



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLÁN



**ANÁLISIS DEL CONVENIO EN LA TERMINACIÓN
DE LAS 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

JESÚS MONTERRUBIO RUIZ.

Asesor: LIC. JUAN JOSÉ MELÉNDREZ RODRÍGUEZ.

MAYO DE 2005.

m345254

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recacional.

NOMBRE: José Huanterabio Paró

FECHA: 9/07/05.

FIRMA: 

**GRACIAS DIOS QUE ME HAZ
ENSEÑADO EL SIGNIFICADO DE
LA SIGUIENTE FRASE, QUE ME
ACOMPAÑA POR EL RESTO DE
MIS DÍAS.**

***"HAY HOMBRES QUE LUCHA UN
DÍA Y SON BUENOS,
HAY HOMBRES QUE LUCHAN UN
AÑO Y SON MEJORES,
HAY LOS QUE LUCHAN MUCHOS
AÑOS Y SON MUY BUENOS,
PERO HAY AQUELLOS QUE
LUCHAN TODA LA VIDA,
ESOS SON LOS
IMPRESINDIBLES".***

BERTOLT BRECHT

**A TI MAMA FUENTE DE ETERNA SABIDURÍA,
MI EXACTA CONSEJERA, LLAMA
INCANDESCENTE DE AMOR, TUYO ES EL
CRÉDITO DE LA CULMINACIÓN DE ESTA TAN
IMPORTANTE ETAPA DE MI VIDA, TU ERES MI
CARIÑITO QUE DIOS ME HA DADO.**

**A MI PADRE, AQUEL QUE CON DIGNIDAD
TRABAJA PARA VER CRECER LOS SUYOS,
QUIEN SE ESFUERZA A SUPERAR SU
CONDICIÓN A PESAR DE HABER CRUZADO
TIEMPOS DE INFORTUNIO, POR EL ORGULLO
QUE ME REPRESENTAS SABIENDO TU
RECIPROCIDAD POR ESTE SENTIMIENTO.**

**MIS QUERIDAS HERMANAS, SU APOYO
INCONDICIONAL A REBASADO FRONTERAS, E
IDEOLOGÍAS, EL SABERLAS JUNTO A MI ME
IMPULSO A SEGUIR ADELANTE.**

**A USTEDES QUE SU UNIÓN A REFORZADO MI
VIDA GRACIAS.**

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO ME SIENTO TAN ORGULLOSO DE FORMAR PARTE DE TI Y JURO QUE LA CARA VOY A DAR CADA VEZ QUE ALGUIEN TE NOMBRE EN CUALQUIER LUGAR.

A MI ASESOR DE TESIS LIC. JUAN JOSÉ MELÉNDREZ RODRÍGUEZ, DESTACADO CATEDRÁTICO, IMPLACABLE ABOGADO, QUIEN, SIN SU AYUDA HUBIERA SIDO DIFÍCIL CULMINAR ESTE TRABAJO.

AL SOBRESALIENTE ABOGADO LIC. GILBERTO CHÁVEZ OROZCO A QUIEN DEBO EL CARÁCTER, PROFESIONAL CON EL QUE AHORA ME OSTENTO.

**ANÁLISIS DEL CONVENIO EN LA TERMINACIÓN
DE LAS RELACIONES Y CONFLICTOS INDIVIDUALES DE
TRABAJO.**

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	3.

**CAPITULO PRIMERO
LA RELACIÓN DE TRABAJO.**

1.1 Antecedentes.....	5.
1.2 Definición de Derecho del Trabajo.....	6.
1.3 Definición de Relación de Trabajo.....	12.
1.4 Definición de Contrato de Trabajo.....	20.
1.5 Naturaleza Jurídica de la Relación de Trabajo.....	23.
1.6 Efectos de la Relación de Trabajo.....	28.

**CAPITULO SEGUNDO.
EL CONFLICTO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.**

2.1 Concepto de Conflicto de Trabajo.....	30.
2.2 Concepto de Conflicto Individual de Trabajo.....	32.
2.3 Formas de Solución de los Conflictos Individuales del Trabajo....	35.
2.3.1 El Arbitraje.....	38.
2.3.2 La Conciliación.....	41.

CAPITULO TERCERO
EL CONVENIO EN MATERIA LABORAL.

3.1	CONCEPTO DE CONVENIO.....	54.
3.2	ELEMENTOS QUE INTEGRAN AL CONVENIO.....	59.
3.3	TIPOS DE CONVENIO.....	65.
3.4	PENA CONVENCIONAL EN LOS CONVENIOS.....	78.

CAPITULO CUARTO.

PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN POR INCUMPLIMIENTO DEL CONVENIO
ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

4.1	LA EJECUCIÓN.....	90.
4.2	EL EMBARGO.....	102.
4.3	REMATE.....	113.
4.4	PROPUESTA CONCRETA.....	120.
	CONCLUSIONES.....	120.
	BIBLIOGRAFÍA.....	122.

Vo.Bo. ASESOR DE TESIS.

LIC. JUAN JOSÉ MELÉNDREZ RODRÍGUEZ

ALUMNO No. CUENTA 09607578-4.

JESÚS MONTERRUBIO RUIZ..

INTRODUCCIÓN

El derecho procesal laboral en México, es muy complejo y muchas de las veces no se cumple con los principios del derecho del trabajo y muy en especial el de la celeridad en el procedimiento debido principalmente a la carga excesiva de trabajo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues como la mayoría de las veces el trabajador se ubica frente a una realidad de crisis económica ya que se encuentra en esos momentos desempleado, sumando a esto la dilación de los procedimientos laborales y con los riesgos que implica un litigio laboral, así mismo y sin tomar una posición patronal representa para esta última 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, surge la necesidad de culminar las relaciones así como los conflictos individuales de trabajo de forma pronta mediante la celebración de convenios celebrados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El motivo por el cual decido el nombre del presente trabajo de tesis ***“ANÁLISIS DEL CONVENIO EN LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES Y CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.”*** Es que al tener un estudio adecuado, da un conocimiento amplio sobre la celebración de un convenio que bien se puede realizar al momento que se da la ruptura en la relación del trabajo o bien posteriormente al suscitarse un conflicto individual del trabajo; resolviéndose de manera pronta, efectiva y económicamente favorable para las partes que intervienen en una relación de trabajo. Para entender un poco más lo antes mencionado en el capítulo PRIMERO analizo la relación de trabajo iniciando con los antecedentes del derecho del trabajo, concepto de trabajo para posteriormente entrar al estudio de aquella, concepto, naturaleza y efectos jurídicos, en el capítulo SEGUNDO se estudia al conflicto de trabajo realizando un estudio con la misma secuencia del capítulo anterior iniciando con la definición,

clasificación y su forma de solución siendo esta el arbitraje y la conciliación, acto seguido en el capítulo TERCERO se analiza al convenio en materia laboral, entrando al estudio de su concepto, naturaleza, además de que se analizan los elementos que lo integran El capítulo CUARTO y último se limita a la ejecución forzosa mediante el procedimiento de ejecución regulado por la Ley Federal del Trabajo, esto insistiendo en que la mejor alternativa para la terminación de relaciones así como de los conflictos individuales de trabajo es la celebración de un convenio ante las Juntas de Conciliación y arbitraje.

CAPÍTULO PRIMERO LA RELACIÓN DE TRABAJO.

1.1. ANTECEDENTES.

"La fuente de toda la riqueza es el trabajo. afirmaban los economistas, lo es junto con la naturaleza, de los materiales que el hombre convierte en riqueza. Pero es muchísimo mas que eso. Es la condición fundamental de toda vida humana, a tal grado que, hasta cierto punto debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre"¹

Es necesario conocer los precedentes históricos que sirvieron como base a nuestra actual legislación laboral para tener un entendimiento mas acertado del tema que se analiza en el presente trabajo de tesis ya que al comprender los grandes cambios que se suscitaron a lo largo del devenir histórico se descubre la necesidad de profundizar sobre las instituciones del derecho del trabajo, siendo una EL CONVENIO celebrado obviamente por mutuo consentimiento de las partes.

El origen histórico del Derecho del Trabajo esta vinculado a la Revolución Industrial tal como lo analiza de manera acertada el maestro Miguel Bermúdez Cisneros al redactar que *"la historia del movimiento obrero es una lección de sociología que nos da la precisa idea del grupo social oprimido. El envilecimiento de la taza salarial, el prolongamiento de la jornada de trabajo, el libre juego de la ley de la oferta y la demanda, el trabajo del menor de seis, ocho, y diez años en largas jornadas y el de la mujer en idénticas condiciones crearon*

¹ Engel Federico: *El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre*. Editorial Publicaciones Cruz. México, 1997, Pág. 1.

*aquel estado de desastre social de que nos habla DURAND, en el cual las condiciones de vida se uniformizaron en el más infimo nivel. La identidad de condiciones de vida crea firmes principios de solidaridad entre los miembros del grupo social oprimido.*²

1.2. DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Antes de iniciar con el estudio de la definición del Derecho del Trabajo, es prioridad analizar las diferentes denominaciones que se le han tratado de dar a esta rama jurídica.

A lo largo de la historia, el problema que se ha presentado con motivo de la denominación de nuestro campo de estudio; los distintos puntos de vista de algunos de los principales juristas, 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 Osujetas al constante cambio histórico, así como a las diversas formas 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.

LEGISLACIÓN INDUSTRIAL O 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

² Bermúdez Cisneros Miguel *Cursos de Derechos del Trabajo. 1ª Edición en Español. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor México D. F. 1979.*

proceso legislativo, haciendo a un lado las 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, Cucho, 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”*³.

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 a los 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”⁴.

³ Buenaventura Pellise Prals. *Nueva Enciclopedia Jurídica*. T.I. Ed. Francisco Seix S.A., Barcelona, España, 1985. Pág. 609.

⁴ Castorena, Jesús. *Manual de Derecho Obrero*. Ed. Composición Tipográfica, México, D.F., 1984. Pág. 125.

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 referirse al sujeto y no a su actividad, ya que es el obrero quien realiza una autoridad 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”⁵.

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 dichos individuos, 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.

⁵ Trueba Urbina, Alberto. *Derecho Social Mexicano*. Editorial Porrúa. México. D.F., 1978. Pág. 65.

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 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.

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"⁶.

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*"⁷.

⁶ Sánchez Alvarado, Alfredo. *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*. T.I., V.1. Ed. Talleres Gráficos Andrea Doria S.A., México, D.F. Pág. 36.

⁷ Cit. Por Bávalos, José. *Derecho del Trabajo*. T.I. 5ª Edición. Ed. Porrúa. México, 1994. Pág. 41.

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”*⁸.

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”*⁹.

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”*¹⁰.

Como comentario, cabe mencionar que los diferentes 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, concluyo que: *“El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre trabajadores y patrones, derivadas de la prestación de servicios personales, buscando el equilibrio entre el trabajo y el capital”*.

1.3. DEFINICIÓN DE RELACIÓN DE TRABAJO.

⁸ De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho del Trabajo*. T.I. 15ª Edición. Ed. Porrúa, México 1998. Pág. 83.

⁹ Trueba Urbina, Alberto. *El Nuevo Derecho del Trabajo*. 5ª Edición. Ed. Porrúa, México, 1980. Pág. 135.

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

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 prometido"*¹¹.

Cuando analizamos la relación de trabajo, nos damos cuenta 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 el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece que relación de trabajo *"Cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario"*.

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.

¹¹ Galindo Garfias, Ignacio. *Derecho Civil Primer Curso*. 12ª Edición. Ed. Porrúa, México, 1993. Pág. 237.

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 dé 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”*.

Consecuentemente, el contrato al ser una forma válida de constituir una relación de trabajo, no implica que al no existir éste, el vínculo laboral tampoco exista, pues para que ésta prevalezca 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*"¹².

¹² 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.*

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 5º).

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"*.

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"*¹³.

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"*¹⁴.

La ley atribuye características especiales al salario, tales como:

¹³ Ramírez Fonseca, Francisco. *Condiciones de Trabajo*. 2ª Edición. Ed. Pac. México 1985. Pág. 28.

¹⁴ De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho del Trabajo*. T.I. 15ª Edición. Ed. Porrúa. México 1998. 297.

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 los 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, patrones 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.

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”.

El artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

El salario mínimo no puede ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los siguientes casos:

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

II.- Pago de rentas, a que se refiere el artículo 115. este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.

III.- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de 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 esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% 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 4º, así como la Constitución en su artículo 5º; 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 3º 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”*. Tal como lo establece el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo.

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. DEFINICIÓN 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 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". Ahora bien, "los convenios que producen o transfieren obligaciones y derechos toman el nombre de *contratos*"¹⁵.

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*.

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

¹⁵ Bejarano Sánchez, Manuel. *Obligaciones Civiles*. 5ª Edición. Colección de Textos Jurídicos Universitarios. Ed. Oxford. México, 2000. Pág. 26 y 27.

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 de 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 heterónomamente, 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”*¹⁶.

1.5. NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

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.

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, el objeto posible, la capacidad, el libre albedrío, la licitud en el objeto y la forma

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 escrita. En realidad

¹⁶ *Ibidem* Pág. 30.

ocurre que el consentimiento contractual lo identifican con esta que sólo es un presupuesto de validez de relativa importancia en el contrato individual de trabajo.

La afirmación anterior tiene su fundamento en el segundo párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra establece:

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

De lo anterior concluyo que el consentimiento de las partes en la celebración del contrato de trabajo puede ser de manera escrita y/o verbal ya que al no distinguir la ley sobre la forma en que manifiestan su consentimiento las partes al momento de celebrar un contrato de trabajo, nadie esta en la posición de realizar dicha distinción.

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, como esta establecido en el artículo 27 de la Ley Federal del Trabajo *"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 albedío, licitud en el objeto y forma.

a) CAPACIDAD. la capacidad en materia laboral se diferencia a la establecida en materia civil para ser sujeto de derechos y obligaciones tal como lo establece el maestro Mario de la Cueva al señalar que: *"la prohibición impuesta por la no utilización del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez..."*¹⁷

Con la acotación anterior iniciamos diciendo que la fracción III del apartado A del artículo 123 Constitucional, *determina que está prohibida la utilización del trabajo de menores de catorce años*. Ello significa que los menores de esa edad no pueden ser sujetos de una relación laboral. Los artículos 5º, fracción I; y 22 de la Ley Federal del Trabajo, confirman la misma regla; 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 artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo establece que "los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o 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". Considero que la ley tiene como objetivo que el menor termine con su educación obligatoria evitando que los empresarios abusen de su inexperiencia.

¹⁷ De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, T. I., 18ª edición. Ed. Porrúa México 2001. pag. 211. -

El artículo en comento establece en su primer párrafo que "los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en la ley" citando de nueva cuenta al maestro de la Cueva quien al respecto señala que: "*disposición esta última que tampoco plantea un problema de incapacidad pues las limitaciones a que se refiere son medidas diversas que se ocupan de trabajos que podrían dañar gravemente el desarrollo físico de los menores o su moralidad, como los trabajos subterráneos o en los expendios de bebidas embriagantes*"¹⁸.

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 5º 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 5º 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

¹⁸ *Idem.* -

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 de la Ley Federal del trabajo).

1.6. 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.

CAPITULO SEGUNDO.

EL CONFLICTO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

2.1. CONCEPTO DE CONFLICTO DE TRABAJO.

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

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

El maestro. Guillermo Caballenas nos explica que *"la voz conflicto es utilizada en el derecho para designar palabras antagónicas"*¹⁹

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

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

¹⁹ Cit. Por-Cabazos Flores, Baltasar. *Lecciones de derecho laboral*. Ed. Trillas. México, D.F., 1990, pag. 321

para el tratadista Mario de la Cueva los conflictos de trabajo *"son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o incumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo"*²⁰

Por su parte el doctrinario Armando Porras López define a los conflictos de trabajo como *"las controversias jurídico-económicas que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la Ley a la relación de trabajo individual o colectiva"*²¹.

El doctrinario Miguel Bermúdez Cisneros opina que *"conflicto de trabajo es toda situación jurídica que se produce como consecuencia de la relación jurídica que se produce como consecuencia de la relación contractual ocasionada en el desarrollo de la extensión de una relación jurídico laboral, y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo"*²²

Las anteriores definiciones se forman de acuerdo al criterio de cada uno de estos autores; llego a la conclusión que estos coinciden en que para que exista un conflicto de trabajo es necesario que exista un motivo de enfrentamiento o discordia entre los sujetos del derecho de trabajo, que perturben la relación jurídica existente derivado del incumplimiento de las condiciones generales de trabajo.

De acuerdo a las causas que originan los conflictos, estos pueden clasificarse de acuerdo a diferentes criterios; así tenemos que pueden ser individuales o colectivos; jurídicos o económicos, por los sujetos procesales, pueden ser: obrero-patronal, inter-obrero, inter-sindicales; al combinarse las

²⁰ *Ibidem*. Pag. 19.

²¹ Porras Lopez, Armando. *Derecho procesal del Trabajo*. Ed. Jose M. Ca Jr. S.A., Mexico, D.F. 1996, pag. 69.

²² Bermúdez Cisneros, Miguel. *Cursos de Derechos del Trabajo*. 1ª Edición en Español. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor México 1979. pag. 297.

clasificaciones anteriores, pueden ser: obrero-patronal individual, obrero-patronal colectivo jurídico, obrero-patronal colectivo económico.

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

2.2. CONFLICTO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

A través de las diferentes etapas por las que ha pasado la historia, han surgido infinidad de luchas derivadas de un sin fin de motivos. Las primeras luchas se suscitaron en la prehistoria en la que los hombres disputaban entre sí para tener el dominio de las cosas ofrecidas por la naturaleza. Con la aparición más tarde de la propiedad privada, surgen grandes controversias para obtenerla, provocando con esto que la sociedad sufriera una división perfectamente definida en dos clases sociales; en la edad antigua eran conocidas como esclavos y patricios; más tarde en la edad media se distinguían en siervos, nobles y señores feudales; en la actualidad y debido al régimen económico en el que se vive (capitalismo) se conocen a estas clases como proletarios de la ciudad, del campo y los capitalistas poseedores de los medios de producción. Sea cual fuere el nombre asignado a estas clases sociales, su característica principal sigue siendo la misma; a una de estas clases pertenecen los hombres dedicados a utilizar su fuerza de trabajo para obtener los medios necesarios para vivir, a la otra, los que tienen la riqueza en sus manos, los medios de producción.

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

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

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

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

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

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

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

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

CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO. DISTINCIÓN Y NATURALEZA DE LOS. *La clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no responde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción; de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual cuando se da la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a uno o varios trabajadores les corresponda personalmente.*

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

Semanario Judicial de la Federación y su gaceta. Novena Época. Tomo III, Marzo de 1996. Tesis I.4ºT18L. Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Pagina 904.

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

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

Volumen 62, pag. 17 amparo directo 3847/73. sindicato de trabajadores de las industrias papelera, cartonera, Celulosas y sus materias primas y derivados de la Republica Mexicana. 1º de febrero de 1974. Unanimidad de 4 Votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez.

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

2.3.- FORMAS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Una vez surgido el conflicto de trabajo, y observado que en algunas ocasiones las partes no llegan a remediarlo por ellos, el estado tuvo la necesidad de establecer medios eficaces encaminados a encontrar el desahogo de los mismos, así fue necesaria la creación de organismos que se encargaran de cumplir con esta tarea.

El jurista Nestor de Buen dentro de la clasificación de los medios para solucionar estas controversias nos dice que se puede lograr mediante la intervención directa de las partes y que generalmente pueden darse antes de que alguna autoridad establezca una solución obligatoria; a 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 estas formas de acabar con los conflictos, tienen esencia puramente civil.

EL PAGO.- Este autor utiliza la definición dada por el Código Civil para el Distrito Federal por considerar que la amplitud de la misma permite referirla en el derecho del trabajo.

El artículo 2062 del Código Civil Federal establece que "pago o cumplimiento es la entrega de la cosa o la cantidad debida o la prestación del servicio que se hubiere prometido"

El pago es la forma genérica de dar solución a un conflicto de trabajo, este puede realizarse 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 aun cuando el obligado se niegue a efectuarlo, siempre y cuando el laudo condene al pago de las prestaciones reclamadas. Lo que es un hecho es que ya sea voluntario o forzoso, el pago es generalmente el que extingue el conflicto.

LA TRANSACCIÓN.- es muy común que esta sea utilizada en el derecho civil, de ahí que la definición de la misma se encuentra plasmada en el artículo 2944 del Código Civil 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 de; por esta razón, en materia laboral no es permitida la transacción.

LA CONVENCIÓN.- este término deriva del latín *convetio onis* que significa acuerdo o coincidencia de voluntades.

Respecto a la convención el tratadista Nestor 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*²³.

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

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

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

Al presentarse el conflicto de trabajo cada una de la partes pretende obtener la victoria, las personas que se encuentran en el mismo al poner en juego sus propios intereses actúan llevados mas 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.

²³ De Buen Nestor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Ed Porrúa S.A., Mexico, D.F., 1988, pag. 94.

2.3.1. EL ARBITRAJE.

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

"Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno".

El maestro Trueba Urbina dice que el arbitraje es *"aquella institución jurídica destinada a resolver un conflicto laboral planteado entre sujetos y consistente en la designación de un tercero denominado arbitro, cuya decisión se impone en virtud del compromiso adquirido"*²⁴.

Por su parte el doctor Arturo Arriaga opina que el arbitraje *"es un medio de solución de posconflictos de trabajo, pero también es una fase del proceso del trabajo por medio del cual los sujetos del conflicto laboral se someten voluntariamente o por disposición de la ley o a través de la ley, es la regla general, a un tercero ajeno a las partes el cual es denominado arbitro, mismo que puede ser privado o publico por regla general y con la finalidad de que este emita una resolución poniendo fin al choque de intereses"*²⁵.

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

²⁴ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 4ª Edición. Ed. Porrúa, México, 1978. pag 192

²⁵ Arriaga Flores, Arturo. Derecho Colectivo del Trabajo. De. Caballeros del Derecho A.C., México. s/f.

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

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

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

"La huelga terminara:

- 1) ...
- 2) ...
- 3) Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes;
- 4) Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión".

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

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

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

Notio.- consiste en conocer el negocio jurídico;

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

Coertio.- esta consiste en utilizar los medios de apremio.

Ludition.- la que implica emitir resoluciones; y

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

El arbitraje mixto. *"En materia laboral, podría ser de cuatro formas, a saber:*

a) *potestativo para las dos partes;*

b) *potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones.*

c) *Obligatorio para ambos por ministerio de ley*²⁶.

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

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

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

²⁶ Cavazos Flores Baltazar. *El mito del Arbitraje Potestativo*. Ed. Jos, S.A. México D.F. 1978. Pág. 65.

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

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

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

2.3.2. LA CONCILIACIÓN.

El termino 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 si.

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 quedo considerado y respetado dentro de las leyes de las XII tablas.

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

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

El tratadista Manuel Alonso García define a la conciliación como *"aquel sistema de substanciación de conflictos de trabajo (individuales o colectivos), por virtud del cual las partes del mismo ante un tercero que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas pretensiones tratando de llegar a un acuerdo que elimine la posible contienda judicial."*²⁷

Por su parte la Organización Internacional el 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."*²⁸

El Doctor Arturo Arriaga opina que la conciliación *"una figura jurídica mediante la cual los sujetos procesales que tienen posiciones contrarias llegan a una avenencia sin que exista renuncia de derechos con el objeto de prevenir o de solucionar un conflicto de trabajo mediante la intervención de un tercero que es la autoridad del trabajo y que no decide."*²⁹

²⁷ Alonso García, Manuel. *Curso del Derecho del Trabajo*. 5ª Edición. Ed. Ariel. Barcelona, España, 1975. pag. 699.

²⁸ Organización Internacional del Trabajo. *Guía Práctica*. Ginebra, 1974, pag. 4.

²⁹ Arriaga Flores, Arturo. *Derecho Colectivo del Trabajo*. De. Caballeros del Derecho A.C., Mexico. s/f, pag. 10.

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 tenga que renunciar a ciertos derechos para que se pueda dar fin a la contienda. Por otra parte, es de gran importancia que esta definición contemple como a la tercera persona a intervenir para la solución de un conflicto, a la autoridad del trabajo, no obstante que no decide, podrá observar que durante la realización del acuerdo al que llegan las partes, no se viole el principio de irrenunciabilidad de derechos que contempla nuestra constitución, así como la Ley Federal del Trabajo.

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

Intervención de la autoridad del trabajo;

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

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

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

CONCILIACION, ESENCIA JURIDICA DE LA. *La conciliación es la parte del proceso laboral que se caracteriza por buscar un avenimiento entre el capital y el trabajo, con la finalidad expresada por el constituyente desde las discusiones del artículo 123 de nuestra Constitución Política Federal, de que se llegue a una solución amistosa que evite, por una parte, los tramites molestos y engorrosos, a la par que son tardados en múltiples ocasiones, de un juicio de la forma establecida por nuestras leyes: por la otra el desamparo en que quedan los trabajadores ante los desiguales intereses que se oponen, cuando existe una razón justificada en sus pretensiones, o cuando los dependientes económicos del trabajador dejan de recibir bruscamente y sin operar otros elementos que las causales*

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

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

Semanario Judicial de la Federación. Sexta Epoca. Cuarta Sala, Columen LXXX, quinta parte, pagina 13.

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

Juntas Municipales de Conciliación. Como lo estableció el artículo 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, Municipales o Concejales, ni en los empleados de la Administración Sindical.

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

La jurisdicción de las juntas de conciliación se ejercerá dentro de la misma demarcación territorial señalada la junta Federal de Conciliación y Arbitraje; las juntas Federales de conciliación se integraran cada vez que sea necesario (art. 352 y 353).

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

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Se establecía en la ciudad de México una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para conocer y resolver las diferencias o conflictos entre trabajadores y patrones, derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con el, así como los de la misma naturaleza que surjan entre trabajadores o entre patrones, en empresas o industrias que sea 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 de las diferencias o conflictos a que se refiere el artículo 358, ya sea que tengan el carácter de individual o colectiva y que afecten de una manera general a las industrias o trabajos diversos de jurisdicción federal; conocer en conciliación y arbitraje de los conflictos colectivos, sean o no de jurisdicción federal; suscitados entre patrones y trabajadores, solo entre aquellos o solo entre estos, cuando afecten dos o más entidades federativas; conocer en conciliación y arbitraje de los conflictos que surjan en relación con el contrato colectivo de trabajo que haya sido declarado obligatorio en los términos del artículo 98, cuando deba regir en más de una entidad federativa (art. 365).

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

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

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

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

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

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

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

V.- Si las partes llegan a un acuerdo, la solución propuesta pondrá término 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 pone fin al conflicto; lo anterior tenia lugar antes de llevarse a cabo la contestación de la reconvencción en un breve periodo conciliatorio que se abría para tal efecto.

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

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

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 de la Ley Federal del Trabajo).

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 hechos íntimamente relacionados con ellas, (artículo 604 de la ley en comento) salvo los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario (artículo 600 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo); funcionaran en pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades expedida por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo).

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 de la Ley Federal del Trabajo).

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 fracción I y II).

Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Funcionaran 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 fracción I y III).

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 de Conciliación y Arbitraje; se crearon las Juntas Federales de Conciliación y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

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

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

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

Presente las partes, el día y hora señalados, al Procurador que corresponda, atendiendo 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 la 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 fracción 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 en su artículo 871 contempla dentro de su procedimiento ordinario, que una vez presentado el escrito inicial de demanda ante la oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta Competente y turnada al pleno o a la Junta Especial que corresponda. El artículo 872 de la citada ley señala que dentro de las veinticuatro horas siguientes se dictara el acuerdo en el que señalara día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, a efectuarse dentro de los quince días siguientes al que se haya recibido el escrito inicial.

La audiencia a que se refiere el párrafo anterior, consta de tres etapas: a) de Conciliación; b) de Demanda y Excepciones; c) de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

En el presente trabajo únicamente se estudiara o 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 desarrollara 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 aun 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 deberán presentarse a la etapa de demanda y excepciones”.

Observamos que a diferencia de lo establecido por la Ley Federal del Trabajo de 1931, nuestra legislación vigente otorga menos 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 el laudo.

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

Antes de llegar 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, que en este caso, será la Junta Federal de Conciliación.

CAPITULO TERCERO. EL CONVENIO EN MATERIA LABORAL.

3.1. CONCEPTO DE CONVENIO.

El convenio celebrado ante las juntas de conciliación y arbitraje, para terminar las relaciones y conflictos individuales de trabajo, se encuentra como la solución mas conveniente para la culminación de estos vinculos ya analizados en los capítulos anteriores, es por ello el interés de analizarlo, desde su origen, ubicándolo en el mundo del derecho, descifrándolo luego mediante su definición y su naturaleza jurídica, descubriendo los elementos que lo integran, cuales son los tipos que existen y por ultimo analizando la pena convencional parte fundamental de los convenios.

La legislación laboral ubica, clasifica y señala los elementos esenciales de los convenios celebrados ante las Junta de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje y las especiales en términos de los artículos 33, 53 fracción I, 876 fracción III y 987 de la Ley Federal del Trabajo que establecen:

Artículo 33.- ...

Todo convenio o liquidación para ser valido deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en el...

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

- I. el mutuo consentimiento de las partes;

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

- I) ...
- II) ...
- III) Si las partes llegaron a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto, el convenio respectivo, aprobado por la junta, producirá todos los efectos inherentes a un laudo;

987.- Cuando patrones y trabajadores lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante la Junta de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje y las especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta ley, para cuyo efecto se identificara a petición de aquella.

En los convenios que se da por termina una relación de trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades. En caso de que la comisión mixta aun no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejara a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual.

No obstante lo dispuesto en las disposiciones legales transcritas, (artículos que se analizaran individualmente en la secuela del presente capítulo), la ley es omisa en definir al convenio por lo anterior se analiza el concepto de convenio laboral iniciando con su existencia dentro del mundo jurídico.

Por lo anterior, y previo a descifrar el concepto de convenio laboral se analiza su existencia dentro del mundo jurídico.

Se inicia la búsqueda dentro de la teoría general de las obligaciones, estableciendo en primer plano la diferencia entre derechos reales y derechos personales:

Se entiende por Derechos Reales, como el derecho que una persona tiene sobre una cosa, oponible a cualquier tercero, que permite a su titular el goce de una cosa, sea en la forma máxima que conoce el orden jurídico (propiedad) o sea en alguna forma limitada como en el caso de derechos reales sobre cosas ajenas.

Los derechos personales se entienden como el derecho que permite a su titular reclamar de determinada persona la prestación de un hecho (positivo o negativo), que pueda consistir en un dar, hacer, o no hacer.

Ubicando inicialmente a las obligaciones dentro de los derechos reales, definiendo a aquella como *"iuris vinculum, quo necessitate adstringimur alicuius solvendae rei, secundum nostrae civitatis iura (la obligaciones un vinculo jurídico por el cual quedamos constreñidos a cumplir, necesariamente, de acuerdo con el derechos de nuestra comunidad política)"*³⁰.

Podemos definir la obligación como *"un vinculo jurídico entre dos o mas personas, de las cuales una o mas están facultadas para exigir de otra, una u otras, cierto comportamiento positivo o negativo, mientras que el sujeto o los sujetos pasivos tienen el deber jurídico de observar este comportamiento, deber sancionado mediante una acción personal"*³¹.

Las obligaciones se dividen: unilaterales y sinalagmáticas. En la obligación unilateral, los deberes corren a cargo de una sola de las partes; un sujeto es plenamente deudor, el otro plenamente acreedor, el uno se hace prometer, el otro promete, en las obligaciones sinalagmáticas, ambas partes tienen deberes para con la otra parte (y también derechos).

³⁰ Floris Margadant, Guillermo, *El Derecho Privado Romano*, 23ª Edición, Ed. Esfinge, S.A. de C.V. 1998. pag. 307.

³¹ *Idem*.

Es importante destacar que, los hechos que dan origen a las obligaciones se definen como las fuentes de las obligaciones y formando parte de estas encontramos al convenio, ubicando en consecuencia dentro de la teoría general de las obligaciones, como un derecho personal y sinalagmático.

Un camino diferente para ubicar al convenio dentro del mundo jurídico es tomándolo en consideración como un acto jurídico o bien como un documento:

Primero se analiza como acto jurídico manifestando que cualquier transformación en el ámbito de lo jurídico, cualquier situación que produzca una consecuencia a la que se califique como jurídica, necesariamente debe ser el resultado de una motivación a un supuesto y toda activación de un supuesto jurídico, forzosamente debe de obedecer a la actualización de un hecho jurídico.

Los hechos jurídicos pueden clasificarse en hechos jurídicos en sentido estricto y en actos jurídicos, siendo los primeros los acontecimientos de la naturaleza o relacionados con el hombre en los que no interviene la voluntad o que aun interviniendo, esta es irrelevante en la producción de las consecuencias y que por la excitación de un supuesto jurídico, se producen consecuencias de derecho.

El acto jurídico es el acontecimiento del hombre en el cual interviene su voluntad en forma directa y que por la motivación que hace de un supuesto jurídico, produce consecuencias de derecho. Siendo la voluntad relevante para la producción de sus consecuencias.

Definiendo al convenio en materia laboral como acto jurídico, el acuerdo de voluntades conforme a lo dispuesto por un supuesto para producir las consecuencias de derechos consistentes en extinguir derechos y obligaciones.

El convenio como documento, es tan importante su estudio y conocimiento de la integración desde el punto de vista de sus elementos y presupuestos, como la manera de redactarlo y precisar su contenido, para posteriormente realizar su análisis y exploración, teniendo estos, en la práctica, una mayor relevancia, por que del estudio del documento contractual no nada mas se conocerá el contenido del mismo para precisar sus alcances, sino las circunstancias personales, materiales y motivaciones que intervinieron en su celebración, a demás de que como lo establece el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo *"todo convenio o liquidación para ser valido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en el. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobara siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores."* En consecuencia para determinar el origen, la necesidad, las circunstancias, las obligaciones y derechos recíprocos que acuerdan las partes al momento de celebrar un convenio, únicamente se tomara en cuenta lo expresamente pactado por las mismas.

Con los antecedentes necesarios descritos en párrafos anteriores procedo a definir al convenio, inicialmente con las que realizan los doctrinarios para finalmente, realizar la propia.

El convenio se ha definido por el derecho positivo mexicano como *"el acuerdo de dos o mas personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones, no obstante lo anterior, se realiza una subdivisión a estos convenios en, contratos y convenios en sentido estricto, definiendo aquellos como el acuerdo de dos o mas personas para crear o transmitir derechos y obligaciones; como consecuencia del desprendimiento del contrato de su genero, y estos se reducen en al acuerdo de dos o mas personas para modificar o extinguir derechos y obligaciones"*³².

³² Zamora y Valencia, Miguel Ángel, *Contratos Civiles*, 8ª edición, Ed. Porrúa, México, 2000 pag. 21.

Al ser un concepto generalizado por los doctrinarios, definir al convenio en los términos de la definición realizada en el párrafo anterior, se omiten transcribirlas, en consecuencia procedo a definir al convenio celebrado en materia laboral como:

Acuerdo de voluntades en el cual el patrón y trabajador extingue la relación de trabajo que los unía, por mutuo consentimiento, otorgándose ambos el mas amplio perdón y finiquito que en derecho proceda, sin que lo anterior implique una renuncia de derechos.

3.2. ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL CONVENIO.

Como resultado de la conciliación entre las partes de una relación y/o conflicto de trabajo, surge el convenio.

El termino convenio gramaticalmente significa ajuste, acuerdo o convención, de acuerdo a la concepción civilista con fundamento en el artículo 1792 del Código Civil Federal es *"el acuerdo de dos o mas personas para crear, transferir, modificar o extinguir las obligaciones"*.

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

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

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos, contenidos en el. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que o contenga renuncia de los 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 derechos 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.
- d) No contener renuncia de derechos.

a) **CONSTAR POR ESCRITO.**

Es evidente que en materia laboral únicamente se puede celebrar un convenio con efectos jurídicos, en forma escrita, eliminando la posibilidad de realización de un convenio en forma verbal, posibilidad que sería evidentemente perjudicial para el trabajador, otorgando al patrón la posibilidad de excepcionarse con la celebración de un convenio en forma verbal, al momento de que el trabajador accionara demandado lo que conforme a derecho le corresponde por un despido injustificado, o bien el pago de alguna prestación adeudada; por otro lado de igual forma depararía perjuicio para el patrón, que actuando con la intención de liquidar a un trabajador celebrara con el mismo un convenio en forma verbal liquidando en ese acto la cantidad que acordaran, para que después este trabajador demandara el pago de su liquidación o el cumplimiento de su contrato de trabajo por motivo de un despido injustificado.

Además de que existiría confusión al momento de determinar si efectivamente no se violento el principio de irrenunciabilidad de derechos, analizado con anterioridad.

En consecuencia todo convenio celebrado entre las partes deberá de constar por escrito, sin excepción alguna para que este produzca efectos jurídicos.

- b) CONTENER UNA RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS QUE LO MOTIVEN Y DE LOS DERECHOS COMPRENDIDOS EN EL.

Esto se entiende como los presupuestos de los convenios celebrados en materia laboral, son los alcances, limitaciones y efectos que tendrá el mismo, no siendo valido un convenio realizado en forma genérica, en relación a los hechos, estando comprendido en este rubro la categoría, antigüedad, salario, y condiciones generales de trabajo, y dentro de los derechos comprendidos en el mismo se ubican todas las prestaciones que se liquidan por medio del convenio y prestaciones ya pagadas, realizando una relación circunstanciada de dichas prestaciones, por ultimo dentro de este mismo rubro se ubican los alcances de dicho convenio.

- c) LA RATIFICACIÓN ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, ASÍ COMO LA APROBACIÓN POR PARTE DE ESTA, SIN LOS CUALES NO TENDRÍA VALIDEZ.

Considero que el elemento mas importante que se analiza ya que la junta, por conducto del personal que labora en la misma determinara si se cumplen las formalidades previstas y descritas en este capitulo, determinando si este es aprobado o no;

dato importante es concluir que la junta de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, son las únicas autoridades jurídicas e incluso laborales que tienen la facultad de aprobar un convenio en materia laboral, en consecuencia incluso los realizados ante la Procuraduría General del Trabajo y Previsión Social, deberán ser sancionados para su validez por la Junta de Conciliación y Arbitraje, situación que en la practica no se da, ya que cuando se realiza un convenio ante la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, únicamente es sancionado por el Procurador auxiliar, persona carente de facultades para realizar dicha sanción.

d) NO CONTENER RENUNCIA DE DERECHOS.

Este elemento es primordial en el derecho laboral, ya que incluso en el supuesto caso de que el trabajador haya reconocido que no se le adeuda prestación alguna y se da por satisfecho de la liquidación que se realiza a su favor, si después demanda el pago ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, la demandada para excepcionarse que el trabajador no tiene derecho a las prestaciones que reclama, ya que se le cubrieron oportunamente, no es suficiente para satisfacer la fatiga procesal que argumente que en el recibo finiquito el obrero reconoció que no se le adeuda ninguna prestación, sino que es necesario que justifique con otros medios de prueba que el empleado no tiene derecho a las prestaciones que reclama, o que ya se le cubrieron.

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

- a) *Hacerse por escrito firmado por ambas partes, patrón y trabajador y dos testigos, presentarse y ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para su aprobación, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.*
- b) *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 de las diferencias de prestaciones que se deriven de la aplicación de la cláusula nula.*
- c) *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.*
- d) *Para que estos documentos puedan ser considerados como liberatorios, deberán contener una relación detallada y por separado, no en forma global como se hace con frecuencia por muchos patrones, de todos y cada uno de los derechos, prestaciones o importes que correspondan al trabajador, como señalamiento del periodo de tiempo que comprende cada uno, especificando su salario, antigüedad, vacaciones, primas, tiempo extra, etc. Que comprenda a la relación contenida en el convenio de referencia de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.*
- e) *Los convenio, liquidaciones o finiquitos, debidamente redactados, ratificados ante la Junta, aprobados por esta y dispuesto el archivo de los mismos como asunto debidamente concluido no constituyen cosa juzgada pues según tesis jurisprudencial, esa aprobación de la Junta solo se limita o refiere a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes, pero no esta conociendo ni resolviendo aun cuando con posterioridad a la aprobación del convenio o finiquito, se demanda por*

*el trabajador el pago de otras prestaciones diversas a las señaladas por el convenio*³³.

El doctor Borrell en su anterior comentario, no solamente enuncia los elementos que de acuerdo a la ley laboral debe contener todo convenio para su validez, sino que hace un análisis mas exhaustivo de estos; resaltando lo referente a la renuncia de los derechos de los trabajadores, al sugerir que dentro de la relación circunstanciada de los derechos que se contengan en el convenio, se hagan un desglose de todos y cada uno de los derechos, prestaciones o importes correspondientes al trabajador, siempre que, tanto las partes, como las autoridades laborales utilizaran en la practica esta forma de elaborar los convenios; porque evitaría que se aprobaran convenio en los que se contemplaran renuncias a los derechos de los trabajadores.

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

CONVENIOS EN MATERIA DE TRABAJO. *El artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, debe de interpretarse como un precepto establecido en beneficio de los trabajadores, con el objeto de protegerlos contra la celebración de convenios perjudiciales y lesivos a sus intereses, por que pretende evitar que renuncien a sus derechos en beneficio del patrono; de manera que en tanto que no exista un perjuicio para aquellos, el convenio es valido, aun cuando no haya sido aprobado por la Junta respectiva (Art. 33 y 34).*

³³ Borrel Navarro, Miguel, *Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. 5ª edición. Ed. Sista.. México. 1996. pag. 87 y 88.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª parte, 4ª sala, tesis 56, pp. 66 y 67.

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

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

3.3. TIPOS DE CONVENIO.

Al continuar el análisis convenido en el presente trabajo de tesis, determino que existen dentro de la clasificación de los convenios realizados en materia laboral para dar por terminado una relación y/o conflicto individual de trabajo se divide en dos; los convenios realizados al momento en el cual ya se inició el procedimiento laboral derivado evidentemente de una demanda, o bien aquellos que se celebran previo al inicio del procedimiento laboral, con el antecedente de una relación de esta naturaleza, el primero de los enunciados se denomina comúnmente, CONVENIO DENTRO DEL JUICIO, y el segundo CONVENIO FUERA DE JUICIO, entre ambos existen pocas pero determinantes características que los diferencian, las cuales analizare, iniciando con las

características y fundamento, de cada una de ellas, para que por último realizar un estudio comparativo de sus elementos y alcances jurídicos.

CONVENIO DENTRO DEL JUICIO.

La primera característica de este convenio realizado ante las juntas de conciliación y arbitraje es, como ya se manifestó en líneas anteriores es que se ubica en la etapa procesal, a partir de que se inicia el procedimiento laboral con la presentación del escrito inicial de demanda, hasta antes de que se cierre la instrucción, esto en razón de que al momento de existir laudo ya no se puede jurídicamente realizar convenio, por la naturaleza del mismo; el momento procesal oportuno para celebrar un convenio en materia laboral, dentro del juicio es en la etapa conciliatoria, ahora, esta etapa, independientemente de tener lugar según lo dispone el artículo 875 y 876 de la Ley Federal del Trabajo en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas la misma se puede llevar a cabo en cualquier etapa del procedimiento, al ser un elemento esencial la conciliación al momento de celebrar el convenio dentro del juicio, se analiza en términos generales.

La conciliación es una forma autocompositiva de solución de los conflictos que termina con gran parte de los conflictos planteados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje

La conciliación es la parte procesal que dentro del juicio laboral que se caracteriza por buscar un avenimiento entre el capital y el trabajo, con la finalidad expresada por el constituyente desde las discusiones del artículo 123 de nuestra Constitución Política Federal, de que se llegue a una solución amistosa que evite, por una parte los trámites molestos y engorrosos, a la par que tardados en múltiples ocasiones, de un juicio en la forma establecida por nuestras leyes.

A continuación se transcribe la siguiente tesis jurisprudencial para dar mayor entendimiento a la naturaleza jurídica de la conciliación, que conlleva invariablemente a la formulación de un convenio dentro del juicio laboral.

CONCILIACIÓN, ESENCIA JURÍDICA DE LA. *La conciliación es la parte del proceso laboral que se caracteriza por buscar un avenimiento entre el capital y el trabajo, con la finalidad expresada por el Constituyente desde las discusiones del artículo 123 de nuestra Constitución Política Federal, de que se llegue a una solución amistosa que evite, por una parte, los trámites molestos y engorrosos, a la par que tardados en múltiples ocasiones, de un juicio en la forma establecida por nuestras leyes; por la otra, el desamparo en que quedan los trabajadores ante los desiguales intereses que se oponen, cuando existe una razón justificada en sus pretensiones o cuando los dependientes económicos del trabajador dejan de recibir bruscamente y sin operar otros elementos que las causales circunstancias, lo necesario para subsistir. En todas estas situaciones se han buscado fórmulas conciliatorias que permitan al patrón reconocer su responsabilidad directa o indirecta en un acto derivado del trabajo y de ahí que la función de nuestro procedimiento laboral está encaminada, en esencia, a encontrar esas fórmulas con la ayuda de la autoridad del trabajo, que lo 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 de trabajo, para dar celeridad a las resoluciones que se adopten, para buscar la concordia entre patronos y trabajadores y para llegar precisamente a los convenios o arreglos que los diversos conflictos ameriten, cuando las partes estén anuentes a ello. Asimismo se encuentra establecido en nuestra legislación laboral, que la opinión de los conciliadores en forma alguna se impone a las partes interesadas, sino que sólo se les da a conocer para que la acepten o la rechacen y para que, en esta última situación, ocurran en arbitraje a dirimir sus diferencias legales por los medios que la propia ley provee, oponiéndose y apoyando sus excepciones con las pruebas de que dispongan o de que puedan disponer y que estén permitidas. En ningún instante del proceso laboral se impone a las partes contendientes la conciliación y consecuentemente tampoco puede imponérseles la opinión que se dicte por las Juntas de Conciliación, cualquiera que sea la naturaleza de éstas, pues como lo expresa el artículo 352 de la ley, tratándose de las Juntas Federales*

de Conciliación, su intervención en los asuntos que les competen se limita a procurar que dichas partes lleguen a un entendimiento.

*Amparo directo 8259/62. Pedro J. Matar y coagraviados. 3 de febrero de 1964.
Cinco votos. Ponente: Ángel Carvajal.*

Para la Organización Internacional del Trabajo la conciliación es: *"una practica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo"*

Respecto a la naturaleza jurídica de la conciliación adopto el comentario del jurista Miguel Bermúdez Cisneros que señala: *"la conciliación busca una composición del problema objeto del reclamo, pero que ante todo persigue una composición justa, no una solución cualquiera. Si aceptamos este concepto de conciliación, la equidad se torna un instrumento fundamental para su logro. En este sentido, conviene recordar el pensamiento del jurista Montenegro Baca, cuando afirma que: la justicia del trabajo no se basa en la formula justiniana de dar a cada uno lo que le pertenece, sino dar a cada uno según sus necesidades; de ahí que en la conciliación laboral se tiene que tomar en cuenta fundamentalmente la satisfacción de las necesidades del trabajador"*³⁴

Dicho jurista señala que los principales elementos de la conciliación son los siguientes:

- a) La tentativa de conciliación debe ser obligatoria.
- b) La tentativa de conciliación debe ser previa a la interposición de reclamación.
- c) La conciliación puede ser intentada en cualquier estado de la litis.
- d) Debe expresar la libre voluntad de las partes.
- e) Debe ser celebrada ante autoridad competente.

³⁴ Bermúdez, Cisneros Miguel *Derecho Procesal del Trabajo*. Ed. Trillas, 3ª Edición 1997. México, pag. 68.

- f) La solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez aprobado por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada.

Concluyo con en el análisis de la conciliación dentro del procedimiento laboral como elemento previo fundamental para la celebración de un convenio transcribiendo del maestro Miguel Bermúdez Cisneros que: *"la esencia de la conciliación es buscar un avenimiento entre las partes contendientes, solucionando amistosamente por medio de un tercero neutral que interviene únicamente para allanar diferencias realizando una transacción amistosa, sin dejar de ser una composición justa, evitando para las mismas partes el engorroso tramite que conlleva un procedimiento ante los tribunales de este país"*³⁵.

El concepto y características del convenio se encuentran previamente analizados en este capítulo, por lo que únicamente me enfoco a sus elementos característicos y definitorios de este tipo de convenios.

El artículo 876 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo señala:

Artículo 876. la etapa conciliatoria se desarrollara de la siguiente manera:

I. ...

II. ...

III. *si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;*

Este primer elemento que se analiza en el sentido de que *produce todos los efectos inherentes a un laudo*, es decir, no puede modificarse por no existir recurso. No obstante ello si se puede acudir en juicio de amparo, cuando no obstante sea aprobado por la junta, vulnere las garantías individuales.

³⁵ *Ibidem*. Pag. 69.

CONVENIOS FUERA DEL JUICIO.

De este tipo de convenios, encontramos su fundamento jurídico en el artículo 987 de la Ley Federal del Trabajo. Que a la letra establece:

Artículo 987.- cuando los trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante las juntas de conciliación, conciliación y arbitraje y las especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta ley, para cuyo efecto se identificaran a satisfacción de aquella.

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

UTILIDADES, COMPETENCIA DE LAS JUNTAS PARA CONOCER SOBRE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS. *Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen competencia para conocer y resolver sobre la procedencia del pago del importe de participación de utilidades de las empresas, siempre y cuando su monto se encuentre establecido en autos en cantidad líquida y determinada y en forma definitiva, en favor de quien la reclame.*

Amparo directo 8948/84. Compañía Industrial Kindy, S.A. 2 de julio de 1985. Cinco votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Martiniano Bautista Espinosa.

Séptima Época, Quinta Parte:

Volúmenes 193-198, página 43. Amparo directo 3293/84. Rosalío Trojo González. 7 de enero de 1985. Unanimidad de cuatro votos. Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Volúmenes 169-174, página 50. Amparo directo 5935/82. María del Rosario Juárez Ochoa. 6 de junio de 1983. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Volúmenes 133-138, página 75. Amparo directo 5049/79. Benjamin Pérez Ramos. 9 de enero de 1980. Cinco votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa.

El llevar un convenio ante las juntas para que lo aprueben, la única ventaja que tiene para el patrón es que la junta, haciendo labores que pudiéramos llamar notariales, certifican que las personas que intervienen en el mismo, son las que dicen ser, pues se exige identificación a las partes. Pero en ocasiones ni siquiera hacen bien esto las juntas, por que existen una multitud de convenios en que el representante legal de la empresa se identifica con una simple credencial expedida por la propia empresa y no con un testimonio notarial como debería ser cuando se acude a un procedimiento laboral. Cabe señalar que no es necesaria para la validez de los convenios que estos se lleven a cabo, o sean ratificados ante la junta.

En la comparecencia de la junta, deben de identificarse a las partes y darse fe de la entrega de las cantidades correspondientes.

Cuando fuera de juicio se celebre un convenio entre el o los trabajadores y el patrón, no necesita de la aprobación de la junta para ser valido si no existe perjuicio para los trabajadores, según lo ha resuelto en jurisprudencia la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis que a continuación se transcribe:

CONVENIOS, EN MATERIA DE TRABAJO. *La falta de aprobación de un convenio por la autoridad de trabajo, no implica en manera alguna que deje de surtir los efectos que le son inherentes, ya que la aprobación es tan sólo una garantía determinada por la ley para proteger los derechos irrenunciables, y esa falta de aprobación no puede ser invocada por el patrón para dejar de*

cumplir las obligaciones contraídas, ya que los trabajadores están capacitados para celebrar toda clase de convenios con su patrón, aun sin la aprobación de las autoridades del trabajo, las que sólo deben intervenir declarando la nulidad de lo convenido, cuando se demuestre ante ellas la existencia de alguna renuncia de derechos establecidos por la ley.

Amparo directo en materia de trabajo 627/52. Confederación de Uniones de Plátano Tabasco. 3 de julio de 1952. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Es frecuente que el o los trabajadores celebren convenios con el patrón y luego acudan a la junta a ratificarlos y solicitan la aprobación de la junta. En estos casos existe también jurisprudencia en el sentido de que estos convenios no constituyen cosa juzgada, por que al aprobarlos la junta no resuelve como órgano jurisdiccional, las cuestiones sometidas a su conocimiento en arbitraje, sino que se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades entre las partes, transcribiendo la citada jurisprudencia a continuación:

CONVENIOS EN MATERIA DE TRABAJO, SU APROBACIÓN POR LAS JUNTAS NO LES DA AUTORIDAD DE COSA JUZGADA. *No es exacto que la aprobación de un convenio por las autoridades del trabajo le otorgue autoridad de cosa juzgada, ni que el artículo 555 del código laboral impida la procedencia de la acción de nulidad de los convenios aprobados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La Suprema Corte ha sostenido que los convenios que por un acto de voluntad lleven a cabo los obreros y sus patrones para poner fin a sus dificultades, ya sea por medio de una transacción o por reconocimiento del patrón de las prestaciones exigidas, debidamente sancionados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como lo dispone el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo, no constituyen cosa juzgada porque, al aprobarlos dichas juntas, no resuelven como órganos jurisdiccionales las cuestiones sometidas a su conocimiento en arbitraje sino que sólo se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades de los interesados.*

Amparo directo en materia de trabajo 9488/49. Díaz Josefina y coags. 29 de abril de 1954. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Luis Díaz Infante. La publicación no menciona el nombre del ponente.

CONVENIOS, CARACTERES DE LOS. *Esta Suprema Corte ha establecido en varias ejecutorias que aunque por economía procesal, al intervenir las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los convenios de trabajo les den categoría de laudos, esta determinación no implica que jurídicamente el convenio deje de ser tal para convertirse en laudo, porque la condición necesaria para que un laudo exista es que haya sido pronunciado para dirimir una controversia o litigio entre partes, y el convenio carece de esta condición sine qua non, porque no es el resultado de una controversia, sino por el contrario, la concordancia bilateral de voluntades, precisamente para evitar una controversia y, por lo tanto, no puede jurídicamente tener las características de laudo y cosa juzgada.*

Amparo directo en materia de trabajo 3076/48. San Francisco Mines of México, Limited. 21 de agosto de 1952. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

El patrón debe de procurar tener recibo, o constancia de pago de las cantidades y conceptos correspondientes, entregados al actor con anterioridad a este convenio; independientemente de lo asentado en el mismo.

El recibo finiquito para que tenga el carácter de liberatorio, en el mismo deben especificarse de una manera clara y circunstanciada los conceptos y cantidades que se pagan al trabajador, esto con fundamento en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo ya transcrito en el presente capítulo, confirmándose por el criterio jurisprudencial que a continuación se enuncia:

RECIBO FINIQUITO LIBERATORIO DEBE ESPECIFICARSE CIRCUNSTANCIALMENTE LOS CONCEPTOS QUE COMPRENDA *De conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, para que un convenio o finiquito tenga validez, es necesario que el documento respectivo contenga un desglose o relación circunstanciada de las prestaciones que corresponden a cada concepto; de manera que si en el finiquito liberatorio únicamente se indican diversos conceptos y cantidades pero no se determina el período a que corresponden, o bien se hace la manifestación genérica de haberse recibido el pago sin ninguna otra especificación, no se cumplen los requisitos a que se refiere el artículo 33*

invocado, para la validez del finiquito, y hay que resolver en consecuencia favorablemente al trabajador.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 598/93. Desarrollo de Ingeniería Dinámica, S.A. de C.V. 11 de agosto de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís Solís. Secretario: Pablo Rabanal Arroyo.

En la separación voluntaria, corresponderá el pago de la prima de antigüedad, consistente en doce días de salario por cada año de servicios, siempre que se hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos, según lo dispuesto en el artículo 162 fracción I de la Ley Federal del Trabajo; en la inteligencia de que el monto del salario se determina conforme a la fracción II de dicho artículo.

"Para fijar el monto de la prima de antigüedad debe tomarse en consideración el tiempo que realmente el trabajador presto servicios a la empresa y no el numero de años que duro la relación laboral, termino este que si tuvo interrupciones, lógicamente no deben computarse. El anterior criterio ha sido aclarado en el sentido que para el monto de la prima de antigüedad debe aplicarse el concepto de tiempo efectivo de servicios que no es igual al tiempo efectivo trabajado, ya que aquel tiene una significación laboral mas amplia, comprendiendo los días festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, vacaciones, etc."³⁶.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE SEPARACIÓN VOLUNTARIA, TRANSCURRIDOS TRES AÑOS A PARTIR DE LA VIGENCIA DE LA LEY. NORMA APLICABLE. Para los trabajadores que se separen voluntariamente, el artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo que empezó a regir el 1o. de mayo de 1970 fija el monto de la prestación en doce, veinticuatro y treinta y seis días de salario, si la separación tiene lugar dentro del primero, segundo o tercer año respectivamente, posteriores al primero de mayo de mil

³⁶ Climent, Beltrán Juan, *Formulario de Derecho del Trabajo*. Ed. Esfinge. S.A. DE C.V. 12ª edición, México, 1993 pag. 294.

novecientos setenta, y que transcurridos esos tres años, debe regir en su integridad lo dispuesto en el artículo 162 de la propia ley laboral. Por tanto, si la separación voluntaria de un trabajador acontece en fecha posterior a los tres años de vigencia de la ley, debe concluirse que no constituye una aplicación retroactiva la condena que se funde en el artículo 162, fracción III, del código laboral vigente.

Séptima Época, Quinta Parte:

Volumen 72, página 35 y Volúmenes 217-228, página 68. Amparo directo 4727/71. Ingenio "El Potrero", S.A. 28 de septiembre de 1972. Cinco votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Volumen 73, página 26. Amparo directo 3901/74. Fábrica Santa María de Guadalupe, S.A. 23 de enero de 1975. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez.

Volúmenes 121-126, página 64. Amparo directo 2386/78. Banco del Atlántico, antes Banco Internacional Inmobiliario, S.A. 6 de junio de 1979. Cinco votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Guillermo Ariza Bracamontes.

Volúmenes 133-138, página 47. Amparo directo 5546/78. Nacional Monte de Piedad. 30 de abril de 1980. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Salvador Tejeda Cerda.

Volumen 217-228, página 44. Amparo directo 3256/86. Servicio de Coches Dormitorios y Conexos, S.A. de C.V. 4 de marzo de 1987. Cinco votos. Ponente: Ulises Schmill Ordóñez. Secretaria: María del Rosario Mota Cienfuegos.

Complementado lo manifestado sobre el convenio realizado fuera del juicio, a continuación se redacta la formula correcta para celebrar un convenio que será aprobado por la Junta de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje y las especiales:

Convenio de terminación de la relación de trabajo

Convenio que celebra por una parte, representada porquien acredita su personalidad mediante el testimonio notarial de la escritura numero....., de fecha.....pasada ante la fe del notario publico numero; con domicilio en, y por las otra , el señor, con domicilio en, por su propio derecho, con arreglo en las siguientes:

DECLARACIONES.

- a. el señor..... declara que ingreso a prestar sus servicios a, con el puesto de, el día y a la fecha en que fue la terminación de prestación de servicios que fue el día, desempeñaba el puesto de, y percibía un salario diario de; y agrega que, por convenir a sus intereses da por terminada voluntariamente su relación de trabajo en los términos del presente convenio.
- b. El señor, a nombre de su representada, declara que esta conforme en dar por terminada la relación de trabajo con el señor, con arreglo a este convenio.
- c. En tal virtud ambas partes suscriben el presente convenio al tenor de las siguientes:

CLÁUSULAS.

PRIMERA: El señor, da por terminada voluntariamente la relación de trabajo con en los términos del artículo 53 fracción I, de la Ley Federal del Trabajo; haciendo constar que no se le adeuda cantidad alguna por concepto de salarios, descansos obligatorios, horas extraordinarias, séptimos días ni por ningún otro concepto, exceptuándose la cantidad de como remuneración por días de vacaciones proporcionales correspondientes al periodo de su prestación de servicios, comprendido desde hasta, la cantidad de por aguinaldo proporcional al mencionado periodo, con base a un aguinaldo anual fijado en el equivalente a días

de salario, conforme a lo dispuesto en los artículos 79, 80 y 87 de la Ley Federal del Trabajo: la cantidad de..... por concepto de prima de antigüedad, a razón de 12 días de salario por cada año de servicios, de acuerdo con el artículo 162 fracciones I, II y III del mismo ordenamiento; y la cantidad de por concepto de reparto de utilidades correspondiente al ejercicio social de (o bien: en virtud de que la comisión mixta para el reparto de utilidades a que se refiere el artículo 125 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, aun no ha determinado la participación individual de los trabajadores, el señor se reserva sus derechos hasta en tanto se formule el proyecto respectivo). En consecuencia una vez cubiertas esas prestaciones, no tiene nada que reclamar a..... manifiesta que no ha sufrido accidente de trabajo ni enfermedad de trabajo de ninguna especie, con motivo de su prestación de servicios a.....

SEGUNDA. El señor..... en representación de....., acepta la terminación de la relación de trabajo con....., en los términos indicados en la cláusula anterior, sin tener nada que reclamar ni reservarse acción alguna en contra del mismo.

TERCERA. El señor a nombre de su representada, hará entrega al señor de la cantidad de, como remuneración por sus vacaciones proporcionales al periodo de de la cantidad de por pago de sus vacaciones proporcionales al periodo de, de la cantidad de por pago de su aguinaldo proporcional al periodo de; de la cantidad de por pago de prima de antigüedad; de la cantidad de por pago de participación de utilidades, a cuyos conceptos se refiere la cláusula primera de este convenio; (o bien: en la inteligencia de que se dejan a salvo sus derechos pro participación de utilidades, hasta en tanto se formule por la comisión mixta el proyecto de reparto individual); así como la cantidad de como gratificación por sus servicios prestados, haciendo un total de, que se entregara como pago finiquito, al ratificarse este convenio ante la Junta Especial Numero de la Junta de Conciliación y arbitraje.

CUARTA.- ambas partes hacen constar que, una vez ratificado el presente convenio ante al mencionada junta y haya sido aprobada por la misma en virtud de no contener cláusulas contrarias al derecho, conforme a lo dispuesto en el

artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, quedaran obligadas a estar y pasar por el en todo tiempo y lugar como si se tratara de un laudo ejecutoriado pasado en autoridad de cosa juzgada. Y para que conste, firman el presente en..... a los..... días del mes de..... de.....³⁷.

3.4. PENA CONVENCIONAL EN LOS CONVENIOS.

Como se ha destacado a lo largo de este capítulo, cuando se celebra un convenio las partes tienen la libertad de estipular las cláusulas que se contemplan en él, que no son otra cosa que las disposiciones que se establecen de común acuerdo en el convenio; sin embargo esta libertad se encuentra limitada en cada una de las ramas del derecho, con la finalidad de salvaguardar el orden público. En materia de trabajo los sujetos que intervienen en la celebración de un convenio no deben pactar cláusulas en las que se renuncie a las prestaciones que conforme a derecho deriven de la prestación de un servicio personal subordinado; esta es la limitante que existe en materia laboral conocida como la irrenunciabilidad de derechos ya analizada en el presente trabajo.

En la actuación cotidiana ante las juntas nos percatamos de las violaciones que los convenios contienen. Solamente se llevan a cabo pocos requisitos, de lo que se desprende que no realizaron una relación circunstanciada de los hechos que lo motivaron, ni contiene los derechos contenidos en él.

Existen ventajas y desventajas al momento de celebrar un convenio, la principal ventaja que ofrece el convenio por la cual se inclinan aquellos que intervienen (patrón y trabajador) a la realización del mismo se encuentra en el hecho de evitar que al poner en consideración sus diferencias ante las autoridades laborales, estas resuelven las mismas a través de un proceso que, a la luz de la ley es aparentemente corto, pero que en realidad se trata de un

³⁷ *Ibidem* pag. 292 y 293.

proceso largo y engorroso, que les requiere tiempo, dinero y esfuerzo, y que se ahorrarían al llegar a un arreglo conciliatorio; además existe una gran influencia de la filosofía mexicana para la realización del convenio; lo anterior derivado del conocido dicho "*mas vale un mal arreglo que un buen pleito*".

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

Cuando ante las juntas de conciliación y arbitraje se aprueba un convenio y este se cumplimenta en la misma audiencia de su aprobación, el probable daño que sufrirá el trabajador estaría enfocado a la parte proporcional de la renuncia de derechos, de los que fuere sujeto durante la realización del convenio, siempre que esta figura se presentara, lo que podría resolverse a través de la nulidad del convenio, (situación analizada ya).

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

Para evitar las irregularidades existentes en los convenios casi siempre en perjuicio del trabajador, es necesario que no solamente estos sean

ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues no basta la simple ratificación ante la autoridad laboral, debe de existir una protección extra para el trabajador.

La solución es la obligatoriedad de una pena convencional decretada de oficio por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

“La pena convencional es la promesa previamente determinada, de carácter negocial incondicionada y sometida a condición, que puede consistir en un dar o en facere y que una de las partes hace a su contraparte, quien la acepta en caso de incumplimiento no justificado de la obligación y que consiste en llevar acabo una prestación a titulo de pena o multa mediante la cual, y previa liquidación, se resarcirá al acreedor los daños ocasionados por el incumplimiento de la obligación, con independencia del monto, efectividad y prueba de los daños, ya que semejantes cláusulas limitan la medida de esos daños”³⁸.

En materia del trabajo podemos definir a la Cláusula Penal o Pena Convencional como aquella que estipulan las partes dentro del convenio, cuya aplicación va a depender directamente del incumplimiento del mismo, la cual consiste en la entrega de una cantidad liquida previamente establecida, que deberá hacer la parte comprometida al cumplimiento del convenio, y que corresponderá al resarcimiento de los daños causados al trabajador.

La pena convencional daría seguridad jurídica al trabajador al tratar que no se pierda la esencia de la ley federal del trabajo toda vez que, el convenio tiene los efectos inherentes a un laudo.

La pena convencional es la forma de no dejar en estado de indefensión al trabajador ya que por olvido, algunas veces no se establece al momento de dictar el convenio.

³⁸ Muñoz, Luis. *La Compraventa*, Ed. Cárdenas Editor. 2ª Edición. México. 1976. pag. 201.

Cuando un convenio no da certeza jurídica al trabajador existe una notoria desproporción entre lo que se da y lo que se recibe a cambio, en este orden de ideas existe una evidente diferencia, tal vez no solo de prestaciones, sino de desigualdad, donde se ve el claro perjuicio que sufre una de las partes.

La pena convencional esta sujeta al cumplimiento o incumplimiento, este acontecimiento es incierto siendo un presupuesto de hecho que 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 total cumplimiento al convenio, con todo y pena convencional; en otro orden de ideas, cuando se cumple el convenio en su totalidad, la pena convencional no opera porque fue una modalidad previamente establecida en el convenio y al cumplirse la obligación principal, es decir el acontecimiento futuro de realización incierta del que depende el acto jurídico elevado a la categoría de laudo tiene que ser incumplido para que pueda surtir plenamente sus efectos, realizando totalmente el convenio, quedando destruidos los efectos de la pena convencional estipulada con anterioridad.

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

La pena convencional debe ser forzosa 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 una situación jurídica que lo caracteriza por tener efectos especiales en caso de no cumplirlo, la pena convencional debe de estar destinada a asegurar la buena actuación del convenio, es decir despliega una función de garantía y tutela para que las partes puedan cumplir cabalmente con el con vistas hacia su cumplimiento así como la obligación accesoria contenida en el, por ello la

persona a quien cuyo favor corre la pena convencional posee una acción con relación al futuro cumplimiento.

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

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

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

La pena convencional es reivindicatoria de algunos derechos que pudieren haberse violado al realizarse el convenio, aun cuando al trabajador casi nunca se le restituye por su trabajo, la autoridad laborar se debe fijar que ese convenio, para que sus efectos jurídicos surtan plenamente sus efectos contenga una medida que pueda obligar a su cumplimiento siendo esta la pena convencional, así entre mas transcurra el tiempo y no se cumpla, mas será la pena acumulada.

Los efectos de la pena convencional son:

- a) Cuando el convenio esta pendiente de cumplirse;
 - b) Cuando el convenio se cumple totalmente y;
 - c) Cuando el convenio no se cumple.
- a) CUANDO EL CONVENIO ESTA PENDIENTE DE CUMPLIRSE, 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 de abstenerse de realizar cualquier acto que impida dar cumplimiento oportunamente a la obligación convenida. Por otro lado la parte actora podrá optar por cualquier medida preventiva para que no se dañe su derecho.

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

- b) CUANDO EL CONVENIO SE CUMPLE TOTALMENTE; son tres los efectos de la pena convencional a seguir en este supuesto. Estos dependen de la total cumplimentación del mismo, es decir, implica la eficaz solución al convenio en la fecha pactada.

El cumplimiento del convenio se expresa con la total ejecución de las obligaciones contenidas en el. Al presentarse su cumplimiento quedaran extinguidas tanto la obligación a cambio del patrón como la facultad o derecho del trabajador, quien vera

satisfecho su interés y la finalidad del convenio se habrá realizado.

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

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

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

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

Los efectos que conlleva no estipular la pena convencional, son que la principal función que tiene la pena convencional es la de presionar de alguna manera a la parte comprometida al cumplimiento del convenio para que lo haga en los términos pactados, además de darle una protección extra al trabajador.

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

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

Una vez analizados los beneficios que trae al trabajador la estipulación de la pena convencional en el punto anterior, es necesario que todo convenio celebrado en materia del trabajo contenga una pena convencional que garantice, si no el puntual cumplimiento del convenio, si la reparación de los daños que podrían originarse por el cumplimiento del convenio, si la reparación de los daños que podrían originarse por el incumplimiento del mismo; siempre que la ejecución de este vaya a efectuarse en momento distinto al de la ratificación y aprobación del convenio y cuando se trate de la entrega de una cantidad líquida como la obligación a cumplir.

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

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

La pena convencional puede desempeñar una función acumulativa si va unida a la obligación principal, pudiendo el actor utilizar la acción de la obligación principal que se ha cumplido, y de la que resulte de la pena convencional.

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

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

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

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

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

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

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

Los sujetos procesales se encargan también de acordar lo referente al plazo en que deberá cumplirse el convenio; es decir, podrán fijar a su conveniencia fecha cierta para llevar a cabo la ejecución del mismo.

Lo anterior implica que en caso de que la fecha a efectuarse el convenio sea mayor al término de tres meses se deberá obligar a la parte demandada a pagar el monto establecido como pena convencional, que se acumule a partir del día en que fenece el breve término hasta aquel en que se cumple cabalmente con el convenio y no importando que este se haya cumplido en tiempo y forma:

En general la pena convencional es aplicable para el caso de incumplimiento del convenio, sin embargo, el único caso de excepción a esta regla general se presenta cuando la cumplimentación del mismo vaya a efectuarse después del término de tres meses, una vez puesto el convenio a consideración y aprobación de la junta. En este supuesto es necesario que se le de intervención directa a la junta para exhortar a las partes a fijar fecha que no exceda del breve término para llevar a cabo el cumplimiento del convenio, o

bien, obligar a la parte comprometida a la ejecución del convenio a pagar el monto fijado como pena convencional durante los días que excedan al termino, hasta la total ejecución del convenio.

CAPITULO CUARTO

PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN POR INCUMPLIMIENTO DEL CONVENIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

4.1. LA EJECUCIÓN.

Inicialmente estableceremos cual es la definición, naturaleza, principios y finalidad del procedimiento de ejecución.

"debe entenderse el hacer efectivo un mandato juridico, sea contenido en la ley, en la sentencia definitiva o en alguna otra resolución judicial o mandato concreto. Canelutti define la ejecución como el conjunto de actos necesarios para la efectuación del mandato o sea para determinar una situación jurídica conforme al mandato mismo... Según Chioyenda, la ejecución procesal tiene como fin, lograr la actuación practica de la voluntad de la ley que resulte de una declaración del órgano jurisdiccional... Manuel de la plaza sostiene que se caracteriza esta ultima: a) porque es forzosa; b) porque esta confiada a un órgano jurisdiccional; c) porque ante ella se obtiene la adquisición efectiva de un bien que la ley nos garantiza"³⁹.

En principio tenemos que la naturaleza del procedimiento de ejecución se ubica dentro del procedimiento laboral, tomando en cuenta que tal como lo establece el maestro Alcalá-Zamora y Castillo quien plantea la disyuntiva de denominarlo proceso de ejecución o ejecución procesal, aludiendo que los tratadistas se enfrentaron con el problema de si la ejecución es un proceso autónomo, o solo la fase final del propio proceso en que fue proferida la

³⁹ Pallares Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Ed. Porrúa, S.A. de C.V. México, 1963 pag. 275.

sentencia, el se inclino por considerar que es mas exacto hablar de ejecución procesal y no de proceso de ejecución aunque por la inercia del uso se emplea a veces la segunda denominación, manifiesta que esta de acuerdo con Chiovenda en que conocimiento y ejecución no son sino dos estadios o fases procesales. Agrega que *"la ejecución salvo los paréntesis de conocimiento que en ella se abran, acaso sea mas actividad administrativa que jurisdiccional en sentido estricto"*.⁴⁰

La doctrina procesal mexicana del trabajo distingue por un lado el procedimiento de conocimiento del procedimiento de ejecución. Esta distinción es importante porque revela la transformación de la actividad jurisdiccional social de teoría en práctica.

El periodo de conocimiento esta constituido por la serie de actos procesales que se llevan a cabo en las audiencias de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, su desahogo, llegando a la etapa de alegatos, culminando con el laudo; en tanto que el procedimiento de ejecución esta encaminado a hacer efectivo prácticamente el laudo o resolución dictada. El complemento de todo juicio es sin duda la ejecución del fallo.

Teniendo en cuenta esto coincidimos con la idea citada anteriormente, ubicando a la ejecución en una fase procesal distinta a la del CONOCIMIENTO del asunto que igualmente se conoce como las fases de INSTRUCCIÓN Y DECISIÓN, etapas las cuales desafortunadamente no forman parte del presente análisis de tesis.

Ahora, otra característica de la naturaleza de la ejecución procesal, la encontramos en los artículos 939 y 940 de la Ley Federal del Trabajo citándolos a continuación:

⁴⁰ *Alcala Zamora y Castillo Niceto, Cuestiones de Terminología Procesal, UNAM. México. 1972 pag. 146.*

Artículo 939.- Las disposiciones de este título rigen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanente y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las juntas.

Artículo 940. La ejecución de los laudos a que se refiere el artículo anterior, corresponde a los presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente a los de las de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales a cuyo fin dictaran las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

En un estudio armónico de ambos preceptos encontramos principios indiscutibles y acertados de toda ejecución procesal en materia del trabajo, enunciando de manera limitativa cuales son los acuerdos que serán materia de la ejecución, así como de quien emanan los mencionados, por ultimo quien es el único facultado para su ejecución.

Otro principio no menos importante lo encontramos de igual forma en la ley, el artículo 950 establece:

Artículo 950: Transcurrido el termino señalado en el artículo 945 el presidente a petición de la parte que obtuvo dictara auto de requerimiento y embargo.

El auto de requerimiento de pago es: *“denominado también auto de ejecución, es la resolución dictada por la autoridad del trabajo, que ordena la practica del embargo o del mandato diverso de la resolución, en efecto el presidente de la junta a petición de la parte interesada, dictara auto de requerimiento y embargo, de haber transcurrido el termino de 72 horas siguientes en que surta efectos la notificación del laudo”*⁴¹.

⁴¹ Tena Suck Rafael, *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Trillas, 6ª edición, 2001, México, pag. 188.

El carácter de acto administrativo y no jurisdiccional que le dan algunos tratadistas a la ejecución se basa en el artículo anterior ya que el Presidente de la Junta, se limita a dar cumplimiento a lo resuelto en el laudo, dentro del marco jurídico del mismo sin que puedan contemplarse cuestiones no previstas en el, de ahí que el artículo 946 dispone que la ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por esta la cuantificación en el mismo.

El tiempo en el cual se puede ejecutar un laudo lo establece el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Artículo 945.- Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a las en que surta efectos la notificación.

Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento.

Independientemente de las 72 horas que marca la ley para el cumplimiento de los laudos, se dispone de un término de 15 días hábiles para interponer juicio de amparo, empero no hay disposición legal ni jurisprudencial que impida ejecutar laudo posterior a las 72 horas y dentro del término para la interposición del amparo.

No obstante ello, el riesgo que existe para el actor al ejecutar un embargo previo a que se defina la situación jurídica del juicio, esto es que se encuentre pendiente la sentencia del amparo directo interpuesto por el demandado en contra del laudo que condena al pago de las prestaciones totales o parciales contenidas en la demanda inicial, si se concede el amparo contra el laudo que sirvió de base para dictar el auto de ejecución y la diligencia de embargo, es incuestionable que al quedar insubsistente el laudo también se

nulifican los actos subsecuentes que de él se deriven, pues de conformidad con lo dispuesto por el artículo 80 de la Ley de Amparo, el objeto de la sentencia de amparo es el restituir al agraviado en el pleno goce de la garantía individual violada, restableciendo las cosas al estado que guardaban antes de la violación.

El procedimiento de ejecución tiene por objeto la realización del fin procesal, esto es, asegurar eficazmente la práctica del laudo o resolución.

Ahora bien, considero importante y adecuado destacar e insertar en este análisis los principios rectores que para el maestro Miguel -Bermúdez Cisneros son los que rigen el proceso de ejecución:

1. *“La ejecución siempre tendrá lugar a petición de parte.- a pesar de la gran oficiosidad que existe en el proceso laboral, la ley establece que únicamente opera a solicitud de parte.*
2. *La gratuidad, que como característica especial abandera al proceso laboral, no aparece como característica de esta fase del proceso, ya que el artículo 944 señala: “los gastos que se originen de la ejecución de los laudos, serán a cuenta de la parte que no cumpla”.*
3. *Una regla general en el proceso es que lo obtenido en sentencia firme puede ser tangible, o en su caso renunciable, pero en el derecho del trabajo no se reconoce al trabajador esta facultad y, por lo mismo, ya no está en su derecho de renunciar al laudo o de transigir con él. No obstante esta declaración, hay que tener presente que el laudo solo se ejecuta a petición de parte, por lo que bien puede el actor reservarse y no solicitar nunca la ejecución, haciendo una renuncia tácita de su derecho.*
4. *Las tercerías que se promoviesen en el proceso de ejecución se tramitaran, de acuerdo con el artículo 831, ante la misma jurisdicción laboral, a diferencia de lo que sucede en otros países, en los que conoce de estas tercerías la jurisdicción ordinaria. En*

este sentido, estimamos a nuestra legislación como más avanzada, puesto que establece que sobre la procedencia de las tercerías resolverá el pleno. La Junta Especial o bien la Junta de Conciliación que conozca del negocio. De esta forma, sigue concentrado el problema resolutorio de la tercería ante la misma autoridad que ya conoce del juicio; además, en la ley se prevé que el trámite se sustanciara en forma incidental”⁴².

La finalidad de los procedimientos ejecutivos consiste en lograr el cumplimiento efectivo de la resolución jurisprudencial de carácter definitivo y firme. Y es por esto que los laudos son coactivos, tal como lo establece el maestro Eduardo García Maynes al señalar que : *“coacción es, por tanto la aplicación forzada de la sanción, cuando un juez dicta una sentencia, condenando a una persona a que pague lo que debe, aplica una sanción; pero si el demandado no cumple voluntariamente con el fallo, tiene el actor derecho a pedir que la sanción se imponga por la fuerza. El secuestro de bienes del deudor, y el remate de los mismos por el poder público, a fin de dar cumplimiento a la resolución judicial, representan, en el caso del ejemplo, una forma de coacción”⁴³.*

Teniendo en cuenta la naturaleza, finalidad principios y parámetros de la ejecución, entramos al estudio del concepto de ejecución que obsequian los doctrinarios:

El maestro Trueba Urbina define la ejecución en materia laboral como *“el conjunto de actos dirigidos a asegurar la eficacia practica del laudo jurídico y económico o de cualquiera otra resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje”⁴⁴.*

⁴² Bermúdez, Cisneros Miguel, *Derecho Procesal del trabajo*, Ed. Trillas, 3ª edición, México 1997, pag. 160.

⁴³ García, Maynes Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, Ed. Porrúa, 21ª edición, México 1973, pag. 298.

⁴⁴ Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. 8ª Edición. Ed. Porrúa, México. 1991, pag. 367.

Sin definir propiamente el Dr. Borrell Navarro establece que: *"a fin de que se haga efectivo o ejecute lo que se dispone en el laudo. La ley procesal de trabajo establece este procedimiento que tiene como objetivo que se cumpla con lo dispuesto en el mismo, ya que la sentencia o laudo por sí solo de poco serviría si no cuenta con el procedimiento legal capaz de hacerla cumplir."*⁴⁵

EL doctor Cipriano Gómez Lara dicta que la ejecución es *"la realización material, la mutación en el ámbito fáctico, que es una consecuencia de lo que la sentencia ha ordenado."*⁴⁶

Una definición extraordinaria, precisa e indiscutible es la establecida por Francesco Canelutti, quien sin definir propiamente la ejecución establece que: *"...Así es. El acreedor puede tomar porque la ley lo libera de una prohibición que antes limitaba su conducta. el deudor debe dejar tomar porque la ley lo priva de una defensa que antes garantizaba su bien. De este modo atribuye la ley al primero un poder y constituye para el segundo una sujeción"*⁴⁷

Con lo anterior defino a la ejecución como *"conjunto de actos, regulados por la Ley Federal del Trabajo, teniendo por objetivo el cumplimiento de la condena establecida en el laudo, o cualquier acuerdo emitido por la Junta de Conciliación y Arbitraje."*

Ahora de lo anterior se establece que la ejecución requiere de la existencia previa de un laudo firme dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje o de Conciliación Permanente. También se aplica este procedimiento a los laudos arbitrales, a los convenios celebrados ante la Junta y a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica.

⁴⁵ Borrell Navarro; Miguel. *Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. 6ª edición. Ed. Sista, S.A. de C.V., México, D.F. 1998. pag. 833.

⁴⁶ Gomez Lara, Cipriano. *Teoría General del Proceso*, 8ª edición. Ed. Harla, México D.F. 1990. pag. 394.

⁴⁷ Francesco Canelutti, *Estudios de derecho procesal*, Ed. E.J.E.A. Buenos Aires 1952. pp. 547.

Ahora, la ejecución en materia laboral tiene dos vertientes principales, la primera es el pago de una cantidad líquida (una obligación de dar), la segunda el cumplimiento de un derecho del trabajador (una obligación de hacer), en la mayoría de las veces la reinstalación del actor, en ambos casos la ley faculta al presidente de la junta en términos del artículo 940 de la Ley Federal del Trabajo, transcrito con anterioridad, teniendo a su disposición todos los instrumentos necesarios siendo los contenidos en el título quince denominado procedimiento de ejecución y de entre ellos a su vez el embargo y el remate, ilustrando con detalle lo anterior en términos de la tesis jurisprudencial que se transcribe a continuación:

LAUDO, PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DEL MEDIOS LEGALES PARA LLEVARLO A CABO. La ejecución de un laudo emitido por una Junta de Conciliación y Arbitraje, puede tener dos vertientes: a). La primera, cuando deba entregarse una suma de dinero; b). La segunda, cuando se trate del cumplimiento de un derecho del trabajador. En ambos casos, el presidente de la Junta, a quien el artículo 940 de la Ley Federal del Trabajo le confiere en exclusiva la atribución de ejecutar los laudos, debe cuidar que se otorguen personalmente. Para la realización de esa actividad, dicho funcionario, dispone de instrumentos jurídicos consignados en la ley de la materia, particularmente aquellos establecidos en su Título Quince denominado Procedimientos de Ejecución y de entre ellos, a su vez, el embargo y los remates. El embargo tiene como objeto asegurar bienes bastantes, propiedad de la parte perdidosa, para garantizar el pago de todas y cada una de las prestaciones por las que se le condenó, bien mediante el secuestro de bienes muebles, la inscripción del gravamen correspondiente, cuando recaer en bienes raíces, la administración de los mismos en forma directa, o por la intervención de empresas y establecimientos. Por otro lado, el remate tiene como finalidad la realización de los bienes asegurados, sacándolos a su venta en subasta pública y adjudicándolos al mejor postor, para que, con su producto, hacer pago al trabajador de las cantidades de dinero a que tenga derecho.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

Improcedencia en revisión 291/95. Cosmopolita de Acapulco, S.A. de C.V. 31 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Martiniano Bautista Espinosa. Secretario: Javier Cardoso Chávez.

Es importante destacar la figura jurídica denominada insumisión al arbitraje, regulada principalmente por el artículo 49, 50 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, transcribiendo dichos artículos para posteriormente entrar a su análisis estudio y discusión:

Artículo 49. El Patrón quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. cuando se trate de trabajadores que tengan un antigüedad menor de un año;
- II. si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esta en contacto directo y permanente con el y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. en los casos de trabajadores de confianza;
- IV. en el servicio domestico, y
- V. cuando se trate de trabajadores eventuales.

Artículo 50. Las indemnizaciones que se refiere el capitulo anterior consistirán:

- I. si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menos de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días

por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

- II. si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de prestación de servicios prestados, y
- III. además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Artículo 947. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la junta:

I.- Dará por Terminada la relación de trabajo.

II.- Condenara a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario.

III.- procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 fracción I y II; y

IV.- además condenara el pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado A de la Constitución”

En primer plano, establecemos que la facultad contenida en los artículos anteriores (LA INSUMISION AL ARBITRAJE) a favor del patrón vencido en juicio, pone en juego el principio de estabilidad en el empleo. Existe en criterio erróneo de que al negarse el patrón a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, en algunos casos se entiende equivocadamente que esa facultad es irrestricta, sin advertir que el 2º párrafo de la fracción IV de

este artículo indica claramente que no opera en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123 fracción XXII de la Constitución, cuyo precepto establece que cuando el patrón despidiera a un obrero sin causa justificada, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salarios; esto es, deberá de reinstalar al trabajador cuando este opte por el cumplimiento del contrato, lo que protege la estabilidad en el empleo.

Entendiendo esto, encontramos que la excepción a esta regla esta consagrada en la misma fracción, del precepto constitucional indicado, al decir: *“la ley determinara los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización”* esta excepción a la obligación de reinstalar (el principio de estabilidad en el empleo), se encuentra reglamentada en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, en sus cinco fracciones, mediante el pago de las indemnizaciones previstas en el artículo 50, preceptos ya transcritos, robusteciendo con la tesis que a continuación se transcribe:

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, NO INCURRE EN LA REVOCACIÓN DE SUS PROPIAS DETERMINACIONES, SI CONDENO AL PATRÓN A REINSTALAR Y EN EL INCIDENTE DE EJECUCIÓN RESOLVIÓ EXIMIRLO DE ESA OBLIGACIÓN CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 49 FRACCIÓN I, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. *La junta no revoca con ese proceder sus propias determinaciones, por el contrario, cumple con lo dispuesto por la ley en la materia, ya que el patrón no esta obligado a reinstalar al trabajador despedido injustificadamente, cuando este cuenta con menos de un año de antigüedad.*

Sexto tribunal colegiado en Materia de trabajo del primer circuito. Precedentes: amparo en revisión 1026/90. Armando Vázquez Nava. 9 de enero de 1991. Mayoría de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria Maria Marcela Ramirez Cerrillo. Disidente: Maria del Rosario Mota Cienfuegos.

Semanario Judicial de la Federación, mayo de 1991, p. 225.

En resumen, el patrón con fundamento en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, puede negarse a aceptar el laudo, siempre que se trate de los casos de excepción previstos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se transcribe:

Artículo 49.- El patrón quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esta en contacto directo con el y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza.
- IV. En el servicio domestico, y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

En estos casos la Junta dará por terminada la relación de trabajo, condenara a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de su salario, y procederá a fijar la responsabilidad del conflicto, con fundamento en las fracciones III y IV del citado artículo 947.

Por ultimo, ¿qué pasa con el trabajador, que reclama la reinstalación, se condena al patrón a la misma, aquel no se encuentra dentro de los supuestos contenidos en el artículo 49 del la Ley Federal del Trabajo y este se niega a reinstalarlo? únicamente se hará acreedor este ultimo a las correcciones disciplinarias contenidas en el artículo 729 de la propia Ley, sin existir un medio de coacción suficiente para obligar al patrón a reinstalar al trabajador, al existir una laguna tan grande en la ley federal del trabajo, violentando de manera

considerable el tan enunciado principio de ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, existen dos salidas para con el trabajador, la primera solicitar la aplicación analógica del artículo 947 correlacionado con el artículo 49 de la Ley en la Materia, o bien esperar una reforma procesal al artículo 947 para establecer sanciones mas severas a fin de evitar la negativa a la reinstalación, y en el supuesto de persistir la negativa, una sanción pecuniaria sumamente considerable.

4.2. EL EMBARGO.

Este procedimiento tiende a garantizar al acreedor el cobro de una cantidad en efectivo a la que fue condenado a pagar el demandado. Mediante este procedimiento quedan afectados o gravados bienes del deudor al cumplimiento de la citada obligación de pago.

"Del auto de embargo, cabe decir que es una resolución judicial por la que se ordena al actuario o ministro ejecutor practique el embargo. Tiene efectos de mandamiento en forma y obliga tanto al ejecutor como a las personas que puedan ser afectadas por el embargo"⁴⁸..

Citando al maestro Cipriano Gomez Lara, el embargo es *"un procedimiento cautelar inicial de una verdadera expropiación de carácter judicial, es decir, el embargo o secuestro judicial, consiste en afectar determinados bienes del patrimonio de un deudor, y tal afectación implica que desde el momento del embargo dichos bienes están sufriendo o resistiendo una situación de limitación para el propietario, en cuanto su disfrute y libre disposición. El fin normal del secuestro o embargo, es que los bienes afectados sean sacados posteriormente a remate y que el producto de dicho remate, que no es sino una venta publica, se haga pago al acreedor de lo que el deudor*

⁴⁸ Pallares Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Ed. Porrúa, S.A. de C.V. México. 1963 pag. 290.

*condenado por la sentencia no le pago voluntariamente ya sea por que no pudo o no quiso hacerlo*⁴⁹.

Se puede definir al embargo como la incautación o aprehensión material de bienes del deudor, con el objeto de asegurar de antemano el resultado de la ejecución.

En nuestra disciplina, el embargo puede tener lugar en la vía preventiva: providencias cautelares y en la vía conservativa o apremiativa, para satisfacer la responsabilidad pecuniaria que una persona ha contraído.

El embargo preventivo se diferencia del embargo conservativo o apremiativo que ahora es objeto, no solo en cuanto a su finalidad, sino por lo que se refiere a sus efectos, pues en el preventivo los objetos o cosas embargadas quedan en poder del deudor, en tanto que en el conservativo pierde la tenencia de la cosa en algunos casos y en otros la administración.

En realidad, el embargo de bienes constituye una garantía dentro del procedimiento ejecutivo, pues sería inútil la ejecución en contra de su insolvente. Corresponde pues, al presidente de la junta, a instancia de la parte que obtuvo, expedir el mandamiento del embargo.

Inicialmente se transcribe el artículo 953 de la Ley Federal del Trabajo, como el principio fundamental de toda diligencia de embargo:

Artículo 953. Las diligencias de embargo no pueden suspenderse. El actuario resolverá las cuestiones que se susciten.

La forma en la cual debe realizarse la diligencia de requerimiento de pago y/o embargo se desarrolla en el artículo 951 de la citada ley que se

⁴⁹ Gomez Lara, Cipriano. *Teoría General del Proceso*, 8ª edición. Ed. Harla, México D.F. 1990, pag. 396

transcribe a continuación, realizando el autor del presente trabajo un comentario por cada una de las fracción dada su relevante importancia:

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

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

En esta fracción se establecen los distintos lugares en los cuales se puede realizar la diligencia de requerimiento de pago y/o embargo, ya que como suceden en repetidas ocasiones los bienes de los demandados y condenados en juicio se encuentran en su totalidad en el domicilio en domicilios o ubicaciones diversas al lugar donde presto sus servicios el actor o el sitio donde fueron emplazados y notificados a juicio los demandados; o bien, simplemente los demandados cambiaron estratégicamente su domicilio con la intención de evadir el pago de la condena, enunciando en esta fracción una serie de sitios donde se puede realizar la diligencia de embargo.

- II. Si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicara con cualquier persona que este presente;

La diligencia de embargo, por su importancia además por el principio de insuspendible establecido en el artículo 953 transcrito con anterioridad no comparte los principios establecidos en la propia ley para las diligencias de notificación y mucho menos de emplazamiento, estableciendo la posibilidad que, aun con la ausencia del demandado en el domicilio donde se practica el embargo este se llevara acabo con cualquier persona con quien se entienda el mismo.

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

La condición sin la cual no se puede realizar el embargo, es la *oposición tácita o expresa del demandado a pagar la totalidad de la cantidad líquida establecida en el laudo*, respetando la garantía establecida en el artículo 945 de la Ley en la materia, la autoridad faculta al actuario previo a iniciar el embargo, requiera por primera y única vez de forma expresa a la persona con quien entienda la diligencia, cumpla con su obligación de *dar*, establecida en el laudo que lo condena, dando por finiquitado el juicio laboral, al realizar dicho requerimiento y existir oposición de pago por parte del demandado, se actualiza la hipótesis normativa establecida en esta fracción, cambiando en este momento, la naturaleza de requerimiento de pago a diligencia de embargo, ya que si en ese momento el demandado acepta su responsabilidad y procede al pago de la condena establecida no existe necesidad de iniciar la diligencia de embargo, situación que en la práctica en un 99.9% no se presenta.

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

Nadie acepta ser despojado de sus bienes, aun teniendo conocimiento de que el despojo es para garantizar el cumplimiento de una resolución de autoridad que lo ha condenado al pago de una cantidad, derivado de la incompetencia de sus abogados o suya propia de acreditar en juicio su verdad formal, o bien, su incapacidad para celebrar un convenio que en su momento hubiera puesto fin a la relación y/o conflicto de trabajo, esto conlleva que al momento de iniciar el embargo el condenado, se oponga a dicha diligencia, y obvio a evitar que se sustraigan los bienes que en este momento se embargan, o peor, evitar se señalen

bienes ya sea, evitando entrar en el inmueble donde se encuentren o ya estando dentro la parte que obtuvo desalojarla, ambas situaciones por medio de la fuerza física; o impidiendo el paso al lugar cerrando la puerta de acceso, una vez mas con el animo de no suspender la diligencia de embargo, existe la facultad de que en el preciso momento de realizar la diligencia de embargo, al existir oposición para que se lleve a cabo, el actuario solicite el auxilio de la fuerza publica o bien la facultad de rompimiento de cerraduras, medidas de apremio que en diversas legislaciones como la civil, requieren de la autorización previa del juez, suspendiendo con esto la diligencia de embargo inicial.

- V. Si ninguna persona esta presente, el actuario practicara el embargo y fijara copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiese practicado, y

En esta fracción, se lleva a la cúspide el principio establecido en el artículo 953, al facultar por medio de la ley al actuario, incluso a realizar la diligencia en el supuesto de que no se encuentre persona alguna en el domicilio donde se realiza la diligencia de embargo; en resumen, es increíble el abanico de posibilidades que tiene el actuario para evitar que una diligencia de embargo se suspenda, llevando al pie de la letra estas facultades, todas las diligencias de embargo serian exitosas, y garantizarian el pago exitoso de la condena establecida en el auto de ejecución. Desgraciadamente, en la practica, ni siquiera una de estas fracciones se lleva a cabo al pie de la letra.

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

Artículo 954. El actuario tomando en consideración lo que expongan las partes, determinara los bienes que deban ser objeto del embargo, prefiriendo los que sean de mas fácil realización.

Artículo 957. si los bienes embargados son muebles, se pondrán a disposición de la persona, que bajo su responsabilidad designe la parte que obtuvo. El depositario deberá informar al presidente ejecutor del lugar, en que quedaran los bienes embargados bajo su custodia, la parte que obtuvo podrá solicitar el cambio de depositario

En el procedimiento de embargo en materia laboral, tanto el deudor como el acreedor pueden señalar bienes sobre los que se debe trabar embargo, quedando los bienes en poder del propio deudor o de un tercero en calidad de depositario, estando reservada la facultad de señalar los bienes materia del embargo al actuario ejecutor y la facultad de señalar depositario queda reservada al acreedor; es de destacar que el depositario puede ser cualquier persona, ¿ el propio actor, su apoderado o incluso el demandado? claro que si, ya que no existe criterio legal o jurisprudencial que lo impida, por lo que *donde la ley no distingue nadie debe distinguir*. Por lo que respecta al artículo 954 y 957, para su mayor entendimiento se transcribe a continuación tesis jurisprudenciales en este orden:

EMBARGO, BIENES MATERIA DEL. DEBEN SER DETERMINADOS POR EL ACTUARIO Y NO POR LAS PARTES, DE ACUERDO AL ARTICULO 954 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. *Del numeral 954 del código obrero se deriva que el legislador le atribuyó al fedatario citado, y no a las partes, la facultad de establecer los bienes sobre los que recaerá el embargo, aun cuando en el ejercicio de dicha potestad, debe escucharlas, según se advierte al establecer que en su actuación deberá considerar lo que ellas expongan, además de tener la obligación de elegir aquellos con los que más eficazmente se logre pagar el importe adecuado, cuestión que se deriva de lo dispuesto en el sentido de que tiene que preferir los que sean de más fácil realización.*

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 235/96. Industrias Pino de Orizaba, S.A. de C.V. 15 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Yolanda Velázquez Rebollo.

DEPOSITARIO. INTERES JURIDICO, FALTA DE. REMOCION DEL CARGO Y REQUERIMIENTO PARA LA ENTREGA DE LOS BIENES EMBARGADOS.

Cuando se trata de la remoción del encargo como depositario que los propios trabajadores actores en el juicio laboral habían otorgado al quejoso, es evidente que carece de acción para ocurrir al amparo, porque con dicho encargo no adquirió ningún derecho jurídicamente tutelado, en la medida en que los artículos 963 y 964 de la ley laboral, al imponerle obligaciones y ciertas facultades para el buen desempeño de su función lo convierten en un mero auxiliar en la custodia de los bienes sujetos a embargo, por tanto, su interés material para mantenerse en el cargo, no puede catalogarse como jurídico, ya que en la ley en cita no existe precepto legal que lo proteja y le sirva de fundamento al efecto, pues no se trata del ejercicio de los derechos personales del depositario o de sus funciones como administrador o guardián de los bienes, como serían respectivamente el de percibir el pago de un arancel o el de cumplir con las funciones que señalan los citados artículos 963 y 964, sino el de impugnar actos que emanan de la propia autoridad que decretó el embargo y que no hacen más que reconocer el ejercicio del derecho para designar nuevo depositario, a los únicos que tienen esa facultad, esto es, quienes habían efectuado la designación del quejoso como depositario de los bienes en el juicio laboral. En esta tesitura, no puede aceptarse que la remoción del encargo y el requerimiento para la entrega de los bienes embargados decretados por la autoridad laboral produzca en la esfera jurídica del quejoso una lesión o perjuicio que lo legitime para acudir a la vía constitucional y se actualiza la causal de improcedencia prevista en la fracción V del artículo 73 de la Ley de Amparo.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 246/94. Mario Alberto González Hernández. 12 de mayo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: Carlos Enrique Vázquez Vázquez.

Artículo 962.- Si los bienes embargados fueren inmuebles, se ordenara dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inscripción en el Registro Publico de la Propiedad.

Es importante destacar que al momento de realizar un embargo sobre bienes inmuebles se debe por seguridad jurídica exhibir el certificado de libertad de gravámenes, de diez años anteriores a la fecha en que se ordeno el remate.

Artículo 966. Cuando se practiquen varias embargos sobre los mismos bienes, se observarán las normas siguientes:

- I. Si se practican en ejecución de créditos de trabajo, se pagará en orden sucesivo de los embargos, salvo el caso de preferencia de derechos;
- II. El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aun cuando sea posterior es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de la junta de conciliación y de conciliación y arbitraje, siempre que dicho embargo se practique antes que quede fincado el remate.

Cuando el presidente ejecutor tenga conocimiento de la existencia de un embargo, hará saber a la autoridad que lo practico que los bienes embargados quedan afectos al pago preferente del crédito de trabajo y continuara los procedimientos de ejecución hasta efectuar el pago. El saldo liquido que resulte después de hacer el pago se pondrá a disposición de la autoridad que hubiese practicado el embargo.

Las cuestiones de preferencia que se susciten, se tramitaran y resolverán por la Junta que conozca del negocio, con exclusión de cualquier otra autoridad, y

- III. El que haya reembargado puede continuar la ejecución del laudo o convenio, pero rematados los bienes, se pagará al primer embargante el importe de su crédito, salvo el caso de preferencia de derechos.

La tesis jurisprudencial 76/99 aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a continuación se transcribe interpreta y confirma de manera absoluta el artículo en comento:

CRÉDITOS PREFERENTES. LA FRACCIÓN XXIII DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, COMPRENDE, EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES, LOS SALARIOS VENCIDOS Y TODA CLASE DE INDEMNIZACIONES. *De lo dispuesto en la fracción XXIII del artículo 123 de la Carta Magna, en relación con el artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que tienen preferencia en favor de los trabajadores, sobre cualquier otro, en caso de concurso o de quiebra de la empresa, dos tipos de créditos: Los provenientes de los salarios devengados en el último año y los correspondientes a indemnizaciones. La expresión "salarios devengados en el último año", para efectos de la prelación señalada, comprende no sólo aquellos que deben ser pagados al trabajador como retribución por las labores desempeñadas, sino también los que tenga derecho a percibir por otros títulos, como es el caso de los salarios caídos o vencidos, correspondientes al último año, sin que la limitación en el plazo de un año implique que no se deban pagar al trabajador salarios devengados por un lapso mayor, sino sólo que tiene derecho preferente por los que correspondan a ese último año. El término "indemnizaciones" comprende a todas las que se contienen en el artículo 123, apartado A, de la Carta Magna, así como aquellas que por tal concepto prevé la Ley Federal del Trabajo y las que así se pactaron en los contratos colectivos e individuales de trabajo en beneficio del trabajador y a cargo del patrón, con motivo de la relación laboral, en lo aplicable.*

Contradicción de tesis 70/98. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado del Vigésimo Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito (actualmente Primero). Cinco votos. 16 de abril de 1999. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Irma Rodríguez Franco.

Tesis de jurisprudencia 76/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciocho de junio de mil novecientos noventa y nueve.

Consideración importante previo a concluir este subtema es la posibilidad del actor de solicitar LA AMPLIACIÓN DEL EMBARGO, cuando los bienes embargados no basten a cubrir las cantidades señaladas en el laudo o en el caso de que se promueva una tercería, situación contemplada en el artículo 965 de la Ley en la Materia, y por la tesis que a continuación se transcribe:

EMBARGO EN MATERIA LABORAL. EL ACTOR ESTÁ EN APTITUD DE SOLICITAR SU AMPLIACIÓN EN CUALQUIER TIEMPO, SIEMPRE Y CUANDO NO PRESCRIBA LA ACCIÓN PARA SOLICITAR LA EJECUCIÓN DEL LAUDO. El artículo 965 de la Ley Federal del Trabajo dispone que la parte actora en el juicio laboral está en aptitud de pedir la ampliación del embargo cuando no basten los bienes embargados para cubrir las cantidades por las que se despachó ejecución, después de rendido el avalúo que de ellos se haga o en los casos en que se promueva tercería. Por tanto, de la interpretación lógica y congruente de dicho precepto y atendiendo al sistema proteccionista de la clase trabajadora que se halla inmerso en el artículo 123 constitucional y en la ley antes citada que lo reglamenta, necesariamente debe concluirse que el derecho del trabajador para solicitar la ampliación del embargo, en el supuesto de que los bienes embargados inicialmente sean insuficientes para cubrir el total de la condena, no precluye con el remate y adjudicación de los mismos, sino que subsiste hasta en tanto se logre el cumplimiento total del laudo, siempre y cuando no prescriba la acción para pedir su ejecución, atendiendo a la jurisprudencia que lleva por rubro: "LAUDOS. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE EJECUCIÓN." (2a./J. 9/2000), ya que considerar lo contrario implicaría que se coartara el derecho del trabajador a obtener el pago total de las prestaciones con que se vio favorecido en el laudo.

Contradicción de tesis 38/2001-SS. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito. 12 de septiembre de 2001. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: José Manuel Quintero Montes.

Tesis de jurisprudencia 43/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiuno de septiembre de dos mil uno.

Nota: La tesis de jurisprudencia 2a./J. 9/2000 citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XI, febrero de 2000, página 130.

La importancia de este artículo radica en la interpretación que el autor del presente trabajo pretende otorgarle ya que la facultad de ampliación del embargo otorgada a la parte que obtuvo va más allá, ya que en caso concreto; que ocurre cuando el bien embargado es una cuenta bancaria a cargo de los deudores, se remiten los billetes de depósitos o cheques de caja, en este momento se tiene conocimiento que la cantidad insoluble de la cuenta bancaria embargada no cubre en su totalidad el monto de la condena establecida en el auto de ejecución, no obstante precisamente antes de que se pongan a disposición del actor el demandado interpone Recurso de revisión contra actos del Actuario y Presidente ejecutor, este último en un acto de protección para sí mismo, pero sin criterio legal o jurisprudencial determina que los billetes se pondrán a disposición del actor hasta el momento en que se resuelva el incidente de Revisión, con la determinación de no incurrir en responsabilidades. Ante esta situación sin motivación ni fundamentación procede evidentemente el amparo directo, pero observando más allá es interesante el término empleado en el rubro de la contradicción de tesis transcrita con anterioridad, EN CUALQUIER TIEMPO es evidente que al trabar embargo sobre las cuentas bancarias, y al remitir la institución bancaria el saldo insoluble de dichas cuentas el billete de depósito o cheque de caja, en este momento la Autoridad Laboral ya tiene conocimiento que las cantidades embargadas no cubren la totalidad del monto de la condena establecida en auto de ejecución, en consecuencia se actualiza la hipótesis contenida en el artículo 965 interpretado por la contradicción de tesis señalada, debiendo determinarse a solicitud de parte, LA AMPLIACIÓN DEL EMBARGO, al ser obvio que el Presidente Ejecutor, al no tener el criterio suficiente de poner a disposición los billetes de depósito en cuanto no se resuelva el Recurso de

Revisión mucho menos ordenara la ampliación del embargo en los términos señalados, tomando en cuenta el principio interpretándolo *a contrario sensu* el que no puede lo menos en ningún momento podrá lo mas.

4.3. REMATE.

"Se define el remate diciendo que a) la adjudicación que se hace a una persona del bien que sale en venta en subasta o almoneda; b) la diligencia misma en que se lleva acabo la subasta o almoneda, rematar un bien significan no solo ponerlo en subasta publica por orden y con la intervención de una autoridad judicial o administrativa, sino también adquirirlo en dicho acto"⁵⁰.

Se destaca que *"la finalidad del proceso de ejecución quedaría inconclusa si se limitara al simple embargo y secuestro, en su caso, por que no se llegaría a la obtención de un efectivo, con el cual pudiese cubrirse el crédito reclamado por el actor en su demanda. De ahí que el procedimiento tenga que continuarse, con el remate de los bienes embargados"⁵¹.*

Concluidas las diligencias de embargo, se inician las de remate, previo avalúo de los bienes muebles e inmuebles expedición del certificado de gravámenes, en estos casos por el Registro Publico de la Propiedad, a diez años anteriores a la fecha en que se ordeno el remate, y publicación de edictos, debiéndose citar personalmente a los acreedores que aparezcan en el certificado de gravámenes, a efecto de que hagan valer sus derechos.

REMATES EN MATERIA LABORAL. EL CERTIFICADO DE LIBERTAD DE GRAVÁMENES DEBE COMPRENDER SÓLO LOS DIEZ AÑOS ANTERIORES A LA FECHA EN QUE SE SOLICITE SE ORDENE EL REMATE. Si bien el artículo 968, inciso B, fracción II de la Ley Federal del

⁵⁰ Pallares Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Ed. Porrúa, S.A. de C.V. México, 1963 pag. 658.

⁵¹ *Ibidem.* pag. 559.

Trabajo, establece que tratándose del embargo de bienes inmuebles el embargante deberá exhibir certificado de gravámenes expedido por el Registro Público de la Propiedad, de diez años anteriores a la fecha en que se ordene el remate, resulta incuestionable que el embargante cumple con tal disposición legal si exhibe un certificado de libertad de gravámenes de los diez últimos años, expedido un día antes a la fecha en que solicitó se convocaran postores para la primera almoneda de remate, pues no podría considerarse que ese certificado comprendiera hasta la fecha en que la autoridad dicte el acuerdo en que ordene el precitado remate, porque este acontecimiento no depende de la voluntad del embargante, sino de la actuación de la propia autoridad; de ahí que si ésta no provee la solicitud del embargante de sacar a remate el bien embargado dentro del término legal previsto por la ley de la materia, sino que lo hace con retraso de veintitrés días naturales, no puede exigirse al embargante presente nuevo certificado que comprenda hasta la fecha en que la Junta ordenó el remate como se lo solicitó aquél.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 637/98. Horacio Gaona Gómez y otros. 9 de febrero de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Eric Roberto Santos Partido. Secretario: Roberto Javier Sánchez Rosas.

El remate requiere de la aplicación del principio de publicidad; de ahí que la obligación de anunciarlo en los tableros de la junta y en la presidencia del lugar, con esto se pretende que para obtener una subasta en las mejores condiciones se de aviso al público con la debida anticipación, para que todo posible interesado en la adjudicación de los bienes que se van a rematar, pueda intervenir en la subasta.

Deberá de servir de base para el remate el monto de avalúo, llegándose hasta la adjudicación de los citados bienes.

Consecuentemente el remate consiste en la diligencia en la que con el cumplimiento de todos los requisitos señalados en la ley, se realiza la venta pública con la intervención de la autoridad competente, de los bienes embargados al deudor.

Antes de declararse la adjudicación, el deudor podrá liberar los bienes embargados, pagando todas las cantidades adeudadas y los gastos de ejecución en efectivo.

La postura legal es el precio señalado a una cosa que se vende a través de una almoneda o subasta pública y también se le denomina así al ofrecimiento generalmente escrito, que formula la persona que desea comprar una cosa que se remata públicamente, señalando el precio y la forma en que se compromete a comprarla. Según la ley laboral vigente la postura legal debe cubrir las dos terceras partes del avalúo.

Postor es toda aquella persona que tiene conocimiento e interés para adjudicarse algún tipo de bien mueble o inmueble materia de un remate, el requisito que debe reunir estos postores es únicamente concurrir a la diligencia de remate, presentando por escrito su postura legal y exhibiendo en un billete de depósito de la nacional financiera S.A. el importe del diez por ciento de su puja, tal como se estipula en el artículo 970 de la Ley Federal del Trabajo. Es de destacar que al momento que alguna persona se presenta como postor a la diligencia de remate, cubriendo los requisitos citados, a partir de ese momento se considera parte en el juicio laboral, pudiendo hacer valer sus derechos dentro del juicio inclusive promover amparo, tal como lo sustentó la Segunda Sala de nuestro más alto tribunal en la tesis que se transcribe a continuación:

REMATE. EL POSTOR EN EL PROCEDIMIENTO PARA LA SUBASTA DE UN BIEN, NO PUEDE CONSIDERARSE PERSONA EXTRAÑA PARA LA PROCEDENCIA DEL JUICIO DE AMPARO. *El postor en un remate no puede considerarse como persona extraña a ese procedimiento, pues aun cuando no formó parte de la relación procesal en el juicio principal. su intervención voluntaria en la etapa ejecutiva, a consecuencia de la convocatoria que se realiza para la subasta de un bien, cambia su carácter de extraño pues ya se incorporó a la relación procesal. Lo anterior se corrobora si se toma en consideración que los ordenamientos procesales establecen un verdadero*

procedimiento regulado por disposiciones jurídicas expresas, que deben observarse para llevar a cabo actos concatenados bajo la dirección del Juez, en los cuales se contempla a los postores como partes advenidas al mismo, por lo que al estar en aptitud de intervenir en las actuaciones, interponer recursos y, en fin, ser oído en derecho, su situación para efectos del amparo no se rige por la fracción V del artículo 114 de la Ley de Amparo.

Amparo en revisión 2014/96. Grupo Inmobiliario Inmeqa, S.A. de C.V. 6 de noviembre de 1996. Cuatro votos. Ausente: Genaro David Góngora Pimentel. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Adela Domínguez Salazar.

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

REMATES EN MATERIA DE TRABAJO, SUSPENSIÓN CONTRA LOS.

Otorgar la suspensión contra la sola citación del remate, implica poner obstáculo a éste, cuando no todo su contenido entraña perjuicio de difícil reparación para el agraviado, los que sólo pueden ser originados por la adjudicación que se haga a cualquier postor o bien al actor; la simple realización inicial del remate con la admisión de posturas y su calificación, no entraña privación de derechos patrimoniales o morales protegidos por la ley, por lo cual el beneficio de la suspensión, debe limitarse a la declaración del fincamiento del remate, con la condición de fianza, para reparar a tercero los perjuicios que a su vez puede erogarle la suspensión.

Amparo en materia de trabajo. Revisión del incidente de suspensión 5830/44. Iturbide de Castellón Teresa. 7 de diciembre de 1944. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Luis G. Corona. Relator: Hermilo López Sánchez.

REMATES, PROCEDENCIA DE LA SUSPENSIÓN CONTRA LA ENTREGA MATERIAL DE LOS OBJETOS MOTIVO DE LOS. *Si efectivamente se llevó a cabo el embargo, remate y adjudicación de un lote de bienes muebles, en favor*

del recurrente, y este procedimiento fue aprobado por el tesorero general responsable, desde determinada fecha, pero no existe constancia alguna que demuestre que el jefe de la Oficina de Hacienda, también responsable, hubiera hecho la entrega material de los bienes al tercero perjudicado, no habiendo esta autoridad ni siquiera informado sobre el particular y tampoco aducido, dicho tercero, prueba para acreditar tal circunstancia, lo que no puede dar como conclusión que se trate de un acto ejecutado, debe confirmarse la interlocutoria del inferior, que concedió la suspensión previa fianza, por llenarse, en el caso, los requisitos del artículo 124 de la Ley de Amparo y haberse fijado la fianza correspondiente, en los términos del artículo 125 del mismo ordenamiento.

Amparo administrativo. Revisión del incidente de suspensión 3000/43. "Petróleos Mexicanos". 29 de julio de 1943. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Alfonso Francisco Ramírez. Relator: Manuel Bartlett Bautista.

Por disposición expresa de la ley procesal del trabajo, si no se presentan postores, podrá el actor pedir se le adjudiquen los bienes por el precio de su postura o solicitar la celebración de nuevas almonedas con reducción de un 20 por ciento en cada una de ellas. El adjudicatario deberá exhibir dentro de los tres días siguientes el total de la postura, y de no hacerlo, la cantidad exhibida quedara a favor del actor señalándose fecha para la celebración de la almoneda. Si se exhibe el precio total del precio de la adjudicación, el presidente declarara fincado el remate, cubriendo de inmediato su importe al actor y a los demás acreedores por su orden. Si se trata de bienes raíces el anterior propietario entregara al presidente de la junta la documentación respectiva, debiendo firmar la escritura correspondiente dentro de los 5 días siguientes a la notificación que le haga el notario designado a estos efectos y, si no lo hace, el presidente de la junta lo hará en su rebeldía.

A demás, es importante considerar el supuesto de que la adjudicación se realice a favor del trabajador, esta deberá ser realizada libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales. Tal como lo establece el artículo 975, fracción II, inciso b), de la Ley Federal del Trabajo, pero ¿Qué pasa en el supuesto de que el bien inmueble se adjudique a un tercero en su calidad de

postor en la diligencia de remate?, el bien pasa a su propiedad con todos los gravámenes, impuestos y derechos fiscales, o bien se realiza la adjudicación siguiendo los lineamientos aplicables para el trabajador actor en el juicio laboral es decir libre de toda deuda, esta interrogante fue resuelta en sesión de los magistrados del entonces Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito en Amparo en revisión numero 58/99, que se transcribe a continuación:

ADJUDICACIÓN REALIZADA EN VENTA JUDICIAL EN FAVOR DE TERCERO, EN UN JUICIO LABORAL. DEBE SER LIBRE DE GRAVAMEN.

El artículo 975, fracción II, inciso b), de la Ley Federal del Trabajo establece que si se adjudica al trabajador el bien inmueble sujeto a remate, éste deberá ser libre de todo gravamen; sin embargo, ni ese precepto ni ningún otro de los que integran el título quince denominado "Procedimientos de ejecución", de la mencionada ley laboral, contemplan la hipótesis relativa a cuando la adjudicación derivada de una venta judicial, se hace a favor de un tercero, diferente a las partes del juicio, por lo que conforme al artículo 17 de dicha ley, ante la falta de disposición expresa, debe acudir a los principios generales del derecho, que son verdades jurídicas, de carácter general, elaboradas o seleccionadas por la ciencia del derecho, de tal manera que el Juez pueda dar la solución que el mismo legislador hubiere dado si se hubiera previsto el caso, siendo condición que no desarmonicen o estén en contradicción con el conjunto de normas legales cuyas lagunas deben llenar, y entre los cuales se encuentra el relativo a que se deben de aplicar las normas contenidas en leyes que sean supletorias y que se refieran a hipótesis similares. Ahora bien, conforme a la diversa tesis de jurisprudencia 1025, emitida por la extinta Cuarta Sala del más Alto Tribunal del país, consultable en la página setecientos quince del Tomo V, Materia del Trabajo, del último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, bajo el rubro: "LEYES SUPLETORIAS EN MATERIA DEL TRABAJO.", las legislaciones civiles locales no son supletorias a la Ley Federal del Trabajo, sino que lo es el Código Civil Federal, por pertenecer la Ley Federal del Trabajo a dicho fuero. En ese orden de ideas, y una vez establecido que el Código Civil para el Distrito Federal, aplicable a toda la República en materia federal, es el ordenamiento supletorio de la Ley Federal del Trabajo, es menester señalar que el artículo 2325 de dicho ordenamiento legal es el que regula la venta judicial, y de acuerdo con el mismo, las ventas judiciales deben de hacerse siguiendo los lineamientos ahí consignados, por lo que si en la

especie a la quejosa, en su calidad de tercerõ postor, se le adjudicó el bien inmueble rematado, éste debe pasar a su dominio libre de todo gravamen, puesto que en el procedimiento de remate no se realizó estipulación expresa en contrario.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo en revisión 58/99. Bancomer, S.A., Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero. 14 de abril de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez. Secretaria: Rosenda Tapia García.

Por ultimo, la corte tiene establecido en el amparo en revisión 64783, que no es posible aceptar que en los remates se notifique por edicto a los acreedores que aparezcan en los certificados de gravámenes de los bienes embargados, ya que la ley federal del trabajo en su artículo 968 apartado B, inciso III), ordena que deberá de notificar personalmente a los acreedores que aparezcan en el certificado de gravámenes a efecto de que hagan valer sus derechos, pero ningún precepto de esta ley, permite que las notificaciones se les realicen por edictos y menos aun, que se pueda aplicar supletoriamente el código de procedimientos civiles, ya que no prevé tal supletoriedad.

PROPUESTA CONCRETA. Propongo la institución de la conciliación derivando en el convenio para la solución de los conflictos individuales de trabajo.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- El origen histórico del Derecho del Trabajo esta vinculado a la Revolución Industrial, así mismo existen diversas denominaciones para definir la materia del trabajo tales como Legislación Industrial o Derecho Industrial; Derecho Obrero; Derecho Social; Derecho Laboral; y Derecho del Trabajo.

SEGUNDA.- Determino la importancia de la relación individual del trabajo ya que la prestación de un trabajo es el hecho que da nacimiento a consecuencias jurídicas, en la que se manifiestan derechos y deberes laborales recíprocos, constituyendo como elementos de la relación de trabajo que no importa el acto que le da origen lo determinante es la prestación de un trabajo personal la subordinación mediante el pago de un salario.

TERCERA.-El contrato del trabajo es el que rige una relación de trabajo, caracterizada por el servicio constante prestado bajo la dirección de otro a cambio de un salario, y sus elementos son la voluntad o consentimiento, el objeto posible, la capacidad, el libre albedrío, la licitud en el objeto y la forma

CUARTA.- el conflicto individual de trabajo es el enfrentamiento o discordia entre los sujetos del derecho de trabajo, que perturben la relación jurídica existente derivado del incumplimiento de las condiciones generales de trabajo pudiendo ser de carácter jurídico o de carácter económico y las formas

mas comunes para solucionar estos en materia laboral son la conciliación y el arbitraje.

QUINTA.- El convenio es el acuerdo de voluntades en el cual el patrón y trabajador extingue la relación de trabajo que los unía, por mutuo consentimiento, otorgándose ambos el más amplio perdón y finiquito que en derecho proceda, sin que lo anterior implique una renuncia de derechos y los elementos que lo integran es Constar por escrito, contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en el, la ratificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje así como la aprobación por parte de esta, sin los cuales no tendría validez y el mas importante no contener renuncia de derechos; clasificándolos en dos tipos convenio dentro y fuera de juicio.

SEXTA.- La Pena Convencional es aquella que estipulan las partes dentro del convenio, cuya aplicación va a depender directamente del incumplimiento del mismo y manifiesto la obligatoriedad de una pena convencional decretada de oficio por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

SÉPTIMA.- Concluyendo la necesidad de la ejecución, embargo y remate en caso de incumplimiento del convenio en materia laboral siendo el medio para coaccionar su pago.

BIBLIOGRAFÍA

ALCALA ZAMORA Y CASTILLO Niceto, CUESTIONES DE TERMINOLOGÍA PROCESAL, UNAM, México, 1972 pp. 146

ALONSO GARCÍA, Manuel INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL DERECHO DEL TRABAJO, Ariel. España. 1958.

ALONSO GARCÍA, Manuel. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. 5ª Edición. Editorial Ariel. Barcelona, España. 1975.

ALONSO OLEA, M. INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO. Cuarta Edición. Editorial Revista del Derecho del Trabajo. Madrid. 1981.

ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique Y OTROS. EL DERECHO LATINOAMERICANO DEL TRABAJO. Tomo II. UNAM México. 1974.

ARRIAGA FLORES, Arturo. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. De. Caballeros del Derecho A.C., México. s/f.

BAILON VALDOVINOS, Rosario. LEGISLACIÓN LABORAL. LIMUSA. México. 1992.

BAYON CHACON, G y E, Perez Botija. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.
Vol I. Quinta Edición. Libros Jurídicos. España. 1964.

BAYLOS GRAW, Antonio y otros. INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL LABORAL. Segunda Edición. Trotta. España 1995.

BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel. OBLIGACIONES CIVILES. Quinta Edición.
Colección de Textos Jurídicos Universitarios. Oxford. México. 2000.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
Tercera Edición. Editorial Trillas México.1997.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. CURSOS DE DERECHOS DEL TRABAJO.
Primera Edición en Español. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor México 1979.

BORELL NAVARRO, Miguel. ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Quinta Edición. SISTA. México. 1996.

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

BUENAVENTURA PELLISE, Prals. NUEVA ENCICLOPEDIA JURÍDICA, Tomo I.
Editorial Francisco Seix S.A., Barcelona España. 1985.

BUEN LOZANO, Néstor De. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Décimo Primera
Edición. Editorial Porrúa. México. 1998.

BUEN LOZANO, Néstor De. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo II. Décimo Tercera Edición. Editorial Porrúa. México. 1999.

BUEN LOZANO, Néstor De. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Segunda Edición Editorial Porrúa. México. 1990.

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

CABANELLAS, Guillermo. 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.

CÁRDENAS VELAZCO, Rolando. APÉNDICE DE JURISPRUDENCIA 1917-2001 LABORAL. Angel Editor. México 2001.

CASTORENA, J. Jesús. MANUAL DE DERECHO OBRERO. Ed. Composición Tipográfica, México, D.F., 1984. Pág. 125.

CASTOREÑA, J. Jesús. PROCESOS DEL DERECHO OBRERO. Imprenta Didot. México. s.p.i.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. CUARENTA LECCIONES DEL DERECHO

LABORAL. 8ª Edición, Editorial Trillas. México. 1996.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. EL MITO DEL ARBITRAJE POTESTATIVO.

Porrua. México, 1978.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. HACIA UN NUEVO DERECHO LABORAL.

Tercera Edición. Trillas. México. 1997.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TEMATIZADA. Editorial Trillas. México, 1986.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 LECCIONES DE DERECHO PROCESAL

LABORAL. Sexta Edición. Trillas. México. 1989.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40LECCIONES DE DERECHO PROCESAL

LABORAL. Sexta Edición. Trillas. México. 1994.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL

TRABAJO. Esfinge. México. 1989.

CLIMENT BELTRÁN, Juan. FORMULARIO DE DERECHO DEL TRABAJO.

Esfinge. Decima segunda edición. México. 1993.

DÁVALOS, José. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Quinta Edición. Porrúa. México. 1994.

DÁVALOS, José. CONSTITUCIÓN Y NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Segunda Edición. Porrúa. México. 1999.

DÁVALOS, José. TÓPICOS LABORALES, DERECHO INDIVIDUAL, COLECTIVO Y PROCESAL, TRABAJOS ESPECÍFICOS, SEGURIDAD SOCIAL, PERSPECTIVAS. Segunda Edición, Porrúa. México 1998.

DE BUEN UNNA, Carlos. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ANÁLISIS Y COMENTARIOS. COLECCIÓN LEYES COMENTADAS. Reimpresión a la Tercera Edición. Themis. México 1997.

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

DE LA CUEVA, Mario. EL DERECHO DEL TRABAJO EN SU APLICACIÓN Y SUS TENDENCIAS. Tomo II. Astea. Argentina 1983.

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

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

DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. LA PRUEBA EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL. Tomo I. Porrúa. México. 1990.

ENGEL, Federico: EL PAPEL DEL TRABAJO EN LA TRANSFORMACIÓN DEL MONO EN HOMBRE. Editorial. Publicaciones Cruz. México. 1997.

FLORIS MARGADANT, Guillermo. EL DERECHO PRIVADO ROMANO, vigésimo tercera Edición. Esfinge. México 1998.

FRANCESCO, Carnelutti, ESTUDIOS DE DERECHO PROCESAL, E.J.E.A. Buenos Aires. 1952.

GALINDO GARFIAS, Ignacio. DERECHO CIVIL PRIMER CURSO. Doceava Edición. Porrúa. México. 1993.

GARCÍA, MAYNES Eduardo, INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL DERECHO, vigésimo primera edición, Porrúa, México 1973.

GÓMEZ LARA, Cipriano. TEORÍA GENERAL DEL PROCESO, octava edición. Harla. México. 1990.

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

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

MUÑOZ, Luis. LA COMPRAVENTA, Cárdenas Editor, 2ª Edición, México. 1976.

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

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. DERECHO DEL TRABAJO, TEORÍA FUNDAMENTAL. Tomo I. Porrúa. México. 1976.

PALLARES Eduardo, DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL. Porrúa, México 1963.

PORRAS LÓPEZ, Armando. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. José M. Ca Jr. S.A., México. 1996.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. CONDICIONES DE TRABAJO. Segunda Edición. Pac. México 1985.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. INSTITUCIONES DE DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. V.1.Talleres Gráficos Andrea Doria S.A., México, D.F. 1985.

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

TENA SUCK, Rafael. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Sexta Edición.
Editorial Trillas. México 2001.

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

TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO TEORÍA
INTEGRAL Quinta Edición. Editorial Porrúa. México 1990.

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

VALENCIA BARRAGÁN, Jesús. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1979.

ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel. CONTRATOS CIVILES. octava edición,
Porrúa. México. 2000.

LEGISLACION.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CÓDIGO CIVIL FEDERAL.

CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL FEDERAL.

LEY DEL SEGURO SOCIAL.