AUXILIAR DICTAMINADOR formulara el proyecto de resolución en forma de laudo al que también se el denomina dictamen entregando una copia a cada miembro de la Junta, cabe mencionar que dicho funcionario es una persona secreta para el efecto de que las partes en el juicio no tengan ninguna especie de contacto con el, ya que de ser así el dictamen estaría viciado o manipulado por la cuestión económica.

A los cinco días después de haber entregado el proyecto de laudo, plazo dentro del cual los miembros de la Junta podrán pedir que se practiquen las diligencias o se desahoguen las pruebas que no se hubiesen llevado a cabo y que consideren convenientes para llegar al mas cabal conocimiento de la verdad o que no se practicaron por causas ajenas a las partes el Presidente de la Junta citara dentro del plazo de los diez días siguientes a los integrantes de la misma para la discusión y votación del laudo.

3.6 LAUDO.

Si el proyecto formulado por el auxiliar dictaminador no es objetado ni se emiten votos particulares se convierte en laudo al firmarlo los miembros de la Junta. Si se hubieren hecho objeciones al proyecto el secretario se encargara de redactar nuevo proyecto tomando en cuenta las objeciones formuladas por os miembros de la Junta.

Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.

Transcurrido el término a que se refiere el artículo anterior, concedido a los integrantes de la Junta, o en su caso, desahogadas las diligencias que en este término se hubiesen solicitado, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que hayan concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con las normas siguientes:

I. Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones

Formuladas por las partes;

II. El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y

III. Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado. Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta y se turnará el expediente al actuario para que de inmediato realice la notificación personal a las partes.

El contenido de los laudos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 885 de la Ley de la materia deberá comprender un resumen de lo consignado en la demanda la contestación la replica y contrarréplica así como de la reconvenición y su contestación. El señalamiento de los hechos controvertidos. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas de su apreciación por parte de la junta, señalando los hechos que considere probados. Las consideraciones fundadas y motivadas que se deriven de lo alegado y probado; y por último los puntos resolutivos.

Si la Junta estima que alguna de las partes obro de mala fe o con dolo podrá imponerle una sanción consistente en el pago del importe de siete días de salario mínimo general existente en el lugar y tiempo en que se dicto e laudo sanción bastante pequeña.

En la práctica casi nunca se cumplen los plazos y términos con los trámites y diligencias que la ley tan concretamente señala.

3.7 RECURSOS EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

No obstante la celeridad del proceso del trabajo y la certeza de que los recursos que se presentan en un procedimiento laboral demoran o retardan la tramitación y conclusión del juicio, la Ley Federal del Trabajo vigente también admite y regula los procedimientos que domina de "REVISIÓN" y de "RECLAMACIÓN", aunque no los llama recursos, pero que constituyendo dichas instancias en ambos casos, una acción concedida por la Ley Federal del Trabajo, al interesado para impugnar las resoluciones dictadas en un procedimiento, a fin de

lograr su reposición o rectificación, es indudable que dicha figura procesal es un "RECURSO" que otorga la ley en los casos concretos que expresamente señala que se encuentran referidos únicamente en su fase de ejecución. En efecto el artículo 849 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que procede la "REVISIÓN", contra los actos de los presidentes, actuarios, o funcionarios legalmente habilitados en ejecución de los laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de las dictadas en las providencias cautelales. También consideremos que es procedente la reclamación de revisión que se formule contra las resoluciones que interpongan correcciones disciplinarias de acuerdo a lo establecido en los artículos 732 y 854 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 850 de la Ley Federal del Trabajo señala expresamente a quienes corresponden, como autoridad revisora, conocer y resolver de los procedimientos de revisión, recayendo dichas facultades en la propia junta de conciliación o junta especial de la de Conciliación y Arbitraje; en el Presidente de la Junta o de la Junta Especial; o, en su caso, en el Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La promoción contentiva del reclamo o " REVISIÓN" deberá de formularse por escrito con copia para las partes, que se representara ante la autoridad de que dicto la resolución que se impugna; debiéndose presentar dicha revisión dentro de los tres días siguientes a la que tenga conocimiento del acto o disposición que considere el interesado violatorio de sus derechos. Del escrito de revisión la junta dará vista a las partes por un termino de tres días para que manifiesten lo que estimen conveniente y presenten pruebas, convocándolas para la celebración de una audiencia que deberá celebrarse dentro de los diez días siguientes de la presentación de la revisión y será de desahogo de pruebas alegatos y en la misma, se dictara resolución.

En cuanto a la reclamación, que la Ley Federal del Trabajo tampoco denomina "RECURSO" se refiere a ella en los artículos 853 al 856, aunque bien

podiera llamar a esta reclamación laboral "RECURSO", ya que tiene a la igual "REVISIÓN" la característica esenciales de un recurso, desde el punto de vista procesal doctrinario o histórico. Este medio de defensa contra las medidas de apremio que impongan los presidentes de las juntas o los auxiliares de estas, tienen señalada en la ley de la materia al igual que la "REVISIÓN", su forma, términos y tramitación siendo similar a la del procedimiento "REVISIÓN".

La reclamación procede establecerse solo contra las medidas de apremio dictadas por los presidentes y auxiliares de las juntas de conciliación y de Conciliación y arbitraje y si es declarada procedente, se modificara la medida de apremio reclamada y se aplicara al funcionario responsable, alguna de las sanciones siguientes: amonestación, suspensión hasta por tres meses o destitución.

Pero en efecto, por lo que hace en la practica, y muy en especial refiriéndose a la revisión, esta es usada por los litigantes en materia del trabajo que defienden los intereses de los patrones, es decir, abusan de esta herramienta que la Ley federal del Trabajo estipula, ya que la mayoría de las veces se utiliza la revisión solo para empantanar el procedimiento de ejecución, retardando así el cumplimiento del laudo generando así el perjuicio hacia la parte débil que es el trabajador.

CAPITULO CUARTO

LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

CAPÍTULO CUARTO.

LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

4.1 Solución de Conflictos De Trabajos. 4.2 La Conciliación. 4.3 El Convenio. 4.4 Convenio Fuera De Juicio. 4.5 Pena Convencional Obligatoria. 4.6 Propuesta Personal.

Como sabemos la Ley Federal del Trabajo precisa las causas por las cuales la relación de trabajo puede ser suspendida, modificada, rescindida o terminada, pero en nuestro trabajo nos interesa la terminación de la relación laboral y en especial la que menciona el artículo 53 fracción primera de la ley en comento, misma que en lo personal es la columna vertebral de este trabajo, materializando dicha terminación mediante un convenio que además de no conllevar a la renuncia de derechos además contenga una pena convencional con carácter obligatorio para comprometer a las partes para su cumplimiento.

4.1 SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO.

Una vez surgido el conflicto de trabajo, y observando que en algunas ocasiones las partes no llegan a disolver por ellos mismos, el Estado tuvo la necesidad de establecer medios eficaces encaminados a encontrar el desahogo de los mismos, asimismo fue necesaria la creación de organismos que se encargarían de cumplir con esa tarea.

El jurista Néstor de Buen, dentro de la clasificación de los medios para solucionar estas controversias, nos dice que se puede lograr mediante la intervención directa de las partes, y, que generalmente pueden darse antes de que alguna autoridad establezca una solución obligatoria; a esta clasificación le llama *solución directa entre las partes* y dentro de la misma podemos encontrar al pago, la transacción y la convención, sin dejar de mencionar que éstas formas de acabar con los conflictos tienen esencia puramente civil.

a) EL PAGO. Esta autor utiliza la definición dada por el Código Civil para el Distrito Federal, por considerar que la amplitud de la misma permite referirla en el Derecho del Trabajo: "Pago o cumplimiento es la entrega de la cosa o la cantidad debida, o la prestación del servicio que se hubiere prometido (artículo 2062 Código Civil para el Distrito Federal).

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

b) LA TRANSACCIÓN. Es muy común que sea utilizada en el Derecho Civil, de ahí que la definición de la misma se encuentra plasmada en el artículo 2944 del Código Civil para el Distrito Federal, que a la letra dice: "La transacción es un contrato por el cual las partes, haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura".

La transacción implica, en el fondo una renuncia de derechos, al efectuarse en ella concesiones, lo que no es muy bien visto en materia del trabajo, inclusive nuestra Ley Federal del Trabajo establece un principio de irrenunciabilidad de derechos en su artículo 33, al señalar la nulidad de la renuncia que los trabajadores hagan de sus salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé; por esta razón, en materia laboral no es permitida la transacción.

c) LA CONVENCION. Este término deriva del latín *conventio-onis* que significa acuerdo o coincidencia de voluntades.

Respecto a la convención, el tratadista Néstor de Buen opina que debe usarse “específicamente cuando se trate de fijar nuevas condiciones de trabajo para dar fin a un conflicto que hubiere tenido precisamente ese objeto. En materia laboral esto puede ocurrir tratándose de conflictos individuales o colectivos, pero en todo caso con relación a la fijación de nuevas condiciones de trabajo”²⁸.

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

La convención tiene relación directa con el convenio, al contener ambas figuras el acuerdo de voluntades de las partes, incluso puede decirse que la convención es el género y el convenio la especie.

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

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

²⁸ De Buen, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Ed. Porrúa. México 1998. Pág. 94.

4.2 LA CONCILIACIÓN.

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

Casi desde la aparición del Derecho se practica la conciliación.

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

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

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

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

El tratadista Manuel Alonso García, define a la conciliación como "Aquel sistema de sustanciación de conflictos de trabajo (individuales o colectivos), por virtud del cual las partes del mismo ante un tercer que ni propone ni decide,

contrastan sus respectivas pretensiones tratando de llegar a un acuerdo que elimine la posible contienda judicial"²⁹

Por su parte la organización de Trabajo dice que la Conciliación es "una practica consistente en utilizar los servicios de un tercero parte neutral, para que ayude a las partes en conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo".³⁰

El Doctor Arturo Arriaga opina que la Conciliación "Es la figura Jurídica mediante la cual los sujetos procesales que tienen posiciones contrarias llegan a una avenencia sin que exista renuncia de derechos con el objeto de prevenir o de solucionar un conflicto de trabajo mediante la intervención de un tercero que es la autoridad de trabajo y que no decide".³¹

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

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

²⁹ Alonso García, Manuel. *Curso de Derecho del Trabajo*. 5ª Edición. Ed. Ariel. Barcelona, España 1975. Pág. 699.

³⁰ Organización Internacional del Trabajo. *Guía practica*. Ginebra, 1974, Pág. 4

³¹ Arriaga Flores, Arturo. *Derecho Colectivo de Trabajo*. Ed. Caballeros del Derecho A.C., México, s/f, Pág.

- 1.- Intervención de la autoridad del Trabajo
- 2.- El arreglo amistoso entre las partes en conflicto, sin que exista renuncia de derechos.
- 3.-El objeto de la misma es prevenir o solucionar un conflicto de trabajo sin que ello implique las irrenunciabilidad de derechos de las partes.

La esencia de la conciliación la encontramos establecida en la Tesis emitida por la Suprema Corte de Justicia que a continuación me permito transcribir.

CONCILIACIÓN, ESENCIA JURÍDICA DE LA. La Conciliación es la parte del proceso Laboral que se caracteriza por buscar un avenimiento entre el capital y el trabajo, con la finalidad expresada por el constituyente desde las discusiones del artículo 123 de nuestra Constitución Política Federal, de que se lleguen a una solución amistosa que evite, por una parte, los tramites molestos y engorrosos, a la par que tardados en múltiples ocasiones, de un juicio de la forma establecida por nuestras leyes; por la otra, el desamparo en que quedan los trabajadores ante los desiguales intereses que se oponen, cuándo existe una razón justificada en sus pretensiones, o cuando los dependientes económicos del trabajador dejan de recibir bruscamente y sin operar otros elementos que las causales circunstancias, lo necesario para su subsistir. En todas estas situaciones se han buscado formulas conciliatorias que permitan al patrón reconocer su responsabilidad directa o indirecta en un acto derivado del trabajo, y de ahí que la función de nuestro procedimiento laboral esta encaminada, en la esencia, a encontrar esas formulas con la ayuda de la autoridad del trabajo, que son lo mismo las Juntas de Conciliación que las Juntas de Conciliación y Arbitraje diseminadas en todo el país, para facilitar esta labor inicial a la cual deben quedar circunscritas las controversias derivadas de los expresados factores de la producción; capital y trabajo. Es en apoyo de esta Tesis, consagrada por la doctrina universal de la materia, que en nuestro sistema procesal se han estructurado tanto las Juntas Permanentes, como las Juntas Accidentales de Conciliación, establecidas en los propios lugares donde se encuentren los centros del trabajo, para dar celeridad a las resoluciones que adopten, para buscar la concordia

entre patronos y trabajadores y para llegar precisamente a los convenios o arreglos que en los diversos conflictos ameriten, cuando las partes este anuentes a ello.

Así mismo, se encuentra establecido en nuestra legislación laboral, que a la opinión de los conciliadores en forma alguna no se impone a las partes interesadas, sino que solo se les da a conocer para que la acepten o la rechacen y para que, esta ultima situación, ocurran el Arbitraje al dirimir sus diferencias legales sin por los medios que la propia ley provee, oponiéndose y apoyando sus excepciones con las pruebas de que dispongan o de que pueden disponer en sueño y que estén permitidas. En ningún instante el proceso laboral se impone a las partes contendientes la conciliación y consecuentemente tampoco puede imponerseles la opinión que se dicte por las juntas de conciliación, cualquiera que se a la naturaleza de estas, pues como lo expresa el articulo 352 de la Ley tratándose de las Juntas Federales de Conciliación, su intervención en los asuntos que le compete se limita a procurar que dichas partes lleguen a un entendimiento.

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

Semanario Judicial de la Federación. Sexta época, cuarta sala, volumen LXXX, quinta parte pagina 13.

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

Juntas Municipales de Conciliación. Como lo estipulo el articulo 336, "La función conciliatoria esta a cargo de las Juntas Municipales de Conciliación integradas con un representante del Gobierno que designara el Ayuntamiento o consejo municipal, uno del trabajador y otro del patrón afectados.

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

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

La jurisdicción de la Juntas de Conciliación se ejercerá dentro de las misma demarcación territorial señalada a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; las Juntas Federales de Conciliación se integraran cada vez que sea necesario(Art. 352 y353)".

Junta Central de Conciliación y Arbitraje. Estas Juntas funcionaban en la capital de los estados, en la del distrito y en los territorios federales. Dentro de las atribuciones y facultades señaladas en el artículo 349 de la ley, se encuentra la de conocer en conciliación de todas las diferencias o conflictos colectivos que se susciten entre trabajadores y patronos, solo entre aquellos o solo entre estos siempre que se deriven del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con este, que afectan a todas las industrias del Estado representadas en la Junta.

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

Estas Juntas funcionaban en Pleno o en Juntas Especiales. El Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene dentro de sus funciones el conocer en

conciliación de las diferencias o conflictos a que se refiere el artículo 358 ya sea que tengan carácter de individual o colectiva y que afecten de una manera general a las industrias o trabajos diversos de jurisdicción federal, conocer en conciliación y arbitraje de los conflictos colectivos, sean o no de jurisdicción federal, suscitados entre patrones y trabajadores, solo entre aquellos o solo entre estos, cuando afecten dos o mas entidades federativas; conocer en conciliación y arbitraje de los conflictos que surjan en relación con el contrato colectivo que haya sido declarado obligatorio en los términos del artículo 98, cuando deba regir en mas de una entidad federativa(Art. 365).

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

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

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

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

II.- Contestara el demandado lo que crea conveniente en defensa de sus intereses y podrá también exhibir los justificantes en que funden sus excepciones:

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

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

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

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

Actualmente nuestra Legislación laboral establece como autoridades para llevar acabo la conciliación, a las siguientes:

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

Juntas Locales de Conciliación. Las cuales funcionaran en las entidades federativas, quedando instaladas en los municipios o zonas económicas que determine el gobernador; siempre que no se encuentren instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje; estas tendrán las mismas facultades y obligaciones de las Juntas Federales de Conciliación (Art. 601).

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Corresponde a esta el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos; derivados de las relaciones de trabajo o de hecho íntimamente relacionados con ellas, salvo los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario. Funcionaran en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades expeditas de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

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

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

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

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

Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Esta tiene dentro de sus funciones representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo; proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el

arreglo de sus conflictos y constar los resultados en actas autorizadas; entre otras (Art. 530 Frs. I y II).

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

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

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

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

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

En caso de que la proposición conciliatoria sea aceptada por los interesados, bien en la forma sugerida o con las modalidades que aquellos aprueben, se dará por concluido el asunto una vez cumplido el convenio respectivo, levantándose el acta autorizada correspondiente; y si no logra avenir a las partes en conflicto y el

trabajador solicita ser defendido en juicio laboral, se turnara el caso al Procurador Auxiliar General de Defensoría y Conflictos, para que proceda a ejercitar la acción correspondiente" (Artículos 13,14 y 15 del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.).

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

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

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

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

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

"La etapa conciliatoria se desarrolla de la siguiente forma:

- I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos asesores o apoderados;
- II.- La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortara a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio,
- III.- Si las partes llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto, El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un Laudo;
- IV.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta por una sola vez la suspenderá y fijara su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;
- V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y
- VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberá presentarse a la etapa de demanda y excepciones."

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

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

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

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

4.3 EL CONVENIO.

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

El termino convenio gramaticalmente significa ajuste, acuerdo o convención.

De acuerdo a la concepción civilista es "el acuerdo de voluntades de dos o mas personas para crear, transferir, modificar o extinguir las obligaciones".³⁰

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

³⁰ Código Civil Para el Distrito Federal. Art. 1792. Ed.Porrúa S.A.,México D.F.,2003,pág.271.

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

Todo convenio o liquidación, para ser valido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos contenidos en el. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobara siempre que no contenga renuncia de derechos de los trabajadores”

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

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

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

1.-Hacerse por escrito firmado por ambas partes, patrón y trabajador y dos testigos, presentarse y ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para su aprobación, en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

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

convenios es imprescriptible, aunque si puede prescribir el derecho al pago de las diferencias de prestaciones que se deriven de la aplicación de la cláusula nula.

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

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

5.- Los convenios, liquidaciones o finiquitos, debidamente redactados, ratificados ante la junta, aprobados por esta y dispuesto el archivo de los mismos como asunto debidamente concluido no constituyen cosa juzgada pues según tesis jurisprudencial, esa aprobación de la junta solo limita o refiere a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes, pero no esta conociendo ni resolviendo aun cuando con posterioridad a la aprobación del convenio o finiquito, se demanda por el trabajador el pago de otras prestaciones diversas a la señaladas por el convenio".³¹

Del anterior análisis que realiza el Dr. Borrell Navarro, se desprende que no solo basta que el convenio cuente con los elementos que marca la Ley Federal del Trabajo, si no que además contenga dicho convenio el respectivo desglose de todos y cada uno de los derechos y prestaciones que al trabajador le corresponden.

³¹ Borrel Navarro, Miguel . *Análisis Practico jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo .5ª Edición. Ed. Sista. México D.F 1996, Pág.87 y 88.*

Dicho análisis puede servir de mucha ayuda en la práctica, y sobre todo a la parte trabajadora, ya que siguiendo esta forma de realizar los convenios ante la Junta se evitaría la violación que surge de aprobar convenios en los que se contemplan la renuncia a los derechos de los trabajadores.

En efecto, es importante mencionar que una vez aprobado y cumplido el convenio por la Junta de Conciliación y Arbitraje, tendrá los mismos efectos que el laudo, tal y como lo establece el artículo 876 fracción III de la Ley en comento.

4.4 CONVENIO FUERA DE JUICIO.

El convenio fuera de juicio, tal y como su nombre lo dice, puede definirse como la avenencia entre las partes, sin la necesidad de que exista un juicio, principalmente conlleva a la prevención de conflictos de trabajo, sin embargo estos convenios fuera de juicio caen en el mismo error que los convenios dentro de juicio, pues también entrañan renuncia recíproca de derechos, misma que según la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, frac. XXVII y el artículo 5º de su Ley reglamentaria, es nula.

Siendo así las cosas cabe mencionar que el convenio fuera de juicio debe contener los mismos requisitos que exige el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo para con los convenios realizados en los juicios laborales, para mayor abundamiento a continuación me permito transcribir un modelo de un escrito mediante el cual patrón y trabajador plantean ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, un convenio fuera de juicio:

LÓPEZ CRISTÓBAL LARIOS

Y

AEROMEXPRESS, S.A. DE C.V.

CONVENIO FUERA DE JUICIO.

C. MIEMBROS DE LA JUNTA ESPECIAL TRES BIS
DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE:

CRISTÓBAL LOPEZ LARIOS, por mi propio derecho y en mi carácter de trabajador, y LIC. GILBERTO CHÁVEZ OROZCO, en carácter de apoderado y representante legal de la empresa AEROMEXPRESS, S.A. DE C.V., la cual concurre en su carácter de patrón, personalidad que se acredita en la comparecencia que para ratificar ante esta H. Junta este documento se realice, ante ustedes manifestamos:

Que TRABAJADOR y PATRÓN hemos convenido en dar por terminada la relación de trabajo que unió al primero de los nombrados, con la empresa compareciente, al tenor del convenio cuya aprobación sometemos a esta Junta, y que se rige por las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

Ambas partes declaran:

I.- Que el Sr. CRISTÓBAL LÓPEZ LARIOS ha venido prestando sus servicios como trabajador y en forma exclusiva, a AEROMEXPRESS, S.A. DE C.V., con las siguientes condiciones y términos:

- a).- Salario: \$153.74 diario.
- b).- Horario: menor a 8 horas diarias y a 48 horas semanales.
- c).- Ingreso: 2 de agosto de 1993.

II.- Que es su voluntad dar por terminada la relación y contrato individual de trabajo que los ha venido uniando, a partir del día de hoy, y por tanto, convienen las siguientes

C L A U S U L A S

PRIMERA.- El actor personalmente, manifiesta que reconoce que la relación laboral que hasta el día de hoy le unió, fue exclusivamente con AEROMEXPRESS, S.A. DE C.V., excluyendo por tanto a cualquier otra persona física o moral ; que da por terminada la relación de trabajo que le unió en exclusiva con AEROMEXPRESS, S.A. DE C.V. en términos de la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, reconociendo asimismo que le fueron cubiertas todas y cada una de las prestaciones que generó y a las que tuvo derecho, tales como salarios ordinarios y extraordinarios, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, fondo de ahorro, séptimos días, prima dominical, utilidades y cualesquiera otra, así como que durante el tiempo que prestó sus servicios nunca sufrió enfermedad profesional ni accidente de trabajo alguno por lo que le extiende el finiquito más amplio que en derecho proceda, sin reservarse acción ni derecho alguno que ejercitar en su contra con posterioridad y por ningún motivo.

SEGUNDA.- La empresa demandada está conforme con lo anterior, y en tal virtud entrega al actor la cantidad de \$66,824.99 netos, en concepto de pago de finiquito de cualquier prestación que le hubiera quedado a adeudar y como gratificación por sus servicios prestados.

TERCERA. Ambas partes expresan su conformidad con el presente convenio, solicitan su aprobación por ajustarse a derecho y piden se les obligue a su observancia y cumplimiento en todo tiempo y lugar a título de laudo ejecutoriado, y se archive el presente expediente como asunto total y definitivamente concluido.

Por lo antes expuesto y fundado, a ustedes C. Miembros de esta Junta atentamente pedimos:

ÚNICO.- Tenernos presentados en términos de este convenio; aprobarlo y hecho ello archivar este expediente como total y definitivamente concluido, expidiendo a la parte patronal copia certificada por duplicado del mismo.

México, D.F., a 25 de julio del año 2004.

AEROMEXPRESS, S.A. DE C.V.

CRISTÓBAL LÓPEZ LARIOS

Lic. Gilberto Chávez Orozco, apoderado
y Representante Legal.

Del anterior ejemplo del modelo de convenio fuera de juicio podemos apreciar que no cumple con lo fiel y estrictamente establecido en el artículo 123, frac. XXVII y el artículo 5º de su Ley reglamentaria, pues es clara en la parte donde dice "el actor manifiesta... sin reservarse acción ni derecho alguno que ejercitar en su contra con posterioridad y por ningún motivo. Extremo que por demás deja en estado de indefensión al trabajador para ejercer sus derechos con posterioridad.

De lo anterior se desprende en lo que ha estado insistiendo, ya que este convenio como cualquier otro inexplicablemente han sido aprobados por la Junta tanto en el ámbito local como en el Federal.

4.5 PENA CONVENCIONAL OBLIGATORIA.

Hemos llegado a la parte interesante del presente trabajo, pero antes de continuar este tema debemos precisar el término pena convencional.

La pena convencional es la sanción materializada, que previamente determinada consiste en un dar y que una de las partes hace a su contraparte, quien la acepta de conformidad para el caso de un incumplimiento, y que dicha pena garantiza la reparación del daño ocasionado por el incumplimiento del pago oportuno.

En el derecho del trabajo podemos definir la pena convencional como aquella cláusula especial que estipulan las partes dentro del convenio, y la aplicación dependerá del incumplimiento del que esta obligado a pagar lo pactado dicha pena se ve reflejada en el incremento de la cantidad líquida prevista en el convenio.

Como lo hemos mencionado la pena convencional garantiza al trabajador y le da seguridad jurídica, el convenio ya sea dentro o fuera del juicio al aprobarse este tiene los mismos efectos que el laudo y en consecuencia puede equipararse la pena convencional con los salarios caídos en el laudo, garantizando así la subsistencia de la parte obrera, a fin de no dejarla a esta en estado de indefensión ya que por olvido o mala fe, muy pocas veces se establece la multicitada cláusula penal y un ejemplo claro de ello es el ejemplo que anteriormente dimos del modelo de convenio fuera de juicio.

La pena convencional esta sujeta al cumplimiento o incumplimiento, este acontecimiento es incierto siendo un presupuesto de hecho se debe exigir para ser valido, es decir, cuando se incumple el convenio, la cláusula donde se establezca la pena convencional se hace efectiva hasta que se de el total cumplimiento del convenio, con todo y pena convencional; en otro orden de ideas cuando se da el cumplimiento del convenio oportunamente la pena convencional no opera por que fue una modalidad previamente establecida en el convenio y al cumplirse queda automáticamente sin efectos dicha pena convencional.

La pena convencional queda sujeta al cumplimiento total del convenio, de ahí que dependa que en el cumplimiento del convenio también queda sujeto a la voluntad de la parte obligada a cumplirlo.

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

El convenio que se crea bajo el amparo de una pena convencional tiene la característica especial de estar en una situación más comprometida entre las partes, destinado a asegurar su buena actuación.

La pena convencional no afecta, solo procura la eficaz actuación y regulación de los intereses de las partes y muy en especial a la parte actora, desplegando efectos de garantía y tutela con miras hacia el futuro cumplimiento del convenio.

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

Pero en realidad los efectos de la pena convencional en el convenio están sujetos a tres hipótesis y casos concretos; primero, cuando el convenio esta pendiente, es decir cuando este no se ha realizado pero se puede cumplir. Si el convenio esta pendiente por cumplirse, los efectos del mismo no se saben, ni se puede saber que efectos va a producir el convenio, puesto que es factible que el convenio llegue a cumplirse, la parte queda vinculada de tal manera que durante el lapso que tiene para su cumplimiento debe abstenerse de cometer cualquier acto

que impida dar cumplimiento oportunamente a la obligación convenida. Por otro lado la parte actora podrá optar por cualquier medida preventiva para que no se dañe su derecho. La incertidumbre de la realización del cumplimiento del convenio influye exclusivamente sobre la pena convencional que es susceptible de desaparecer si el convenio se cumple totalmente.

Segunda hipótesis, cuando el convenio se cumple totalmente. Son tres los efectos de la pena convencional a seguir en este supuesto. Estos dependen de la total cumplimentación del mismo, es decir, implica la eficaz solución del convenio en la fecha o tiempo pactado, en este caso los efectos de la pena convencional quedan suspendidos.

Un segundo efecto surge cuando la parte comprometida a la ejecución del convenio cumple cabalmente con el, pero el trabajador no se presenta ante la junta para recibir la cantidad o cosa convenida o se niega a hacerlo, en este caso el patrón debe solicitar a la Junta, que tenga por exhibida la cantidad o cosa que originalmente la parte actor (trabajador) y solicitar se guarde en el secreto de la Junta lo anterior para evitar que surta sus efectos la pena convencional, en este caso particular la pena convencional no surtirá ningún efecto, toda vez que esta entrara en función solo para el caso del incumplimiento por parte del patrón y no así en caso de omisión por parte del trabajador al recibirlo.

En el supuesto de que no obstante señalado día, hora y lugar para el cumplimiento del convenio, la parte demandada llegue a proponer nueva fecha para el cumplimiento del convenio los efectos de la pena convencional deberán operar hasta el cumplimiento total del mismo, salvo manifestación expresa de la parte actra en su perjuicio.

Tercera hipótesis, cuando el convenio no se cumple, la pena convencional, automáticamente entra en función, y empezara a incrementarse día

con día del incumplimiento, con dicha medida se trata de resarcir el daño provocado con el incumplimiento del convenio.

Aun cuando la Ley Federal del Trabajo no manifiesta nada acerca de la forma de cómo estipular una pena convencional, solo se limita a la irrenunciabilidad de derechos, la Junta de Conciliación y Arbitraje debería de intervenir sobre su obligatoriedad y sobre el monto de la pena convencional y el plazo para que se lleve acabo el cumplimiento del convenio.

La pena convencional, además, sirve para que para el caso del incumplimiento la parte actora o trabajador pueda solicitar la ejecución del mismo pero con creces, es decir actualizando la cantidad pactada sumándole la pena convencional, como si se tratase de salarios caídos, protegiendo de manera eficaz al trabajador.

Para tal efecto y darle mas fuerza a esta idea seria necesario modificar y/o ampliar el artículo 33 de la ley Federal del Trabajo, solo para el efecto de que se contemple la cláusula penal en los convenios celebrados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

4.6 PROPUESTA PERSONAL.

Al haber concluido el breve estudio del presente trabajo y además del aspecto jurídico que deja la experiencia del litigio en las Juntas de conciliación y arbitraje, puedo proponer lo siguiente:

Por lo que hace a las relaciones y conflictos individuales de trabajo, y debido a la carga de trabajo que dichas Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen y que día a día se incrementa por el desempleo, puedo decir que lo mas factible y practico para ambas partes y muy en especial a la parte actora (trabajadores), es

realizar desde la Primera audiencia es decir en la etapa de conciliación, un convenio invocando el artículo 53 fracción primera de la Ley Federal del Trabajo, cuidando que dicho convenio contenga los requisitos que marca el artículo 33 de la Ley en comento, para no violar el artículo 123, apartado A, fracción XXVII, inciso h) agregando además un apartado donde se desglosen las cantidades que arrojen por los conceptos que se le estén pagando al trabajador por su liquidación o finiquito, sin dejar de pasar por alto que se estipule la pena convencional, ya sea en el convenio dentro de juicio y en el convenio fuera de juicio, además con usando la analogía, con lo que sucede en las cartas poder y para darle mas validez a nuestro convenio el mismo además de estar firmado por las partes este deberá tan bien ser firmado por dos testigos.

Esta practica sana en el campo del derecho del trabajo, ayuda a la pronta solución de conflictos de trabajo y solo cuando lo amerite de verdad y a ojo de buen abogado entrarle con todo al arbitraje que como vimos en el capítulo tercero del presente trabajo es muy complejo y bastante prolongado.

Para tal efecto me permito exponer el siguiente modelo de convenio celebrado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, mismo en el cual se contienen todos los elementos a que he hecho referencia a lo largo del presente capítulo:

LÓPEZ RODRIGUEZ EDMUNDO

Y

SISTEMAS CORPORATIVOS DE PERSONAL, S.A. DE C.V.

CONVENIO FUERA DE JUICIO.

C. MIEMBROS DE LA JUNTA ESPECIAL TRES BIS
DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE:

LOPEZ RODRIGUEZ EDMUNDO, por mi propio derecho y en mi carácter de trabajador, y LIC. VICTOR RUIZ DE JESUS, en carácter de apoderado y representante legal de la empresa SISTEMAS CORPORATIVOS DE PERSONAL, S.A. DE C.V., la cual concurre en su carácter de patrón, personalidad que se acredita en la comparecencia que para ratificar ante este Tribunal este documento se realice, ante ustedes manifestamos:

Que TRABAJADOR y PATRÓN con fundamento en el artículo 53 fracción primera de la Ley Federal del Trabajo, hemos convenido en dar por terminada la relación de trabajo que unió al primero de los nombrados, con la empresa compareciente, al tenor del convenio cuya aprobación sometemos a esta Junta, y que se rige por las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

Ambas partes declaran:

I.- Que el Sr. LOPEZ RODRIGUEZ EDMUNDO ha venido prestando sus servicios como trabajador y en forma exclusiva a la empresa SISTEMAS CORPORATIVOS DE PERSONAL, S.A. DE C.V., con las siguientes condiciones y términos:

- a).- Salario: \$1,000.00 diario.
- b).- Horario: menor a 8 horas diarias y a 48 horas semanales.
- c).- Ingreso: 2 de agosto de 1993.

II.- Que es su voluntad dar por terminada la relación y contrato individual de trabajo que los ha venido uniendo, a partir del día de hoy, y por tanto, convienen las siguientes

C L A U S U L A S

PRIMERA.- El actor personalmente, manifiesta que reconoce que la relación laboral que hasta el día de hoy le unió, fue exclusivamente con SISTEMAS CORPORATIVOS DE PERSONAL, S.A. DE C.V., excluyendo por tanto a cualquier otra persona física o moral; que da por terminada la relación de trabajo que le unió en exclusiva con SISTEMAS CORPORATIVOS DE PERSONAL, S.A. DE C.V. en términos de la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, reconociendo asimismo que le fueron cubiertas todas y cada una de las prestaciones que generó y a las que tuvo derecho, tales como salarios ordinarios y extraordinarios, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, fondo de ahorro, séptimos días, prima dominical, utilidades y cualesquiera otra, así como que durante el tiempo que prestó sus servicios nunca sufrió enfermedad profesional ni accidente de trabajo alguno por lo que le extiende el finiquito más amplio que en derecho proceda.

SEGUNDA.- La empresa demandada está conforme con lo anterior, y en tal virtud entrega al actor la cantidad de \$100,000.00 netos, en concepto de pago de finiquito de cualquier prestación que le hubiera quedado a adeudar y como gratificación por sus servicios prestados y mismos que se desglosan de la siguiente forma:

VACACIONES:	\$ 30,000.00
PRIMA VACACIONAL:	\$15,000.00
AGUINALDO:	\$25,000.00
PRIMA DE ANTIGÜEDAD:	\$12,000.00
GRATIFICACION:	\$18,000.00

TERCERA. Ambas partes expresan su conformidad con el presente convenio, solicitan su aprobación por ajustarse a derecho y piden se les obligue a su observancia y cumplimiento en todo tiempo y lugar a título de laudo ejecutoriado, y se archive el presente expediente como asunto total y definitivamente concluido.

CUARTA. La empresa se compromete a pagar por cada día de incumplimiento al presente convenio, la cantidad de \$1,000.00 por concepto de pena convencional, hasta el total cumplimiento del presente convenio.

Por lo antes expuesto y fundado, a ustedes C. Miembros de esta Junta atentamente pedimos:

ÚNICO.- Tenemos presentados en términos de este convenio; aprobarlo y hecho ello archivar este expediente como total y definitivamente concluido, expidiendo a la parte patronal copia certificada por duplicado del mismo.

México, D.F., a 25 de julio del año 2004.

SISTEMAS CORPORATIVOS DE PERSONAL LOPEZ RODRIGUEZ EDMUNDO.
, S.A. DE C.V.

TESTIGO. ADRIAN FERNANDEZ

TESTIGO. ROBERTO INOJOSA

Así podemos de esta manera estar seguros de que realizamos un convenio un elevado nivel de litigio, pues este convenio da a las partes que lo contraen seguridad jurídica ante todo, tan ello es así que no sería susceptible para dejarlo sin efectos mediante el amparo, y solo para el incumplimiento garantizaría en la actualización un incremento garantizado al trabajador mediante la solicitud de la ejecución del convenio.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- Como vimos en el primer capitulo existen diversas acepciones para definir la rama jurídica referente a los trabajadores, siendo la mas aceptada actualmente la de Derecho del Trabajo.

SEGUNDA.- Podemos definir al Derecho del Trabajo como al conjunto de normas que regulan las relaciones entre los patrones, trabajadores o sindicatos, derivadas de las prestaciones de servicios personales mediante una remuneración económica.

TERCERA.- En el Derecho del Trabajo, y muy en especial en la relación de trabajo se encuentran como sus elementos integrantes que son; primero la prestación del trabajo o servio personal, segundo la facultad que tiene el patrón para ordenar o instruir al trabajador, por lo que hace a la forma de realizar su trabajo, dentro del horario previamente establecido a esto se le llama subordinación, y por ultimo el pago que consiste en pagar al trabajador la cantidad de dinero convenida entre ellos sin que contravenga la Ley es decir jamás será menos del salario mínimo vigente.

CUARTA.-Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se pueden conceptuar como organismos del trabajo, como instituciones jurisdiccionales Sui géneris, por comportarse indistintamente como entes administrativos y judiciales funcionando como tribunales de conciencia y equidad, aun cuando los autores no se pongan de acuerdo con la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

QUINTA.- En las relaciones individuales de trabajo pueden surgir roces que la deterioran, creando la presencia de controversias, pleitos o pugnas entre los trabajadores y los patrones, pero estas partes a su vez pueden solucionar sus diferencias, inclusive antes de ponerlas en consideración de las autoridades del Trabajo, sin embargo, en muchas de las ocasiones estas no son capaces de dirimir sus

problemas, teniendo que recurrir a la intervención de un tercero que ponga fin al conflicto, siendo competente para ello las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

SEXTA.- Dentro del procedimiento, se encuentran la etapa de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes en la primera etapa podrán celebrar el convenio para la solución del conflicto, si no fuere así la partes se someterán al arbitraje, poniendo todas las pruebas que consideren convenientes para demostrar su derecho, y una vez desahogadas estas, la autoridad deberá emitir su laudo, el cual tendrá carácter de obligatorio, pero las partes podrán denunciar en todo momento el convenio, es decir en cualquier etapa del procedimiento, de hecho también pueden convenir sobre la modalidad del cumplimiento del laudo.

SÉPTIMA.- Como ultima conclusión tenemos que el convenio es la mejor opción para la solución de conflictos y de la relación individual de trabajo, un convenio que sobre todo plasme lo estipulado por los artículos 53 fracción primera ,33 de la Ley en comento, para no violar el artículo 123, apartado A, fracción XXVII, inciso h), es decir que no contenga renuncia de derechos, agregando además un apartado donde se desglosen las cantidades que arrojen por los conceptos que se le estén pagando al trabajador por su liquidación o finiquito, sin dejar de pasar por alto que se estipule la pena convencional, ya sea en el convenio dentro de juicio y en el convenio fuera de juicio, además que dicho convenio cuando sea fuera de juicio que se firme ante dos testigos y todo esto para evitar los tramites engorrosos que por las cargas de trabajo que tiene la Junta de Conciliación y Arbitraje, provocan la violación a los principios del derecho del trabajo sobre todo los de economía, inmediatez y celeridad en el procedimiento.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINA

- ALONSO OLEA, M. INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO. Cuarta Edición. Editorial Revista del Derecho del Trabajo. Madrid 1981.
- ALONSO GARCÍA, Manuel. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. 5ª Edición. Editorial Ariel. Barcelona, España, 1975.
- ARCE CANO, Gustavo. LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Editorial Porrúa, México 1988.
- BEJARANO SANCHEZ, Manuel. OBLIGACIONES CIVILES. 5ª Edición. Colección De Textos jurídicos universitarios. Editorial Oxford. México, 2000.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2ª Edición. Editorial Trillas México, 1989.
- BORELL NAVARRO, Miguel. ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO 6ª Edición. Editorial Sista, S.A. de C.V. México D.F. 1998.
- BUEN LOZANO, Néstor De. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Octava Edición. Editorial Porrúa. México. 1992.
- BUEN LOZANO, Néstor De. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. 10ª Edición. Editorial Porrúa. México. 1997.
- BUENAVENTURA PELLISE, Prals. NUEVA ENCICLOPEDIA JURIDICA. Tomo I. Editorial Francisco Seix S.A., Barcelona, España, 1985.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. Editorial Harla.
México, 1985.

CABANELLAS, Guillermo. TRATADO DE DERECHO LABORAL. Editorial Harla.
Buenos Aires, 1968.

_____ DERECHO DE LOS CONFLICTOS LABORALES. Editorial
Omeba. Buenos Aires, 1968.

CANTÓN MOLLER, Miguel. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Pac
S.A. de C.V., México, 1995.

CASTORENA, Jesús. MANUAL DE DERECHO OBRERO. Ed. Composición
Tipográfica, México, D.F., 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. CUARENTA LECCIONES DEL DERECHO
LABORAL. 8ª Edición, Editorial Trillas, México 1996.

_____ EL MITO DEL ARBITRAJE POTESTATIVO. Editorial Jus S.A.,
México, 1978.

_____ NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA.
Editorial Trillas. México, 1986.

DAVALOS, José. DERECHO DEL TRABAJO. T.I. 5ª Edición. Editorial. Porrúa.
México, 1994.

DE BUEN UNNA, Carlos. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ANÁLISIS Y

COMENTARIOS. Colección Leyes Comentadas. Reimpresión a la 3ª Edición. Ed. Themis. México 1997.

DE FERRARI, Francisco. DRECHO DEL TRABAJO. 2ª Edición. Ediciones De Palma. Buenos Aires, Argentina, 1976.

DE LA CUEVA, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. 15ª Edición, Editorial Porrúa. México 1998.

EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II. 15ª Edición, Editorial Porrúa. México 1998.

FIX ZAMUDIO, Héctor. NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Publicado en Folletos de la Junta de Conciliación y arbitraje de México. México 1985.

GALINDO GARFIAS, Ignacio. DERECHO CIVIL PRIMER CURSO. 12ª Edición. Editorial. Porrúa. México, 1993.

GUERRERO, Euquerio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. 17ª Edición. Editorial Porrúa. México, 1991.

GUTIERREZ ARAGÓN, Raquel. LINEAMIENTOS DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO. Décima Edición. Editorial Porrúa. México, 1995.

LASTRA LASTRA, José Manuel. DERECHO SINDICAL. 2ª Edición. Ed. Porrúa.

México 1993.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo II. Ed. Porrúa. México 1983.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. CONDICIONES DE TRABAJO. 2ª Edición. Ed. Pac. México 1985.

STAFFARINI, Eduardo R. DERECHO PROCESAL SOCIAL. Editorial Argentina Tea. Buenos Aires, Argentina. 1955.

TENA SUCK, Rafael e ITALO, Hugo. DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Editorial. Pack-Mex. México 1986.

TENA SUCK, Rafael. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Tomo II. 2ª Edición. Editorial. Trillas. México 1987.

TENA SUCK, Rafael. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 3ª Edición. Editorial Trillas. México 1991.

TRUEBA URBINA, Alberto. DERECHO SOCIAL MEXICANO. Editorial Porrúa, México, D.F., 1978.

TRUEBA URBINA, Alberto. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Octava Edición. Editorial Porrúa. México 1991.

TRUEBA URBINA, Alberto. EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. 5ª Edición. Editorial. Porrúa. México, 1980.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. INSTITUCIONES DE DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. T.I., V.1. Ed. Talleres Gráficos Andrea Doria

S.A., México, D.F.

LEGISLACION CONSULTADA.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. Ultima edición. Editorial Porrúa. México. 2003.

Ley Federal del Trabajo. Ultima edición Editorial Porrúa. México. 2003.

Ley del Seguro Social. Ultima edición editorial Porrúa. México .2003.

Jurisprudencia de la suprema corte de justicia de la Nación. (ius 2003).

Código Civil para el Distrito Federal. Ultima edición. Editorial Porrúa. México 2003.