



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE
FACULTAD DE DERECHO**

Con estudios incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México
CLAVE: 879309



**CLÁUSULA PENAL EN CONVENIOS DE
MATERIA DEL TRABAJO**

TESIS

Para obtener el título de:
LICENCIADA EN DERECHO

Presenta:

NORMA ELENA FIGUEROA GARCÍA

Asesor: Lic. Raúl Rodríguez García

Celaya, Guanajuato.

Noviembre 2007



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADEZCO:

Principalmente a Dios mi Señor, mi padre y amigo, gracias a él obtuve todo lo deseado y más, porque me dio la fuerza, la gracia y el discernimiento; nunca me dejó sola estuvo en los momentos más difíciles y felices de mí vida, gracias a él que me dio vida, salud y fe.

A MI PADRE: FRANCISCO JAVIER FIGUEROA CABRERA

Por ser el pilar de mi vida, que me brindó su ánimo y apoyo económico para terminar mi carrera gracias a él por los consejos que me daba día a día y por la motivación porque aún que hubo muchos obstáculos no me dejaste sola en los momentos en los cuales me sentía derrotada, tú siempre estuviste ahí cuando menos lo esperaba siempre me extendiste la mano sin recibir nada a cambio y sin darte cuenta me diste todo lo que cualquiera hubiese querido y a tí en especial dedico todo mi esfuerzo. **¡GRACIAS PAPÁ!**

A MI MADRE: M. PATRICIA GARCIA MANRIQUEZ

A tí mamá por darme la vida y enseñarme a luchar desde el vientre gracias a tu carácter y fuerza me dí cuenta que la vida es de lucha y de esfuerzo y que si uno se lo propone todo lo alcanza y gracias a eso hoy termino mi carrera; y admirada me quedo por dejarme conocer algo tan hermoso de ti eres un ejemplo de mucha fuerza, decisión y actitud. **¡GRACIAS MAMÁ!**

A MI HERMANA: ERIKA PATRICIA FIGUEROA GARCÍA

Gracias por todo el apoyo que me brindaste al nunca dejarme sola, juntas compartimos experiencias anhelos, sueños, triunfos, fracasos, alegrías y tristeza, fuimos como dos almas

gemelas es un orgullo haber compartido todo, eres un gran ejemplo permíteme compartir mi gran esfuerzo contigo. **¡GRACIAS!**

A MI HERMANO: FRANCISCO JAVIER FIGUEROA GARCIA

A tí te dedico este esfuerzo porque fueron frutos, retos y un gran sueño hecho realidad que alcancé, te doy las gracias porque sin imaginarte me regalaste tu apoyo moral y tu motivación, gracias por darme unos sobrinos maravillosos: **JAVIER Y GABRIEL FIGUEROA**

A MI AMIGO: FRANCISCO ALCOCER VALENCIA

Gracias por tu compañía como pareja, te agradezco que hayas estado en las buenas y en las malas nunca olvidaré tu apoyo y amor que me diste, a tí te dedico este gran reto, tu motivación fue fundamental en mi vida, mi carrera y en mi persona. **¡GRACIAS PACO!**

A MI ABUELITA: (Q.E.P.D) MA. CONCEPCION CABRERA:

Gracias por tu paciencia, motivación y tus bendiciones que día a día me acompañaron, siempre tuviste tiempo para mí; y la comida nunca me faltó, y yo sé que desde donde estés sigues conmigo gracias por dejarme tu gran ejemplo para luchar por la vida a ti te dedico todos mis anhelos. **¡GRACIAS ABUELITA!**

A MI MAESTROS:

A todos ellos gracias por enseñarme a resolver todas mis dudas, al Lic. Roberto Navarro, pero en especial al Licenciado **Ricardo Kinney García**, gracias por sus consejos, por su ayuda incondicional y confianza al brindarme ese apoyo en los tiempos difíciles de mi vida. **¡GRACIAS!**

A MI MAESTRO: LIC. ENRIQUE SALAS MARTINEZ

Gracias por sus consejos que a diario me hizo compartir con usted, los regañones para quitarme esa venda de los ojos y que me hizo ver más allá, hizo que alcanzaré mi gran deseo y depositará la confianza en mi, gracias por regalarme su tiempo para escuchar mis historias, a usted dedico todo mi esfuerzo. Es una gran persona, un gran profesionalista y mi gran amigo. **¡GRACIAS!**

A MIS AMIGOS DE LA FACULTAD:

Gracias por dejar compartir mis experiencias en el aula. Risas, tristezas y juegos; fue algo muy bonito, en especial a mis amigos: ALICIA SALCEDO, ANGELES VAZQUEZ, MARTIN MERINO, SANDRA GALLARDO, PATRICIA RODRIGUEZ, SALVADOR JIMENEZ, ANEL CERVANTES, MARISOL MONTES, CARLOS ACEVEDO, ALDO CARDENAS, JULIETA SOTO, CYNTHIA RODRIGUEZ, LUIS JAVIER SANCHEZ, EDUARDO ROJAS, ANTONIO GARCIA. A USTEDES MIS AMIGOS (AS). **¡GRACIAS!**

A MIS AMIGOS:

BERENICE GOMEZ, ENRIQUE CASTRO, ALBERTO RODRIGUEZ, MARISOL A., CANDIDO FIGUEROA, ROSARIO MENDOZA, PATY GARCIA, JUANA MARIA FRANCO, ELIZABETH e IRENE MORALES que de alguna manera me brindaron su apoyo incondicional para conseguir mis metas anheladas y que por hoy las he cumplido. A TODOS ELLOS **¡GRACIAS!**

A MI ASESOR:

LIC. RAÚL RODRIGUEZ GARCÍA, quién me brindo su ayuda y su tiempo, haciendo posible el presente trabajo de investigación para mi tesis, a usted muchas **¡GRACIAS!**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

Págs.

CAPÍTULO PRIMERO

PRINCIPIOS GENERALES DE DERECHO

| | |
|--|----|
| 1.1. Concepto clásico de equidad | 1 |
| 1.2. Equidad y principios generales de derecho | 5 |
| 1.3. Aplicación supletoria del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo | 17 |
| 1.4. Deberes del Trabajo | 20 |

CAPÍTULO SEGUNDO

AUTORIDADES DEL TRABAJO

| | |
|---|----|
| 2.1. Marco constitucional de las autoridades del trabajo..... | 22 |
| 2.2. Autoridades a quienes compete la aplicación de las normas de trabajo | 23 |
| 2.3. Juntas de conciliación permanente y juntas federales de conciliación | 27 |
| 2.4. Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje | 31 |

CAPÍTULO TERCERO

RESOLUCIONES LABORALES

| | |
|-----------------------------------|----|
| 3.1.Requisitos del laudo | 35 |
| 3.2. Normas de los laudos | 38 |
| 3.3. Requisitos del laudo | 40 |
| 3.4.Proyecto del laudo | 41 |
| 3.4.1. Laudos en Conciencia | 43 |

CAPÍTULO CUARTO

PROCEDIMIENTO LABORAL

| | |
|---|----|
| 4.1. Procedimiento laboral | 44 |
| 4.1.1. Presentación de la demanda | 44 |
| 4.1.2. Admisión de la demanda | 45 |
| 4.1.3. Audiencia inicial | 47 |
| 4.1.4. Etapa de conciliación | 47 |
| 4.1.5. Intento de conciliación | 48 |
| 4.1.6. Acuerdo conciliatorio | 48 |
| 4.1.7. Suspensión de la etapa conciliatoria | 49 |
| 4.1.7.1. Inconformidad con todo arreglo | 50 |
| 4.1.7.2. La parte actora en uso de la voz | 50 |

| | |
|--|----|
| 4.1.8. Contestación de la demanda | 51 |
| 4.1.8.1. Contenido de la demanda | 52 |
| 4.1.8.2. Réplica y contraréplica | 52 |
| 4.1.8.3. Reconvención | 53 |
| 4.1.9. Audiencia de pruebas | 54 |
| 4.1.9.1. Etapa de ofrecimiento y admisión de las pruebas | 55 |
| 4.1.9.1.1. Objeción de las pruebas | 56 |
| 4.1.9.2. Pruebas del actor relacionadas con hechos desconocidos | 56 |
| 4.1.9.3. Admisión de las pruebas | 57 |
| 4.1.9.3.1. Principio de oralidad y el ofrecimiento de las pruebas | 58 |
| 4.1.9.4. Desahogo de pruebas | 59 |
| 4.1.9.5. Alegatos | 61 |
| 4.1.9.6. Cerrada instrucción | 62 |
| 4.1.9.7. Resolución | 63 |
| 4.1.9.8. Diligencias no imputables a las partes | 63 |
| 4.1.9.9. Audiencia para discusión y votación | 65 |
| 4.1.9.10. Engrose de laudo | 65 |
| 4.1.9.11. Procedimientos de la ejecución | 66 |
| 4.1.9.11.1. Órganos ejecutores | 67 |
| 4.1.9.11.2. Gastos de ejecución | 68 |
| 4.1.9.11.3. Oportunidad de la ejecución | 68 |
| 4.2. Insumisión al arbitraje | 69 |
| 4.3. Efectos de la sentencia | 71 |
| 4.3.1. Pago directo al trabajador | 71 |
| 4.3.2. Requerimiento de embargo | 73 |
| 4.3.2.1. Procedimiento de embargo | 73 |

| | |
|---|----|
| 4.3.2.2. Ampliación de embargo | 79 |
| 4.3.2.3. Existencia de varios embargos | 79 |
| 4.3.4. Normas de los embargos | 80 |
| 4.3.5. Remates | 82 |
| 4.3.6. Procedimientos de las tercerías y preferencia de crédito de las tercerías | 85 |
| 4.3.7. Preferencia de créditos | 86 |
| 4.3.8. Rescisión de las relaciones de trabajo | 89 |

CAPÍTULO QUINTO

CONVENIOS EN MATERIA LABORAL

| | |
|--|-----|
| 5.1. Definición de Convenio | 93 |
| 5.2. Convenios en materia laboral | 96 |
| 5.3. Partes que intervienen en la celebración de convenios en materia laboral | 97 |
| 5.4. Cláusulas de los convenios en materia laboral | 100 |
| 5.4.1. Cláusula penal en los convenios en materia laboral | 101 |
| 5.5. Terminación de los convenios en materia laboral | 105 |

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

En el presente estudio de investigación documental referente a la materia de Derecho del Trabajo, y específicamente en el desarrollo del proceso de la materia objeto de nuestro estudio, surge la necesidad de regular por la Ley Federal del Trabajo; los convenios celebrados dentro del juicio y fuera del juicio Ordinario laboral; toda vez que existe una laguna Jurídica dentro de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido que no prevé la ejecución de los convenios celebrados por las partes en cualquier etapa del procedimiento laboral, es decir, que las partes pueden celebrar convenio en al etapa de conciliación, en la etapa de Demanda y Excepciones; en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, etapa de Desahogo de pruebas, o incluso, hasta antes de que sea dictado el Laudo en el juicio; por lo que en virtud a lo anterior si ambas partes, trabajador y patrón manifiestan celebrar un convenio, este se eleva a ala categoría de Laudo, mismo que será ratificado por el Tribunal Laboral toda vez que al parte demandada se comprometa al cumplimiento de las prestaciones reclamadas para el actor y este a su vez se desista de las acciones intentadas en su escrito inicial de demanda, mediante el pago de una contraprestación, ahora bien dentro del mismo convenio celebrado por las partes, señaladas que para el caso de incumplimiento del pago de la prestaciones de la parte demandada a favor del trabajador actor, estos conviene estipular una cláusula penal, misma que consiste en el pago de una cantidad determinada que generalmente lo es el salario diario que percibía el trabajador actor como si este laborara efectivamente en la fuente de trabajo, misma que acumulara los salarios que se generen desde el monto de su incumplimiento hasta la ejecución del mismo convenio toda vez

que esta figura se equipara al interés moratorio que se cobra en caso de incumplimiento de una obligación mercantil, y decidieren no esperar al procedimiento del laudo.

CAPÍTULO PRIMERO

PRINCIPIOS GENERALES DE DERECHO

1.1. CONCEPTO CLÁSICO DE EQUIDAD

Casi todos los códigos modernos disponen que, en aquellos casos en que no es posible resolver una situación jurídica de acuerdo a la analogía, debe recurrirse a los principios generales de derecho. Entre nosotros, tanto el artículo 14 de la Constitución Federal como el 19 del Código Civil hacen de tales principios el último de los recursos de que el juzgador puede valerse para resolver las cuestiones sometidas a su conocimiento.¹

Determinar que deba entenderse por principios generales del derecho es una de las cuestiones mas controvertidas en la literatura jurídica. Sostienen algunos autores que el método para descubrirlos consiste en ascender, por generalización creciente, de las disposiciones de la ley a reglas cada vez mas amplias, hasta lograr que el caso dudoso quede comprendido dentro de alguna de ellas. Semejante método puede parecer tal vez sugerido por el mismo legislador, en cuanto este invita, ante todo, al interprete, a indagar si, en relación con una determinada controversia,

¹ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Garantías Individuales. Artículo 14.

existe una disposición legal precisa; después, para la hipótesis negativa, le ordena acudir a las disposiciones que regulan casos similares o materiales análogas; y solo en último término, es decir, cuando esta segunda hipótesis tampoco se cumple, le remite a los principios generales del derecho. Es, por tanto, fácil percibir que con esto el legislador no ha intentado realmente señalar como y donde se deben buscar los principios generales de derecho, sino solo precisar el orden de aplicación de los mismos, o sea las condiciones de su entrada en vigor."Si este punto de vista fuese correcto, no habrá diferencia alguna entre la formulación analógica y el descubrimiento de un principio general. El que en ciertos códigos se hable primeramente de la analogía y después de los principios generales, tienen su explicación en el hecho de que los segundos no se obtienen por un procedimiento analógico; pues, si así fuera resultaría inútil la referencia a ellos.²

Para ciertos tratadistas, principios generales son los del derecho romano; algunos afirman que se tratan de los universales admitidos por la ciencia, y otros, por último, los identifican con los del derecho justo o natural. En una admirable monografía, Del Vecchio ha demostrado que esta postrera opinión es la única correcta.

² GARCÍA MAYNEZ EDUARDO. Introducción al estudio del derecho. 2ª. ed. Ed. Porrúa. México 1988. p. 337.

Cuando se afirma que los principios generales son los del derecho natural, quiere decirse que, a falta de disposición formalmente válida, debe el juzgador formular un principio dotado de validez intrínseca, a fin de resolver la cuestión concreta sometida a su conocimiento. Queda excluida, por tanto, la posibilidad legal de que falle de acuerdo con sus opiniones personales.

Otra limitación ha de aceptar también: los principios generales que le sirvan de base para llenar lagunas de la ley, no deben nunca oponerse a los preceptos contenidos en esta. Tal requisito “se funda esencialmente en la naturaleza del sistema jurídico, el cual debe constituir un todo único y homogéneo, un verdadero organismo lógico, capaz de suministrar una norma segura- no ambigua y menos aun contradictoria para toda posible relación de convivencia. La congruencia intrínseca de las diversas partes que componen el sistema, debe resultar demostrada y confirmada en cada momento, confrontando las normas particulares entre si, y también con los principios generales que con ellas se relacionan; solo de este modo podrá el jurista adueñarse del espíritu interno del sistema y proceder de acuerdo con el en las aplicaciones particulares, evitando los errores a que fácilmente le conduciría la consideración aislada de esta o aquella norma.

No hay que perder de vista que en todos aquellos casos en que las fuentes formales resultan insuficientes para procurar a la autoridad judicial un criterio de

solución, quedan los jueces y tribunales colocados en situación muy semejante a la del mismo legislador, pues así como este, al realizar su actividad, a de preocuparse por transformar en preceptos formalmente validos los principios generales del derecho o. como seria preferible decir, las exigencias de la justicia. El juez esta obligado a establecer las normas de decision para los casos imprevistos, no de manera arbitraria, sino en la misma forma en que el legislador lo habría hecho, de haberlos tenido presentes. La única diferencia que entre las dos actitudes existe, radica en que el legislador debe formular reglas de índole abstracta, aplicables a un número indefinido de casos, en tanto que el juez ha de descubrir la norma de solución para una situación singular.

Si se admite que el legislador no debe nunca perder de vista esos principios generales, habrá que aceptar, igualmente, que el orden jurídico es, en mayor o menor medida, realización de tales principios, y que volver a ellos cuando el legislador guarda silencio, equivale a completar, de manera armónica y coherente, la obra legislativa.

Resolver una cuestión imprevista de acuerdo con los principios generales, quiere decir, por tanto, fallarla como el legislador lo abría hecho, si hubiera podido conocer el caso especial.

Por ello estimamos que la fórmula de integración más feliz que ha logrado acuñarse es la que consagra el artículo 1º del Código Civil suizo. Dicho artículo está concebido así: “La ley rige todas las materias a las cuales se refieren la letra o el espíritu de cualquiera de sus disposiciones. A falta de una disposición legal aplicable, el juez resuelve de acuerdo con el derecho consuetudinario y, a falta de costumbre, de acuerdo con las reglas que establecería si tuviese que proceder como legislador. Se inspira en las soluciones consagradas por la doctrina y la jurisprudencia.”

1.2. EQUIDAD Y PRINCIPIOS GENERALES DE DERECHO

Que haya de entenderse por equidad, y cuál sea la función que esta desempeña en la vida jurídica de un país; son interrogantes cuya dificultad, como problemas teóricos, encuéntrase en razón directa de la importancia que los mismos tienen como problemas prácticos.

El concepto clásico de equidad fue acuñado, con precisión y claridad inimitables, por Aristóteles. La definición dada por el Maestro de Estagira es, todavía la más generalmente aceptada por los juristas modernos. La equidad desempeña,

según el preceptor de Alejandro, la función de un correctivo. Es un remedio que el juzgador aplica, las leyes son, por esencia, enunciados generales. Por amplias que sea no han de abarcar todos los casos. Hay múltiples situaciones que escapan a la previsión del más sagaz legislador. La aplicación fiel de una norma a una situación determinada, podría resultar, a veces, inconveniente o injusta. En tales circunstancias, debe el juez hacer un llamamiento a la equidad es, por consiguiente, de acuerdo con la concepción aristotélica, una virtud de juzgador.

He aquí en que forma distingue el filósofo las nociones de equidad y justicia: “Lo equitativo y lo justo es una misma cosa: y siendo justo, no es lo justo legal, sino una dichosa rectificación de la justicia rigurosamente legal. La causa de esta diferencia es que la ley necesariamente es siempre general, y que hay ciertos objetos sobre los cuales no se puede estatuir convenientemente por medio de disposiciones generales. Y así, en todas las cuestiones respecto de las que es absolutamente inevitable decidir de una manera puramente general, sin que sea posible hacerlo bien, la ley se limita a los casos más ordinarios, sin que disimule los vacíos que deja. La ley no es por esto menos buena: la falta no está en ella; tampoco está en el legislador que dicha la ley; está por entero en la naturaleza misma de las cosas; porque esta es precisamente la condición de todas las cosas prácticas. Por consiguiente, cuando la ley dispone de una manera general, y en los casos particulares hay algo excepcional, entonces, viendo que el legislador calla o

que se ha engañado por haber hablado en terminas generales, es imprescindible corregirle y suplir su silencio, y hablar en su lugar, como el mismo lo haría si estuviese presente; es decir, haciendo la ley como el la habría hecho, si hubiera podido conocer los casos particulares de que se trata. Lo propio de lo equitativo consiste precisamente en restablecer la ley en los puntos en que se ha engañado, a causa de la formula general de que se ha servido.

Tratándose de cosas indeterminadas, la ley debe permanecer indeterminada como ellas, igual a la regla de plomo de que se sirven en la arquitectura de lesbos; la cual se amolda y acomoda a la forma de la piedra que mide.³

El recurrir a la equidad permite, según Aristóteles, corregir la generalidad de la ley, y sustituir a justicia legal abstracta, la absoluta justicia del caso concreto. ¿Quiere esto decir que el papel que a la equidad corresponde sea precisamente el de un correctivo de la ley? ¿No podrá desempeñar también una función supletoria, y el juez ha agotado los recursos que la interpretación jurídica le ofrece?...

En torno al problema de las relaciones que guardan entre equidad y los principios generales del derecho existe literatura abundante. A quien desee darse cuenta de la importancia que los tratadistas han concedido a este problema, le

³ ARISTÓTELES. *Ética a Nicomaco*. Libro V Capítulo X. Traducción de Mariano Azcarate. México 1998. p. 210.

bastara con leer, entre otros trabajos, el de Mario Rotonda que, bajo el nombre de Equidad y principios generales de derecho, apareció en el tomo II de la Revista General de Derecho y Jurisprudencia dirigida por Alberto Vázquez del Mercado, o el bello opúsculo del profesor Del Vecchio, Los principios generales de derecho.

Dos son las posiciones capitales adoptadas por los juristas contemporáneos frente a la cuestión que nos ocupa. Algunos, como Pacchioni y Rotonda, niegan la posibilidad de identificar la equidad con los principios generales de derecho; otros, como Osilia y Maggiore, hacen de aquella un principio general.⁴

Según Osilia, “toda ley, en cuanto no es un acto de arbitrio individual, se inspira necesariamente en una cierta idea de equidad que procede a la determinación de al esfera de libertad de cada uno, a la reglamentación de sus relaciones, al modo de dirimir sus conflictos. La ley, bajo este aspecto, es la expresión mas autentica de al equidad, y esta equidad es concebible con el procedimiento de abstracción de los principios generales del derecho positivo, con los cuales se identifica.”

Por su parte, Giuseppe Maggiore, en su atinando estudio sobre al equidad y su valor en el derecho, se expresa del modo siguiente: “La equidad no es una fuente,

⁴ PACCHIONO GIOVANNI. Equidad y Principios Generales de Derecho. Tomo II. Roma 1923. p.p. 51-56.

sino la fuente del derecho por excelencia y, por tanto, sería innecesario que al legislador la enumera entre ella para que desplegase en al vida concreta del derecho todo su valor; sería siempre fuente de este aun cuando jamás se la mencionara.

“Pero, ¿es por otra parte cierto que nuestro legislador no la considera como la fuente del derecho?”

“Creemos que, además de las referencias expresas que hace ala equidad en varias partes de nuestra legislación positiva, tiene una solemne consagración, aun cuando sea bajo otro nombre, en los llamados principios generales de derecho, mencionadas en el artículo 3 de las disposiciones preliminares del Código Civil. Por motivos tanto históricos como filosóficos, consideramos que bajo con el nombre de principios generales se ocultan en realidad los principios generales de la equidad. No ocurre esto en el Código Albertino; y en la elaboración de este, el Senado de Saboya había empleado la formula principios de equidad para expresar “los fundamentos del derecho en general “de preferencia a la otra “derecho natural”. El Código Sardo prefirió la expresión principios generales del derecho y formulo así el artículo 15: “permaneciendo, sin embargo, el caso dudoso, deberá resolverse según los principios generales del derecho, teniendo en cuenta todos las circunstancias de aquel”.⁵

⁵ DE BUEN LOZANO NESTOR. Derecho Procesal del Trabajo. 2ª.ed. Ed. Porrúa. Mexico, 1990. p. 446.

Entre los defensores de la tesis contraria, figuran, como antes dijimos, Mario Rotondi y Giuseppe Pacchioni: No creemos posible- dice el primero – formarnos de al equidad otro concepto que el que claramente han formulado Fadda y Benssa, es decir, el de un llamado excepcional del juez “ a su inspiración de ciudadano probo y honesto, no obligándole a inspirarse en los principios generales de su sistema, si no a elegir en el caso practicó aquellos matices que no tienen su fundamento específico en una disposición expresa, ni genéricamente pueden dar origen a un principio directivo del sistema”. Con esto queda también definida, en nuestro concepto, la función de la equidad en nuestro sistema jurídico, considerándola como un recurso del juez – al que puede acudir, después, del examen de los términos de la ley –para salir de la duda, por medio de los principios generales de derecho. En otras palabras, cuando no se puede resolver una controversia con una disposición concisa y explícita de la ley, no siempre es necesario seguir el camino indicado por Brunetti, de recurrir a la analogía o, “cuando el caso sea todavía dudoso”(art. 3º, disposición preliminares), a los principios generales del derecho, sino que hay casos- aquellos indicados expresamente por la ley. en el recurso genérico y previo a la equidad del juez, quitara toda duda respecto de al solución de los casos específicos.

En esto consiste, según nosotros, la función del recurso a la equidad; y no se diga que con esto seguimos una concepción subjetiva aun en los casos en que explica la norma explícita de la ley, rehaciendo en sentido inverso la obra de

progresiva abstracción del legislador, pues examina detenidamente la norma para sacar de ella la resolución del caso concreto: es este un fenómeno interesante y una fuerza que hace del juez un instrumento inconsciente del progreso jurídico, como lo hizo notar Riimelin, y Micelli lo exolico sagazmente entre nosotros. Con el recurso a la equidad, la ley quiere evitar- aquellos casos ordinariamente complejos, aun desde el punto de vista del mero examen del hecho- el doble proceso lógico desde lo concreto de la variedad de los casos, hasta lo abstracto de la norma, y desde lo abstracto de la norma hasta el caso concreto, y delega en el juez la facultad de aplicar la su apreciación jurídica al caso en cuestión, exactamente de l modo opuesto que cuando le obliga a recurrir a los principios generales.”

Para concluir esta breve revista de opiniones, citaremos la emitida por Pacchioni en su Corso di diritto civile. “Partiendo, por tanto. De la doctrina según la cual los principios generales de derecho mencionados en el artículo 3 de las Disposiciones Preliminares, debieran identificarse-con los principios de al equidad , será fácil llegar concluir , después de lo que hemos expuesto en el capítulo IV de este curso acerca de las relaciones entre el derecho y la equidad, que dicha doctrina no tiene fundamento alguno Hemos demostrado, en efecto, que la equidad esta constituida por un complejo de existencias lógicas y sentimentales que idealmente hablando deberían quedar satisfechas en al aplicación de todas las normas jurídicas. No existen, pues bien examinadas las cosas, principios o normas generales

fue en su aplicación satisfagan el concepto y el sentimiento de la equidad o choquen contra ellos. Ahora bien, puesto que esta fuera de duda que nuestro legislador no ha querido ciertamente dejar la solución de los casos no considerados por disposiciones de la ley aplicables directamente, o por vía de analogía, al equitativo arbitrario del juez, pues que en todos los casos en que ha querido, y como cosa absolutamente excepcional, recurrir a este remedio, lo ha dispuesto expresamente, conviene concluir que los llamados principios generales de derecho no pueden ser identificados con los principios, ósea, con las exigencias de la equidad.⁶

Sea cual fuere la posición que se adopte frente al problema, creemos que en cualquier caso debe la equidad ser considerada como principio general de derecho, y, en realidad, como el primero de ellos o en el supremo, ya que sirve de base a todos los otros. Pues si se hace una interpretación positiva de la expresión “principios generales de derecho” y se sostiene que, para llegar al establecimiento de los mismos, tiene el juez que elevarse por inducción hasta las normas más abstractas que sea posible obtener, partiendo del estudio de la rica multiplicidad de las disposiciones del derecho positivo, habrá que admirar que en el fondo de todas estas late el anhelo-logrado o no – que sus autores tuvieron, de hacer de las mismas preceptos justos. Todo derecho positivo representa, como dice muy bien Gustavo

⁶ PACCHONI GIOVANNI. Op. Cit. Supra (4). p. 310.

Radbruc “un ensayo, desgraciado o feliz, de realización de la justicia.” Si esto es así, si la norma que manda al legislador hacer leyes justas y buenas, es la expresión del primero de los deberes de aquel, no puede decirse que la equidad difiera radicalmente de los principios generales de derecho. Tales principios han de ser justo es también, para el legislador, un principio, el primer principio de acción.

El hecho de que la norma que ordena hacer leyes justas y distar fallos equitativos sea la suprema norma, el más elevado principio, no nos autoriza para negar que dicha norma sea, a su vez, un principio general.

Si se interpreta a la luz de la doctrina del derecho natural el término que discutimos. La conclusión tendrá que ser la misma. En ambos supuestos, su conciencia valorativa indicara el juzgador que, sin olvidar las existencias de la seguridad jurídica, ni oponerse a las disposiciones de la legislación vigente, debe acatar el principio que le ordena ser justo en el caso singular y que, substancialmente, en nada difiere del que manda al legislador ser justo cuando legisla. El que se afirme, siguiendo en ello al Maestro del Liceo, que la equidad es la justicia del caso concreto, no significa que la norma que ordena al juez ser justo siempre, que sea concreta también, ni significa tampoco que no sea un principio general. No podemos aceptar, por tanto, la siguiente afirmación categórica de Rotonda: “aquí es precisamente donde culmina la diferencia entre los dos conceptos

de equidad y principios generales: estos constituyen lo abstracto en el complejo de un ordenamiento jurídico positivo; aquella lo más concreto.

Concreta es, incuestionablemente, la aplicación del principio; pero el principio de equidad es, como toda norma, general y abstracto, ya que vale para infinita serie de casos. En consecuencia, conviene no confundir, como lo hace Mario Rotonda, el acto de aplicación y la norma aplicada. Al llamar norma a la equidad, no nos referimos a una norma jurídica positiva, aun precepto escrito de la legislación, sino al principio de derecho natural que ordena al juez resolver equitativamente los conflictos de que conoce. El fundamento de validez de aquella norma hay que buscarlo en el valor de lo justo y en las exigencias que de él derivan. Equidad no significa otra cosa que solución justa de los casos singulares.

La seguridad jurídica demanda que los jueces llamados a resolver una controversia, cumplan su cometido aplicando con la mayor fidelidad posible los preceptos de la ley escrita; pero cuando es un determinado caso no hay ley aplicable y se han agotado los recursos que brinda la interpretación, la justicia exige, y el derecho positivo permite, que el juzgador se inspire en criterios de equidad, ya que no está autorizado para abstenerse de resolver contiendas. La seguridad jurídica no sufre mengua con ello, pues la armonía que debe existir en todo sistema, impide al intérprete dictar una resolución contraria a los textos

legales. El orden jurídico no se agota o resume en una serie de normas de general observancia, y conviene tener presente que al lado de las leyes, dicho mejor, subordinados a ellas condicionados, aparecen los actos jurídicos en su infinita variedad y multiplicidad. Siendo las resoluciones judiciales aplicación de normas de carácter general, y teniendo a la vez relativamente a sus consecuencias, la categoría de auténticas normas (individualizadas o especiales, según la terminología de los juristas de la Escuela de Viena), deben de estar en armonía con los preceptos generales. La aplicación del criterio de equidad, en los casos en que existe una laguna en el derecho legislado, permite conciliar las exigencias de la justicia con la seguridad jurídica y, gracias a la restricción que arriba apuntamos, hace posible la realización plena de otro de los postulados capitales de la vida del derecho, a saber: la coherencia y unidad armónica de cada sistema.

1.3. APLICACIÓN SUPLETORIA DEL ARTÍCULO 17 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo:17.- A falta de disposición expresa en la constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º., se tomarán en

consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales de derecho, los principios generales de derecho social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad:⁷

- a) Los que deriven de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo, de sus Reglamentos y los tratados internacionales;
- b) Los principios generales del derecho; y
- c) Los principios generales de justicia social.

Los principios generales del derecho se entienden por las ideas fundamentales e informales de la organización jurídica de la nación. Los principios de justicia social implícitos o derivados del artículo 123 Constitucional son los mismos que deriven, en general, como ya se mencionó, de la Constitución. En esa virtud la referencia a los principios reduce a dos su calificación; los primeros se dan los específicos del derecho del trabajo; los segundos, jerárquicamente secundarios, derivan del derecho en general, incluyendo, por supuesto, al derecho común.

⁷ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Título Primero. Capítulo de Principios Generales. Artículo 17.

LA JURISPRUDENCIA

De acuerdo al concepto de Ignacio Burgoa, la jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especiales y determinados que surgen en un cierto numero de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de dichas consideraciones o interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de la mencionadas autoridades y que expresamente señala la ley.⁸

Tradicionalmente la jurisprudencia a sido considerada como un fuente del derecho. Burgoa acepta que la jurisprudencia es fuente del derecho en los países derecho consuetudinario, pone en tela de juicio que tenga ese carácter en los países de derecho escrito, en virtud de que de ser así se violaría el principio de la separación de poderes en que descansa nuestra organización política. Solo le reconoce el carácter de fuente en cuanto instrumento de interpretación de la ley, en otras palabras, la jurisprudencia es fuente del derecho no en cuanto acto creador normativo sino como acto de interpretación legal obligatorio, debiendo fungir

⁸BURGOA IGNACIO. El Juicio de Amparo. ed 5ª. Editorial Porrúa. México 1967. p.p. 728-968.

únicamente como elemento accesorio utilísimo para la eficacia de la regulación establecida por la ley en su carácter Constitucional formal.⁹

En nuestro sistema judicial actual la jurisprudencia puede ser establecida por la Suprema Corte de Justicia funcionamiento en pleno, por cualquiera de las salas, o por los Tribunales Colegiados de Circuito.

LA COSTUMBRE

La Ley de 1931, en su Artículo 16, hacia referencia a la costumbre o al uso. La Ley actual ha suprimido la expresión uso, para señalar como fuente solo a la costumbre. Para Néstor De Bue, señala, en su concepto que lo que habitualmente se denomina costumbre o usos de empresa no es mas que la expresión poco afortunada, de los procesos reales de integración de las normas de trabajo a través de la posesión de derechos¹⁰

La costumbre, tradicionalmente definida como un uso implantado en una colectividad y considero por esta como jurídicamente obligatorio, es en realidad una

⁹ IDEM. p. 731

¹⁰ DE BUEN LOZANO NESTOR. Op. Cit. Supra (5). p. 448.

fuentes de poca importancia. En materia laboral carece de alcance general y se reduce al ámbito de la empresa en que ha producido.

LA EQUIDAD

Hemos dicho que fuente de derecho es un concepto ambiguo que conviene sustituir, por el de norma. De esa manera, la teoría de las fuentes será, simplemente, la teoría de las normas. La ley tiene, entre una de sus más importantes características, la de ser general. Precisamente, en cuanto que es general, la ley es justa ya que la justicia, solo puede determinar la forma de la ley, el que esta igual para todos los considerados como iguales y reviste, por tanto, la forma de la generalidad, Para Aristóteles, lo justo y lo equitativo son lo mismo.

La equidad, para Néstor de Buen, constituye un instrumento de quien debe de aplicar la ley. En cierto modo es un facultamiento para crear normas especiales. En si, por lo tanto, no es una norma en el sentido tradicional de fuente formal, sino un criterio de creación de normas especiales. La equidad se trata de aún fuente formal supletoria cuya esencia consiste en el mandamiento al juez para ser indulgente con

las cosas humanas y mirar a la intención de las normas laborales que es al justicia social, colocándola siempre por encima de los bienes materiales¹¹

1.4. DEBERES DEL TRABAJO

Gomes, Gottschalk y Bermúdez, nos dicen que los deberes del trabajo son los siguientes.

a) Deber de diligencia. El empleado debe ejecutar el contrato de trabajo con seriedad y conciencia. Esta obligación da respeto esencialmente a la calidad y al a intensidad de trabajo a cumplir, y es variable según su naturaleza y el grado de responsabilidad inherente a la categoría asumida en la jerarquía de la empresa.

b) Deber de fidelidad. Es el aspecto particular que asume el principio de la buena fe inherente a la ejecución de todo contrato.

c) Deber de obediencia. Es el lado positivo de aquella subordinación que es esencial a la relación de trabajo, tornándola posible de ejecución y calificándola¹²

¹¹ IDEM, p. 450.

¹² GÓMEZ ORLANDO Y OTROS. Curso de Derecho del Trabajo Volumen I. Ed. Cárdenas editor y distribuidor, ed. Iª México, ., 1979. p. 463. p. 279.

Artículo 6º LFT.- Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los terminas del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

Artículo 133 Constitucional. Esta constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados y que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la republica, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglaran a dicha Constitución, leyes y tratados. A pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.

CAPÍTULO SEGUNDO

AUTORIDADES DEL TRABAJO

2.1. MARCO CONSTITUCIONAL DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

En este capítulo se tratará de precisar cuales son las autoridades del trabajo existentes en materia laboral, contempladas en la Ley Federal del Trabajo y que a nuestro juicio, tienen relación con el tema de la presente investigación, con objeto de establecer que dichas autoridades son en un momento determinado las competentes para conocer y resolver de los conflictos derivados de las relaciones de trabajo, y que dependiendo de la naturaleza del conflicto, así como de la rama o industria de que se trate, será del conocimiento de la Junta Federal de Conciliación, de la junta local de Conciliación, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o bien, de la Junta Local de Conciliación. Y Arbitraje según sea el caso, de tal suerte que es necesario en primer termino hacer mención de lo que se encuentra establecido en el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo.

2.2. AUTORIDADES A QUIENES COMPETE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DE TRABAJO

La aplicación de las normas de trabajo compete, en su respectiva jurisdicción:¹³

- I.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II.- A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III.- A las Autoridades de las entidades Federativas, y a sus direcciones o Departamentos de Trabajo.
- IV.- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- V.- Al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento,
- VI.- A la Inspección del Trabajo.
- VII.- A la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
- VIII.- A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa.
- IX.- A las juntas Federales y Locales de Conciliación:
- X.- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII.- Al Jurado de Responsabilidades.

¹³ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Título XI. autoridades del trabajo y servicios sociales. Artículo 523.

Y por lo anteriormente expuesto es necesario dar una definición de lo que son las autoridades del trabajo.

“Autoridades del trabajo son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y pueden ser de diversas categorías: Autoridades administrativas, las mencionadas en la fracción I al VI Art. 523 de la Ley citada con anterioridad; de las comisiones crean un derecho objetivo fijando salarios mínimos y porcentajes de utilidades; las juntas son autoridades jurisdiccionales; y el jurado de responsabilidad ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a representantes de capital y trabajo.”

Al hacer referencia a la competencia constitucional de las autoridades del trabajo, se puede decir que en general la competencia de las Juntas Federales es expresa y lo que no se establece a favor de estas corresponde a las Juntas Locales. Así, para tratar de la naturaleza de estos tribunales previamente es necesario señalar que se encuentra sus fundamentos en la frac. XX del Apartado A del artículo 123 de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos que a la letra dice: “las diferencias o los 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.”

Así como también con fundamento en la Fracción XXXI del Apartado A del Art. 123 Constitucional, el Art. 527 de la Ley Federal del Trabajo establece que la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trata de:

- a). La industria de hidrocarburos.
- b). La industria petroquímica
- c). Las industrias metalúrgicas y siderúrgicas abarcando la explotación de los minerales básicos, su beneficio y fundición, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.
- d). La industrias eléctrica.
- e). La industria textil.
- f). La industria cinematográfica.
- g). La industria hulera.
- h). La industria del cemento.
- i). La industria azucarera.
- j). La industria de fabricación y ensamble de vehículos automotrices.
- k). La industria de productos químico- farmacéuticos y medicamentos.
- l). La industria de celulosa y papel.
- m).La industria de aceites grasas vegetales.

- n). La industria empaedora y enlatadora de alimentos.
- o). La industria embotelladora de refrescos, aguas naturales y gaseosas.
- p). La industria ferrocarrilera.
- q). Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.
- r). Empresas que ejecutan trabajos en zonas federales y aguas territoriales.
- s). Conflictos que afectan a dos o más Entidades Federativas.
- t). Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una Entidad Federativa.
- u). Industrias que sean conexas de las anteriores, entendienddo por ellas las relacionadas permanente y directamente para la elaboración de productos determinados o para la prestación unitaria de servicios, así como también en algunos de la industria maderera, vidriera y tabacalera.

En los casos no previstos dentro de la calificación anteriormente mencionada, y de acuerdo a lo dispuesto por el Art. 529 de la Legislación Laboral, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados de la Federación.

2.3. JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN PERMANENTE Y JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN ACCIDENTALES

Las Juntas Federales de Conciliación funcionaran permanentemente y entran la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaria de Trabajo y Previsión Social. No funcionaran estas juntas en los lugares en que este instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no ameriten el funcionamiento de una junta permanente, funcionara una accidental.¹⁴

Las Juntas Federales de Conciliación Permanente: están integradas con un representante del gobierno, nombrado por la Secretaria del trabajo y Previsión Social, que fungirá como presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de lo patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaria. Solo a falta de trabajadores sindicalizados la elección será por los trabajadores libres.¹⁵

¹⁴ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Capítulo X. Juntas Federales de conciliación. Artículo 592.

¹⁵ IDEM. Artículo 593.

Las Juntas Federales de Conciliación Accidentales: se integran y funcionaran cada vez que sea necesario, de conformidad con lo dispuesto en el Capitulo IV del Titulo Catorce.¹⁶

Las funciones de las Juntas Federales de Conciliación son las siguientes:

- 1.- Actuar como instancia conciliatoria protestativa para los trabajadores y los patronos.
- 2.-Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.
- 3.- Las demás que les confiere las leyes (Art. 591 de la L.F.T).

Para ser presidente de las Juntas Federales de Conciliación Permanentes se requiere:

- 1.- Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- 2.-Haber terminado la educación secundaria.
- 3.-Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo, y de la seguridad social.
- 4.-N o pertenecer a las organizaciones de trabajadores de patronos.
- 5.- No pertenecer al Estado eclesiástico.

¹⁶ IDEM. Artículo 593.

6.-No haber sido condenado por delito intencional sancionado por pena corporal.¹⁷

Para ser presidente de las Juntas Federales de Conciliación Accidentales se requiere:

- 1.-Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- 2.-No pertenecer al Estado eclesiástico.
- 3.-No pertenecer al Estado eclesiástico.
- 4.-No haber sido condenado por delito internacional sancionado por pena corporal y haber terminado la educación obligatoria.

Facultades y Obligaciones de las Juntas Federales de Conciliación:

- I.-Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;
- II.-Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen convenientes rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.

Termina la recepción de las pruebas remitirá el expediente a Junta Especial de la jurisdicción territorial a que este asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación Arbitraje.

¹⁷ IDEM. Artículo 569.

III.- Recibir las demandas que les sean presentadas remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que este asignada si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

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

V.- Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitrajes.

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

VII.-De ser procedente, aprobar los convenios que le sean sometidos por las partes.

VIII.- Las demás que les confieran las leyes. (Art. 600 de al L.F.T.)

2.4. JUNTAS LOCALES Y FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

En los Estados funcionaran Juntas Locales de Conciliación que se instalaran en los Municipios o zonas económicas que determine el gobernador y no funcionaran las Juntas Locales de Conciliación en Municipios o zonas económicas que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje.¹⁸

Son aplicables a las Juntas Locales las disposiciones relativas a las Juntas Federales de Conciliación. Las atribuciones asignadas a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los Estados y Territorios.

Se integra con un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores y los patronos, designados por la ramas de al industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente (Art. 605 de la Ley Federal del Trabajo.)

La Junta funcionara en pleno o en juntas especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria de Trabajo y Previsión Social, cuando lo

¹⁸ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Capítulo VI. Juntas Locales de Conciliación. Artículos 601 y 602.

requieran las necesidades del trabajo y del capital podrán establecer juntas especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las juntas especiales establecidas fuera de la capital de la república quedaran integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiente al conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo de todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.¹⁹

Las juntas especiales se integran con:

- 1.- Con el presidente de la junta, cuando se trate de conflictos colectivos. Con el presidente de la junta especial en los demás casos y
- 2.- Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones. (Art.609 L.F.T).

El presidente de la junta es nombrado por el presidente de la república (ART. 612 L.F.T)

¹⁹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Capítulo VII. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Artículo 606.

Las Juntas Locales 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 sea de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en general, la integración y el funcionamiento de estas Juntas Locales se rigen por lo dispuesto para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.²⁰

También y para concluir, con el presente capitulo considero que es importante hacer mención de lo que se encuentra íntimamente ligado a los tribunales y a las relaciones de trabajo en forma general, así como es necesario destacar la importancia función que desempeña esta institución, el articulo de la Ley Federal del Trabajo nos menciona las que tiene las siguientes funciones.

- 1.- Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionan con la aplicación de las normas de trabajo
- 2.- Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes para la defensa del trabajador o sindicato; y
- 3.- Proteger a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer contar los resultados en actas autorizadas.

²⁰ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Capítulo VIII. Juntas Locales Conciliación y Arbitraje. Artículos 621 y 623.

La PDT se integrara con un Procurador General y con el numero de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores- Los nombramientos se harán por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.²¹

Los servicios que presente dicha Procuraduría serán gratuitos (Art. 534 de la Ley Federal del Trabajo).

Por lo anteriormente mencionado es evidente que la Procuraduría es un organismo que tiene la función de tutelar los derechos de los trabajadores, por considerárseles frente a sus patronos como merecedores de una protección legal especial.

Considero que así que han quedado precisadas las autoridades del trabajo existentes en materia laboral, y son las mencionadas en el presente capitulo.

²¹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Capítulo III. Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Artículo 531.

CAPÍTULO TERCERO

RESOLUCIONES LABORALES

3.1. REQUISITOS DEL LAUDO

El artículo 837 de Ley Federal del Trabajo, las resoluciones de los Tribunales laborales son:

- I.- Acuerdos; si se refieren a simples determinaciones de tramite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio,
- II.- Autos incidentales o resoluciones interlocutorias; cuando resultan dentro o fuera del juicio un incidente, y
- III.- Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

La Junta dictara sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquellas en al que reciba promociones por escrito, salvo disposiciones en contrario de esta Ley.

Las resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por los integrantes de ellas y por el Secretario, el mismo día en que las voten.

El Laudo contendrá:

- I.- Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie.
- II.- Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes.
- III.- Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.
- IV.- Enumeración de los pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;
- V.- Extractos de los alegatos.
- VI.- Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
- VII.- Los puntos resolutivos.

Los laudos se dictaran a verdad sabia, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás prestaciones deducidas en el juicio oportunamente.

En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinara el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación

se señalaran las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Solo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.

Cuando la condena sea de cantidad líquida, se establecerán en el propio laudo, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá complementarse.

Si alguno o todos los representantes de los trabajadores o de los patrones ante la Junta, que concurran a la audiencia o diligencia se nieguen a votar, serán requeridos en el acto por el Secretario quien les indicara las responsabilidades en que incurren si no lo hacen. Si persiste la negativa, el Secretario levantará un acta circunstanciada, a efecto de que se someta a la autoridad respectiva a fin de que determine la responsabilidad en que hayan incurrido, según los artículos 671 al 675 de la Ley.

3.2. NORMAS DE LOS LAUDOS

Los laudos deberán de estar sujetos a las siguientes normas de derecho:

I.- Si se tratan de acuerdos se tomaran por el presidente o auxiliar y los representantes que la votan, en caso de empate el voto de los representantes ausentes se sumaran al de presidente o auxiliar.

II.- Si se trata del laudo.

Si después del requerimiento insisten en su negativa, quedaran excluidos del conocimiento del negocio y el Presidente de la Junta o de la Junta especial, llamara a los suplentes, lo cuales si no se presentan a la Junta dentro del Termino que se les Señale, que no podrá ser mayor de tres días , o se niegan a votar el laudo, del Presidente de la Junta o de la Junta especial dará cuenta al Secretario del Trabajo de Prevención Social, al Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, par que designen las personas que los sustituyan: en caso de empate; se entenderá que los ausentes sumaran su voto al del Presidente.

Si vota una resolución uno o mas de los representantes ante la Junta, se niegan a firmarla, serán requeridos en el mismo acto por el Secretario y, si insiste en su negativa previa certificación del mismo Secretario, la Resolución producirá sus

efectos legales, sin perjuicios de las responsabilidades en que hayan incurrido los omisos.

Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a la junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución.

La interposición de la aclaración, no interrumpe el término para la impugnación del laudo.

Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso, las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes no pueden exigir la responsabilidad en que incurren los miembros de la Junta.

3.3. REQUISITOS DEL LAUDO

Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarara cerrada la instrucción, y dentro de los diez días formulara por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo que deberá contener:

I.- Un extracto de la demandada y de las contestación, replica y contrarreplica; y en caso, de las reconvenición y contestación de las misma;

II.- El señalamiento de los hechos controvertidos.

III.- Una relación de las pruebas admitidas y desahogados, y su apreciación en conciencia, señalado los hechos que deban considerarse aprobados.

IV.- Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegatos y probado; y

V.- Los puntos resolutivos.

3.4. PROYECTO DEL LAUDO

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

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

Transcurrido el término el Presidente de la Junta citara a los miembros de la misma, para discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que hayan concluido el termino fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

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

I.- Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes

II.- El Presidente podrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias prácticas;

III.- Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarara el resultado.

SI EL PROYECTO DE RESOLUCION FUERE APROBADO:

Sin adiciones ni modificaciones, se elevara a la categoría de laudo y se firmara de inmediato por los miembros de la Junta.

Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenara al secretario que de inmediato redacte el Laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso el resultado se hará constar en acta.

Engrosado el Laudo, el Secretario recogerá en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio, y una vez recabados, turnara el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

Si la Junta estima que alguna de las partes obro con dolo o mala fe, podrá imponerle en el caso en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo

general vigente en el tiempo y lugar de residencia de la Junta. La misma multa podrá imponerse a los representantes de las partes.

3.4.1. LAUDOS EN CONCIENCIA

La palabra laudo significa decisión o fallo que dictan los Tribunales. En el derecho mexicano del trabajo los laudos poseen una especial característica: se dictaran a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de la prueba, pero expresaran los motivos y aspectos legales en que se apoyen, Dentro de la doctrina jurídica, son clásicos los tres sistemas operantes en cuanto a la apreciación de las pruebas rendidas en juicio: prueba legal o tasada, prueba libre y sistema mixto.

CAPÍTULO CUARTO

PROCEDIMIENTOS LABORALES

4.1. PROCEDIMIENTO LABORAL

El juicio laboral, es un procedimiento de carácter general, los conflictos jurídicos derivados de las relaciones laborales, deben ventilarse en el juicio ordinario laboral, sobre los conflictos laborales que tengan señalada su terminación especial. El artículo 870 de la Ley Federal de Trabajo, establece que el juicio ordinario (laboral) será el adecuado, tratándose de conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica laboral.

4.1.1. PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA

El procedimiento ordinario, inicia con la presentación de la demanda ante la Oficialía de Partes o Unidad receptora; la cual deberá formularse por escrito, acompañado tantas copias como demandados, y si el actor lo estima oportuno, podrá

también exhibir las pruebas que considere pertinentes con el objeto de demostrar sus pretensiones, Esta oficina deberá turnar la demanda al pleno de la Junta ante la cual se presenta o a la Junta Especial que sea competente para conocer el asunto el mismo día, antes de que terminen las labores de la junta.

4.1.2. ADMISIÓN DE LA DEMANDA

Una vez admitida por la Junta, esta dentro de las 24 horas siguientes, contadas a partir del momento en que recibió la demanda, se dictara el acuerdo, en virtud del cual se da entrada a al demanda para formar su respectivo expediente, además de reconocer la personalidad de trabajador actor así como de sus apoderados legales; y también en el mismo auto, deberá señalar día y hora para la celebración de al Ausencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión pruebas, recibido el escrito de demanda ante la oficialia de partes de la junta.

En determinada situación en que el actor omitiera algún dato esencial en el escrito de demanda, la Junta requerirá a esta parte para tal efecto de que subsane tal omisión, concediendo termino legal de 3 días para proporcionar al tribunal los

datos omitidos; por lo tanto, una vez cumplido el requerimiento, se señalara día y hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

La falta de notificación a las partes se debe hacer cuando menos 10 días antes de la Audiencia trifásica, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, así como la copia del auto en que se admite la demanda, se notificara al demandado apercibiéndolo de que se le tendrá por inconforme con todo arreglo, así como por contestando la demanda en sentido afirmativo, y por perdiendo su derecho a ofrecer pruebas si no comparece a la Audiencia.

La falta de notificación a alguno de los demandados o demandado, La Junta, de manera oficiosa señalara nuevo día y hora para que tenga verificativo la ausencia antes mencionada, salvo que las partes concurran a la misma, o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados o demandado que no haya sido notificado. Las partes que concurran a la ausencia que deba diferirse por la falta de notificación a otro demandado, estas quedaran notificadas en el momento que designe la Junta la nueva fecha. Las partes que hayan sido notificadas y no comparecieron a la ausencia, las subsecuentes notificaciones se les harán por medio de los tratados de la junta.

4.1.3. AUDIENCIA INICIAL

Es la primera audiencia del juicio ordinario, en el cual se deben llevar a cabo las etapas de Conciliación, de Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en virtud de la división de esta audiencia trifásica, la Ley prevé que no obstante la audiencia inicial, cualquiera de las partes que se presente antes de iniciar una etapa, o bien al momento de iniciar la siguiente, en esos casos será aceptada su comparecencia, siempre y cuando la junta no haya tomado el acuerdo de Ali peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

4.1.4. ETAPA DE CONCILIACIÓN

En la etapa conciliatoria se existe la presencia personal de las partes, tanto el trabajador y patrón como persona física o su representante legal intratándose de persona moral, ante la junta, sin abogados, asesores o apoderados; No sería inadecuada esta disposición si no estuviera acompañada se una amenaza, misma que se prevé en el artículo 879 en relación a la parte final de la fracción IV del artículo 876, la cual obliga a las partes ausentes en la etapa de conciliación a presentarse

personalmente en la etapa de Demanda y Excepciones, sin que tampoco en estos casos se acepta apoderados y con apercibimientos rotundos.

4.1.5. INTENTO DE CONCILIACIÓN

La Junta en la etapa conciliatoria, exhorta a las partes a llegar a un posible arreglo, mediante el cual intenten salvar sus diferencias, y poner fin al juicio, toda vez que la conciliación es una forma normal de concluir los juicios.

4.1.6. ACUERDO CONCILIATORIO

Si a exhortación del tribunal, las partes llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, establecerá que las partes han llegado a un acuerdo, en el cual actor se desiste de sus acciones y pretensiones; y el demandado se obliga a reinstalar al trabajador en los términos y condiciones que tenía, o le otorgara una contraprestación a sus desistimiento, y ambos no se reservara acción alguna de cualquier otra índole, mercantil, civil, penal y pecuniaria, este convenio será a probado por la junta si no contiene cláusulas contrarias a

derecho, una vez aprobado el convenio, será elevado a la categoría de laudo, ordenando su archivo definitivo.

4.1.7. SUSPENSIÓN DE LA ETAPA CONCILIATORIA

A petición de ambas partes y por una sola vez, la junta puede suspender la celebración de la audiencia inicial y fijar su reanudación dentro de los 8 días siguientes, quedando notificadas a las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de la ley, lo anterior lo efectuará el tribunal con el ánimo de que ambas partes pudieran llegar a un arreglo conciliatorio que pudiera resolver definitivamente el juicio.

4.1.7.1. INCONFORMIDAD CON TODO ARREGLO

Si alguna de las partes no comparece a la audiencia trifásica en su etapa conciliatoria, el tribunal le tendrá por inconforme con todo arreglo, pasando a la etapa de Demanda y Excepciones.

4.1.7.2. LA PARTE ACTORA EN USO DE LA VOZ

En este acto el actor reproducirá su demanda, ya sea ratificado el escrito el escrito inicial o previo a ratificar podrá exponer las aclaraciones pertinentes hechas por la junta. Además también podrá modificar, aclarar o ampliar la demanda, ya sea introduciendo nuevas pretensiones, o hechos planteados en el escrito inicial de demanda.

En caso de que el actor no haya atendido las indicaciones de la junta, en virtud de ciertas irregularidades que se hayan observado al momento de la radicación de la demanda, ya sea por oscuridad, vaguedad en los hechos en que funde se acción, o que sean incompletas las prestaciones, la Junta advertirá que haga las aclaraciones pertinentes, puede ser el acaso, que en ese momento, el actor considera que la junta, en cumplimiento a lo señalado por el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, incremento las prestaciones reclamadas, o en función a los hechos referidos en el escrito inicial de demanda, incluye otros nuevos, o adiciones o aclaraciones hechas.

Generalmente en al practica, ya sea de manera oficiosa o petición de parte demandada, la junta decretara la suspensión de la audiencia en el estado en que se encuentra, señalado nueva fecha para continuar con la audiencia, esto lo hace con la

finalidad de dar oportunidad a la demandada a fin de que prepare su contestación las modificaciones, adiciones o aclaraciones vertidas por la parte actora mismas que ratifica cuando tiene el uso de la voz, lo que implica que en la segunda audiencia, que es diferida por modificaciones a la demandada, no se dará nuevamente intervención a la parte actora, para que de esta manera no deje en total estado de indefensión a la demandada, y prepare su debida contestación, a excepción de que la parte demandada, exprese que en ese mismo acto proceda a dar contestación, tanto a la demanda como a las modificaciones, adiciones o aclaraciones.

4.1.8. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Una vez que el actor ratifico su demanda, y esta o haya sido objeto de modificación, adición o aclaración substancial, el secretario auxiliar, concede al demandado el uso de la voz, para que en ese acto de contestación a la demanda en toas sus pretensiones y hechos; contestación tal que será afirmada y oponiendo sus excepciones, en esta etapa de al audiencia trifásica, se podrá suponer, si el demandado después de dar contestación a la demanda, reconvine al actor, este procederá a contestar de inmediato la reconvención planteada o si lo estimare pertinente, solicitara a la Junta, acude la suspensión de la audiencia, solicitando señale nueva fecha para su continuación, dejando en esta parte la audiencia de

merito, para que cuando se continúe la siguiente audiencia, conteste la reconvencción planteada el actor.

4.1.8.1. CONTENIDO DE LA DEMANDA

El demandado debela oponer en su contestación las excepciones y defensas que tuviere, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos referidos en la demanda, así como sus pretensiones, la contestación la realizara afirmando o negando y expresando los que ignore, cuando no sean propios. El silencio, las evasivas y las que omite dar contestación, se tendrán por admitidos y por no suscitando controversia y no podrá admitirse prueba en contrario.

4.1.8.2. REPLICA Y CONTRAREPLICA

Es un derecho que tienen las partes, en virtud del cual manifiestan que es verdad, de lo que se refiere en el escrito inicial de al demanda en todas y cada una de sus partes, intratándose se la parte actora, o de la verdad alegada en el contenido de las contestación de la demanda, para el caso de al parte demandada, las partes

hacen de uso de este derecho que se les otorga, posterior a la ratificación de la demanda, ya sea que se aclare, amplíe o modifique, así como posterior a la contestación de la misma, y es previo a la etapa de ofrecimiento de pruebas.

4.1.8.3. RECONVENCIÓN

Si el demandado reconviene al actor, este procederá si así lo estima pertinente a dar contestación, o solicitará a la Junta acordar la suspensión de la audiencia, señalando nueva fecha para su continuación. En caso de que el actor no se encuentre presente, ni su apoderado, se tendrá por contestada la reconvencción planteada, en el sentido afirmativo; pero por lo general, en la práctica, las Juntas ordenan la suspensión de la audiencia si el actor no se encuentra presente, ello a efecto de la parte oportunidad en otra fecha de contestar la reconvencción planteada por la parte demandada.

Una vez agotada la etapa de la Demanda y Excepciones, el secretario auxiliar, declarará trabada las litis respecto de los hechos controvertidos, así como también declarará cerrada esta etapa, para pasar al siguiente y última etapa de la audiencia trifásica, siendo esta la del Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

4.1.9. AUDIENCIA DE LAS PRUEBAS

La Audiencia se llevara a cabo aun cuando no concurren las partes.

Si no comparece el actor al etapa inicial, se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio y por ratificado su demanda inicial, su audiencia injustificada, impedirá objetar los términos de las contestación as la demanda y oponer cualquier excepción de prescripción a la acción de despido.

Si no concurren el demandado, se le tendrá por contestando la demanda en sentido afirmativo; en este supuesto, se autoriza al demandado para que en la etapa siguiente, demuestre que el actor no era su trabajador, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

La comparecencia de simple apoderado del demandado, sin la presencia física de este o del representante legal de la demandada, para el caso de que se tratara de una persona moral, no impide la ampliación de al regla de la confesión de la demanda.

La comparecencia de simple apoderado, sin la presencia física de este o del representante legal de la demandada, para el caso de que se tratare de una persona moral, no impide la ampliación de la regla de la confesión de la demanda.

4.1.9.1. ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS

ORDEN DEL OFRECIMIENTO.- En el Artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el actor ofrecerá sus pruebas en primer termino, mismas que ofrecerá en la relación con los hechos controvertidos por lo que esta condición implica que estas se deberán relacionar con los hechos y puntos .controvertidos en la demanda planteada en la audiencia; y también, que si tubo contestada la demanda en sentido afirmativo, en virtud de la cual no se controvierten hechos el actor no tendrá que ofrecer pruebas en primer lugar, y si no comparece el demandado, será necesario que las ofrezca, en virtud de la confesión ficta de la demanda, por no comparecer a la audiencia en mención, y si comparece el demandado, será el quien deba ofrecer pruebas en contrario, en primer termino, y podrá hacerlo después el actor si así conviene a sus intereses.²²

²² LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Capítulo XVII. Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Artículo 880.

4.1.9.1.1. OBJECCIÓN DE LAS PRUEBAS

La objeción, es el acto procesal en virtud del cual una parte, puede invocar la falsedad de los documentos u otros medios probatorios en cuanto a su alcance y valor probatorio que el oferente pretenda darle, por lo que la objeción de pruebas tendrá lugar, una vez que el actor las haya ofrecido, el demandado entonces las objetara; para que una vez que el demandado ofrezca sus probanzas, tocara el actor objetar las de su contraria. Ambas partes, podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionan con las ofrecidas por la contraparte y no se declare cerrada la etapa de Ofrecimiento de Pruebas.

4.1.9.2. PRUEBAS DEL ACTOR RELACIONADAS CON HECHOS DESCONOCIDOS

Cuando de la contestación de la demanda se desprendan, hechos desconocidos para el actor, podrá solicitar que la audiencia se suspenda, esto lo solicitara a efecto de preparar las pruebas preparar las pruebas pertinentes a los nuevos hechos planteados, por lo que la Junta debe valorar, si el hecho es desconocido o no, ya que esto podría tratarse de un ardit del actor a fin de conseguir

mas tiempo. El diferimiento en este caso, debe entenderse solo respecto de los hechos desconocidos. Por lo que la audiencia se desarrollara de manera normal y solo se suspenderá en este momento una vez ofrecidas y objetadas, dado el caso las pruebas.

4.1.9.3. ADMISIÓN DE PRUEBAS

La Junta deberá dictar acuerdo de inmediato, en el cual resolverá de la admisión o del desecamiento, según sea el caso, de las pruebas ofrecidas por las partes, ya que por lo general y dada la practica, el tribunal laboral, se reservara el derecho de la admisión de pruebas, esto con el fin, de que pudieran requerir un estudio auscultivo sobre las pruebas tendientes a resolver los puntos los hechos controvertidos.

4.1.9.3.1. EL PRINCIPIO DE ORALIDAD Y EL OFRECIMIENTO DE PRUEBAS

El proceso laboral se encuentra regido por el principio de moralidad, lo que significa, que el actor deberá presentar por escrito su demanda así como las copias suficientes para emplazar al demandado, por lo que el procediendo se deberá desahogar en forma oral, lo que obliga la comparecencia personal de las partes o de sus apoderados.

Ahora bien, en la audiencia trifásica, en su etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, generalmente el apoderado legal, ya sea del actor o del demandado, en forma oral ofrecen sus pruebas, las cuales se encuentran contenidas en escrito que se presenta y ratifica en ese acto, de esta manera no se transgredí el principio de oralidad, dando así mayor fluidez al procedimiento, además de que contribuye a la concentración y economía en el mismo.²³

En algunos casos, se ha seguido sin embargo, la practica de ofrecer las pruebas mediante escritos presentados ante la Junta sin una comparecencia posterior que los valide, por lo que en atención al principio de Oralidad y

²³ JUAN B. CLIMENT. Ley Federal Del Trabajo. Comentarios y jurisprudencias.

concentración, este ofrecimiento tiene que ser necesariamente confirmado por una ratificación expresa en audiencia por el oferente.

4.1.9.4. DESAHOGO DE PRUEBAS

La Ley prevé que las pruebas se desahoguen en una sola audiencia, así como también prevé hipótesis, en que se hará el desahogo en varias audiencias.

Después de ofrecidas las pruebas, generalmente, como ya lo hemos señalado, el tribunal se reserva el derecho para acordar la admisión de pruebas, ahora bien en el auto admisorio de pruebas, señala el día y hora para que tenga verificativo el desahogo de las pruebas admitidas; y en virtud a lo anterior, omite el tribunal el término de 10 que prevé ley para la celebración del desahogo de las pruebas, toda vez que la carga laboral que tiene el tribunal, no le permite atender los desahogo en término antes señalado.

De igual forma, en el mismo auto admisorio de las pruebas, la junta deberá ordenar, en su caso o petición de parte, gire los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad sea administrativa o judicial, o persona ajena a juicio, la Junta deberá tomar las medidas necesarias a fin de que el

día de al audiencia, se puedan desahogar todas las pruebas que haya admitido. Por otro lado, los tribunales laborales, no cuentan con los medios suficientes para obligar a otras autoridades a desempeñar una actividad auxiliadora, ello a fin de proporcionar informes, expidan documentos o acompañen copias, a excepción que únicamente lo que señala la Ley, y es de hacer del conocimiento del superior jerárquico de la autoridad omisa, para que aplique las medias de apremio correspondientes.

Si la Junta estima pertinente celebración de diversas de diversas audiencias, en el auto admisorio señalara día y hora en que deberán llevarse a cabo el desahogo; procurando el desahogo en primer termino las pruebas ofrecidas y admitidas por el actor, después las de el demandado, mismas que deberán sujetarse al tenor de lo señalado por el Artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que contempla tres supuestos que disponen:

1.- El desahogo de Ali pruebas debidamente preparadas, mismas que serán las del actor, en primer termino, posteriormente las del demandado, o en un determinado caso las señaladas para su desahogo indistintamente.

2.- La falta de desahogo de una prueba no preparada debidamente, obligada a la Junta a señalar nueva fecha para su desahogo dentro de los 10 días hábiles siguientes, suspendiendo la audiencia, lo que no ocurre, ya que las Juntas ante esa situación, llevaron a cabo el desahogo de las pruebas preparadas, por lo que corresponde a la que no fue debidamente preparada, a esta se el dará nueva fecha para tal efecto.

3.- En este supuesto, se trata de una actividad auxiliadora, en virtud de la cual, Junta se apoya en otra autoridad a efecto de que le proporcione pruebas, en este caso documentales, a solicitud de las partes; en este caso no se suspenderá la audiencia de desahogo; ya que únicamente la junta puede dirigirse al superior jerárquico de al autoridad o funcionario omiso para que aplique las medidas a premio que corresponda.

4.1.9.5. ALEGATOS

En el precepto legal invocado en supralinea, en su fracción IV, señala que en la misma audiencia, las partes podrán formular sus alegatos, que son el escrito de conclusiones, en la cual con el resultado de las probanzas, mantienen los litigantes

sus pretensiones al terminar la instancia; en la materia objeto de nuestro estudio, también se puedan producir los alegatos verbalmente, haciéndose costar su contenido en el acta de al audiencia respectiva.

Los alegatos, son los razonamientos lógico jurídicos, que hacen cada parte, en la que a la vista de las pruebas, se fortalecen los argumentos vertidos en el escrito inicial de la demanda o ampliación, modificación o aclaración hecha esta y su contestación.

4.1.9.6. CERRADA INSTRUCCIÓN

Toda vez se ha concluido el desahogo de las pruebas ofrecidas y admitidas, formulados los alegatos por las partes, y una vez que extienda una certificación el Secretario de Acuerdos, en virtud de la cual sostiene que y no quedan mas pruebas por desahogar, el Secretario Auxiliar, declarara cerrada la instrucción, teniendo la facultad para formular un proyecto en el cual resolverá el negocio en forma del laudo, que deberá presentar al pleno para su aprobación y votación.

4.1.9.7. RESOLUCIÓN

Nuestro ordenamiento en materia laboral denomina a esta resolución como PROYECTO DE LAUDO, mismo que deberá contener:

- a) Extracto de la demanda y contestación; replica y contrarreplica, y dado el caso, de la reconvención y la contestación a la misma.
- b) Los hechos controvertidos señalados.
- c) Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, considerando los hechos que deban considerarse probados.
- d) Las consideraciones fundadas y motivadas se deriven dado el caso de lo alegado y probado, y
- e) Los puntos resolutivos.

4.1.9.8. DILIGENCIAS ADICIONALES NO IMPUTABLES A LAS PARTES

Una vez formulado el proyecto de laudo, y entrega la copia los representantes, integrantes del pleno de la Junta, estos tendrán un plazo de 5 días hábiles, para solicitar si lo estima oportuno, que se practiquen las diligencias no llevadas a cabo

por causas no imputables a las partes, o las partes, o cualquier diligencias no llevadas a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que se juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, es decir, que al Junta tiene amplia facultad probatoria, para recabar de oficio, aun después de cerrada la instrucción, las pruebas que considere convenientes para el esclarecimiento del litigio, toda vez que se justifica su atribución, en virtud de que para emitir un laudo, mismo que será a verdad sabia y buena fe guardada.

La intervención de los representantes debe conducir a la aclaración de dudas, y no a la apertura ilimitada de un nuevo periodo probatorio en el que reciban pruebas, lo cual ya ha ocurrido en el momento procesal oportuno, a sabiendas del alcance de lo ocurrido previamente; si esta etapa se advierte que por omisión de la Junta deberá acordar lo necesario para recibirlas, aunque por economía procesal, en algunos casos podría estimar inútil su desahogo, si otros elementos probatorios conducen a la comprobación del mismo hecho que se pretendía acreditar con la prueba pendiente por desahogar.

4.1.9.9. AUDIENCIA PARA DISCUSIÓN Y VOTACIÓN

Una vez llevadas a cabo las diligencias antes mencionadas, el presidente de la Junta citara al plano a una audiencia, en la que se discutirá y votara el dictamen dentro de los 10 días siguientes al en que hayan deshogado en su totalidad las mismas, en esa audiencia se adra lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formulados por las partes, se discutirá el negocio con el resultado de las diligencias practicadas, finalmente se procederá a la votación, donde el presidente declarara el resultado.

Una vez aprobado el proyecto de laudo, sin adiciones ni modificaciones, se elevara a la categoría de laudo y firmaran de inmediato los miembros de la Junta, tal resolución, trae consigo los mismos efectos inherentes a una sentencia emitida por un órgano judicial.

4.1.9.10. ENGROSE DE LAUDO

Este consiste en las modificaciones o adiciones, que el proyecto de laudo le haga los miembros de la Junta, ante esta situación, se remitirá al secretario a efecto

de que aporte las modificaciones o adiciones, y procederá a redactar un laudo con lo que ya estaba aprobado el Laudo inicial, y tomando en cuenta lo nuevo aportado, lo que es denominado como engrosé de Laudo.

El engrosé del Laudo y su integración final, es perfeccionada con las firmas de los miembros de la Junta, que deberá recoger el secretario, si este no es engrosado, se procederá a la firma, para que tenga los mismos efectos del Laudo engrosado.

Una vez firmado el Laudo, el secretario de la Junta lo deberá tomar al actuario, para que este proceda a notificarlo personalmente a las partes.

4.9.1.11. PROCEDIMIENTO DE LA EJECUCIÓN

En la versión del título de la Ley Federal del Trabajo, de Ejecución significa el cumplimiento forzoso de la obligación que ha sido determinada en una resolución laboral. El Artículo 939 de la propia ley dice el Título Quince atiende a la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje Permanentes y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El mismo precepto aclara que la ejecución también se refiere a los laudos arbitrales,- con lo que hace referencia a los dictados

por particulares, en virtud de la sumisión voluntaria de las partes.- a los laudos dictados en los conflictos colectivos de la naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las juntas.

4.1.9.11.1. ORGANOS EJECUTORES

En general, la ejecución de los laudos corresponden a los presidentes de la Juntas de Conciliación Permanente, a los de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y a los de al Juntas Especiales. Sin embargo a pesar del Artículo 940 que así lo indica, también participan en la ejecución otros funcionarios, y de manera especial, los actuarios.

Esta función debe ejercerla, en principio, el presidente de la junta que conoció del conflicto y lo resolvió. Sin embargo puede ocurrir que deba intervenir otro funcionario de rango semejante, si corresponde a su jurisdicción y no a la junta que primero conoció del conflicto.

Cuando al cumplimentar un exhorto surge la oposición de un tercero que no hubiese oído previamente por el presidente exhortante, el exhortado suspenderá el cumplimiento de la ejecución previa fianza que otorgue el interesado para garantizar

el monto de la cantidad por la que se despacho ejecución y de los daños y perjuicios que pueda causarse. En ese caso, otorgada de la fianza, se devolverá el exhorto a quien lo remitió.

4.1.9.11.2. GASTOS DE EJECUCIÓN

En materia de derecho del trabajo no se establece la obligación de pagar costas, en el caso específico de la ejecución, se indica que los gastos que origine serán cubiertos por la parte que no cumpla, lo que alude sin duda alguna, al condenado que se niega a dar cumplimiento al requerimiento de la autoridad ejecutora. La Ley Federal del Trabajo no regula la tramitación de incidentes destinados a la determinación de los gastos causados en la ejecución.

4.1.9.11.3. OPORTUNIDAD DE LA EJECUCIÓN

Los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes en que surta efectos la notificación hecha al condenado. Sin embargo, en la práctica es difícil que

se respete ese plazo, por las juntas al momento en que reciban la promoción de la parte interesada, recaban previamente informes de su sección de amparos para averiguar si existe o no alguna demanda y el correspondiente trámite de suspensión. En el desahogo de ese trámite, suelen transcurrir más días que los previstos por la ley.

La práctica suspensiva de la ejecución sustituye a una norma no escrita que armoniza el plazo de 15 días la presentación de la demanda de amparo, con el mucho más escrito de 3 días para la ejecución de laudos.

4.2. INSUMISIÓN AL ARBITRAJE

En 1962, el presidente López Mateos, reformó las Fracciones XXI y XXII Artículo 123 Constitucional, ya entonces Apartado A, limitando la insumisión al arbitraje a los casos diferentes de los previstos en la fracción XXII, lo que quiere decir, en lo esencial, a las situaciones del conflicto económico de naturaleza colectiva.

La insumisión al arbitraje puede ser de ambos sujetos de la relación laboral y tiene consecuencias diferentes, aun cuando en el final aparezca la figura interesada de la terminación de la relación de trabajo.

Si se trata de una insumisión patronal, es de advertirse que se puede plantear en dos momentos distintos, bien al ser llamado el patrón a un arbitraje. Por ejemplo cuando el sindicato promueve la impuntualidad de huelga, bien al decir que acata los términos del laudo dictado por la junta. El texto del artículo 947 es suficientemente: Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado, la junta:

I.- Dará por terminada la relación del 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 Fracciones I y II; y

IV.- Además condenara al 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.

En la práctica esto es algo que difícilmente se presenta. No estante la importancia de la disposición es evidente: actúa mucho mas como posibilidad incomoda y costosa, que como sanción efectiva, pero en el fondo propicia los actos de conciliación.

Los trabajadores pueden no aceptar el laudo, pero no están legitimados para someterse al arbitraje. Por ejemplo en el caso de un conflicto económico de naturaleza colectiva. Quizá, porque contra esos conflicto tienen el escudo de la huelga que es oposición difícilmente.

“En caso de no aceptar el laudo los trabajadores, la junta dará por ternimadas las relaciones de trabajo (Art. 948), lo que puede referirse también a las situaciones en que, condenada la empresa a reinstalar al trabajador, este no se presenta dentro, de la Ley Federal del Trabajo.”

4.3. EFECTOS DE LA SENTENCIA

4.3.1. PAGO DIRECTO AL TRABAJADOR

En materia laboral, esta permitido no solo litigar a los profesionales del derecho sino también a los que son simples prácticos, muchas veces trabajadores,

por causas personales tuvieron un primer contacto con los procedimientos laborales, los entendieron sencillos e hicieron de ellos su modo de vida. Por lo mismo el nivel de moralidad en esos representantes no siempre es el mejor. En razón de ello, las reglas del mandato no rigen en plenitud en esta materia, y no obstante lo que digan los otorgados, por encima de ellos la ley fija condiciones que ponen de manifiesto esa desconfianza del legislador.

El Artículo 949 de la Ley Federal del Trabajo constituye una clara expresión de esa política. En su primera parte dispone que: Siempre que en ejecución de un laudo deba entregarse una suma de dinero, el cumplimiento de un derecho al trabajador, el presidente cuidara que se le otorgue personalmente. Esto en virtud, de que si a diligencia concurre únicamente el apoderado, y se embargo una cantidad liquida, el actuario directamente lo podrá a disposición del presidente de la Junta, a efecto de que este lo entregue en forma directa al trabajador.

En la segunda parte del citado precepto se insiste en que se recurra a un presidente de otra junta, o inclusive a un juez, si es necesario ejecutar el laudo fuera del lugar de residencia de la junta que condeno.

4.3.2. REQUERIMIENTO DE EMBARGO

4.3.2.1. PROCEDIMIENTO DE EMBARGO

Transcurrido el término señalado en el artículo 945, el Presidente, a petición de la parte que obtuvo, dictara auto de requerimiento y embargo.²⁴

Para el requerimiento de pago y embargo, se observarán las normas siguientes:

I.- Se practicará en el lugar donde se presta o prestaron los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el actuario en el acta de notificación de conformidad con el artículo 740 (L.F.T.)

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

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

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

²⁴ LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

V.- Sin 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.

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.

QUEDAN EXEPTUADOS DE EMBARGO:

I.- Los bienes que constituyen el patrimonio de familia.

II.- Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable.

III.- La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades.

Podrán embargarse la empresa o establecimiento, de conformidad con el artículo 966 L.F.T

IV.- Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras.

V.- Las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensables para este, de conformidad con las leyes.

VI.- El derecho de usufructo, pero no los frutos de este.

VII.- Los derechos de uso y de habitación.

VIII.- Las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo a cuyo Favor estén constituidas.

Las diligencias de embargo no se pueden suspenderse, el Actuario resolverá las cuestiones que se susciten. El actuario, en consideración lo que expongan las partes, determinara los bienes que deban ser objeto del embargo prefiriendo los que sean lo mas fácil realización.

Cuando el embargo deba recaer en bienes que se encuentran fuera del lugar donde se practique la diligencia, el Actuario se trasladara al local donde manifieste la parte que obtuvo que se encuentren en previa identificación de los bienes, practicara el embargo.

Si los bienes embargados fuesen dinero o créditos realizables en el acto, el Actuario trabara embargo y los pondrá a disposición del Presidente de la Junta, quien deberá resolver de inmediato sobre el pago del actor.

Si los bienes embargados son muebles, se podrán en depósito de la persona, que bajo su responsabilidad designe la parte que obtuvo. El depositario debe 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.

Si los bienes embargados son créditos, frutos o productos, se notificara al deudor o inquilino, que el importe del pago lo haga al Presidente ejecutor, apercibido de doble pago en caso de desobediencia. El actuario requerirá al demandado a fin de que le exhiba los documentos y contratos respectivos, para que en el acta conste y de fe de las condiciones estipuladas en los mismos. Si llega a asegurarse el título mismo del crédito, se designara un depositario que lo conserve en guarda, quien estará obligado a hacer todo lo necesario para que no se altere ni menoscabe el derecho que el título represente, y a intentar todas las acciones y recursos que la Ley concede para hacer efectivo el crédito, quedando sujeto, además, a las obligaciones que impongan las leyes a los depositarios.

El crédito fuese litigioso, se notificara el embargo a la autoridad que conozca del juicio respectivo, y el nombre del depositario, a fin de que este pueda desempeñar las obligaciones que le impone la parte final del párrafo anterior.

Los bienes embargados fueren inmuebles, se ordenara dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inscripción en el Registro Público de la Propiedad.

Si el embargo recae en finca urbana y sus productos o sobre estos solamente, el depositario tendrá el carácter de administrador con las facultades y obligaciones siguientes:

I.- Podrá celebrar contratos de arrendamiento, conforme a estas condiciones: por tiempo voluntario para ambas partes; el importe de la renta no podrá ser menor al fijado en el último contrato; exigir al arrendatario las garantías necesarias de su cumplimiento, y recabar en todos los casos la autorización del Presidente Ejecutor.

II.- Cobrar oportunamente las rentas en sus términos y plazos procediendo contra los inquilinos morosos con arreglo a la Ley.

III.- Hacer sin previa autorización los pagos de los impuestos y derechos que cause el inmueble, y cubrir los gastos ordinarios de conservación y aseo.

IV.- Presentar a la oficina correspondiente, las manifestaciones y declaraciones que la Ley de la materia previene.

V.- Presentar para – su autorización al Presidente Ejecutor, los presupuestos para hacer los gastos de reparación o de construcción.

VI.- Pagar, previa autorización del Presidente Ejecutor, los gravámenes que reporta la finca

VII.- Rendir cuentas mensuales de su gestión y entregar el remanente en su billete de depósito, que pondrá a disposición del Presidente Ejecutor. El depositario que falte al cumplimiento de las obligaciones señaladas en este párrafo se hará acreedor de las sanciones respectivas.

Cuando el embargo recae en una empresa o establecimiento se tomarán en cuenta las normas siguientes:

I.-El depositario será interventor con cargo a la caja, estando obligado a

a).- Vigilar la contabilidad

b).- Administrar el manejo de la negociación o empresa y las operaciones que en ella se practiquen, a fin de que produzcan el mejor rendimiento posible; y los demás actos inherentes a su cargo.

II.- Si el depositario considera que la Administración, no se hace convenientemente o que pueda perjudicar los derechos del embargante, lo podrá en conocimiento del Presidente Ejecutor, para que este, oyendo a las partes y el interventor en una audiencia, resulta lo que estime conveniente; y

III.-Siempre que el depositario sea un tercero, otorgara fianza ante el Presidente Ejecutor, por la suma que se determine y rendirá cuenta de su gestión en los términos y forma que señale en el mismo.

4.3.2.2. AMPLIACIÓN DEL EMBARGO

I.- Cuando no basten los bienes embargados para cubrir las cantidades por las que se despacho ejecución, después de rendido el avalúo de los mismos, y

II.- Cuando se promueva una tercería.

El Presidente Ejecutor podrá decretar la ampliación si a su juicio concurren las circunstancias a que se refieren las fracciones anteriores, sin ponerlo en conocimiento del demandado.

4.3.2.3. EXISTENCIA DE VARIOS EMBRAGOS

SE OBSERVARAN LAS NORMAS SIGUIENTES:

I.- Si se practican en ejecución de créditos de trabajo, se pagara en el 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, ara saber a la autoridad que lo practico, que los bienes embargados quedan afectos del pago preferente del crédito de trabajo y continuara los procedimientos de ejecución hasta efectuar el pago. El saldo liquido que resulte des hacer el pago, se podrá 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 cualquiera otra autoridad: y

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

4.3.5. NORMAS DE LOS EMBARGOS

EN LOS EMBARGOS SE OBSERVARAN LAS SIGUIENTES NORMAS:

A.- Si los bienes embargados son muebles:

I.- Se efectuara el avaluó por la persona que designe el Presidente Ejecutor.

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

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

B).- Silos bienes embargados son inmuebles:

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

II.- El embargante exhibirá certificado de gravámenes expedido por el Registro Publico de la Propiedad, de diez años anteriores a la fecha en que ordeno el remate. Si en autos obrare ya otro certificado, solo se pedirá al Registro, el relativo al periodo o periodos que aquel no abarque; y

III.- El proveído que ordene el remate, se fijara en los tableros de la Junta y se publicara, por una sola vez, en la Tesorería de cada Entidad Federativa y en el periodo de mayor circulación del lugar en que se encuentren ubicados los bienes, convocando pósteres.

Se citara personalmente a los acreedores que parezcan en el certificado de gravámenes, a efecto de que hagan valer sus derechos.

SI LOS BIENES EMBARGADOS SON DE EMPRESA O ESTABLECIMIENTO SE OBSERVARA EL PROCEDIMINETO SIGUIENTE:

I.- Se efectuara un avalúo por perito que se solicite por el Presidente de la Junta a ala Nacional Financiera, S.A., o alguna otra institución oficial.

II.- Servida de base para el remate el monto del avalúo.

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

IV. Si la empresa o establecimiento se integra con los bienes inmuebles, se recabara el certificado de gravámenes.

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

4.3.5. REMATES

Concluidas las diligencias de embargo, se procederá al remate de los bienes, de conformidad con las normas contenidas en este Capitulo.

Antes de fincarse el remate o declararse la adjudicación, podrá el demandado liberar los bienes embargados, pagando de inmediato y en efectivo de importe de las cantidades fijadas en el laudo y los gastos de ejecución.

EL REMATE SE EFECTUARA CON LAS SIGUIENTES NORMAS:

I.- El día y hora señalados se llevara acabo en el local de la Junta correspondiente;

II.- Será llevado a cabo por el Presidente de la Junta, quien lo declarara abierto.

III.- El presidente concederá un termino de espera, que no podrá ser mayor de media hora, para recibir posturas:

IV.- El presidente calificara las posturas, y concederá un minuto entre puja y puja.

V.- El autor podrá concurrir a la almohada como pastor, presentando por escrito su postura.

VI.- El Presidente declarara fincado el remate a favor del mejor postor.

La diligencia de remate no puede suspenderse. El Presidente de la Junta resolverá de inmediato las cuestiones que planteen las partes interesadas. Sino se presentan postores, podrá el actor pedir se le adjudiquen los bienes por el precio de su postura, a solicitar la celebración de nuevas almonedas, con deducción de veinte

por ciento en cada una de ellas. Las almonedas subsecuentes se celebraran dentro de los treinta días siguientes a la fecha de anterior. El adjudicatario exhibirá dentro de los tres días siguientes, el importe total de su postura, apercibido de que de no hacerlo, la cantidad exhibida quedara a favor de l actor, y el Presidente señalara nueva fecha para la celebración de la almoneda.

Exhibido el importe total del precio de la adjudicación, el Presidente declarara fincado el remate y se observa lo siguiente:

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

II.- Si se trata de bienes inmuebles, se observan:

a).- El anterior propietario entregara al Presidente de la Junta, toda la documentación relacionada con el inmueble que se remato.

b).- Si se adjudica el trabajador, deberá ser libre de todo gravamen, impuestos derechos fiscales.

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

III.- Firmada la escritura, se pondré al adquirente en posición del inmueble.

4.3.6. PROCEDIMIENTO DE LAS TERCERIAS Y PREFERENCIA DE CRÉDITO

DE LA TERCERIAS

Las tercerías pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia. Las primeras tienen por objetivo conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de la propiedad de terceros: las segundas obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados.

Las tercerías se tramitaran y resolverán por el Pleno, por la Junta Especial o por la Conciliación que conozca del juicio principal, sustanciándose en forma incidental, conforme a las normas siguientes:

I.- La tercería se interpondrá por escrito, acompañado el titulo en que se funde y las pruebas pertinentes.

II.- La Junta ordenara se tramite la tercería por cuerda separada y citara a partes a una audiencia, dentro de los diez días siguientes, en la que las oirá y después de desahogadas las pruebas, dictara resolución.

III.- En cuanto al ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas, se observara lo dispuesto en capitulo XXII, XVII y XVIII.

IV.- Las tercerías no suspende la tramitación del procedimiento. La tercería excluyente de dominio suspende únicamente el acto de remate. La de preferencia del pago de crédito; y

V.- Si se declara procedente la tercería, la junta ordenara el levantamiento del embargo y, en su caso, ordenara se pague el crédito declarado preferente.

El tercerista podrá presentar la demanda ante la autoridad exhortada que practico el embargo, debiendo designar domicilio en el lugar de residencia de la junta exhortante, para que se le hagan las notificaciones personales, si no hace la designación, todas las notificaciones se le harán por boletín o por estrados.

La autoridad exhortada, al devolver el exhorto remitirá la demanda de tercería.

4.3.7. LA PREFERENCIA DE CRÉDITOS

Cuando exista un conflicto individual o colectivo, los trabajadores podrán solicitar a la junta para los efectos del artículo 113, que prevenga a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante la que se tramiten juicios en los que pretendan hacer efectivo créditos en contra del patrón, para, que, antes de llevar a cabo el

remate o adjudicación de bienes embargados, notifique al solicitante, as fin de que este en posibilidad de hacer valer sus derechos.

Si resultan insuficientes los bienes embargados para cubrir los créditos de todos los trabajadores, se harán a prorroga dejando a salvo sus derechos.

LA PREFERENCIA SE SUBTANCIARA CONFORME A LAS REGLAS SIGUIENTES:

I.- La preferencia deberá solicitarse por el trabajador ante la Junta en que tramite el conflicto en que sea parte, indicado específicamente cuales son el conflicto en que sea parte, indicando específicamente cuales son las autoridades ante quienes se sustancian juicios en los que puedan adjudicar o rematar bienes del patrón, acompañado copias suficientes de su petición, para correr traslado a las partes contendientes en los juicios de preferencia.

II.- Si el juicio se tramita ante la autoridad judicial, la Junta la prevendrá haciéndole saber que los bienes embargados estén efectos al pago preferente del coedito laboral y por lo tanto, antes de rematar o adjudicar los bienes del patrón, deberá notificar al trabajador a fin de que comparezca a deducir sus derechos; y

III.- Tratándose de créditos fiscales, cuotas que se adeuden al Instituto Mexicano del Seguro Social, o aportación al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, bastara con la junta remita oficio a la autoridad que corresponda, indicándole la existencia de juicios laborales, cuyas prestaciones asen pendientes de cubrirse, para que antes de adjudicar o rematar los bienes del patrón.

Cuando los juicios seguidos ante la Junta se haya dictado laudo por la cantidad líquida o se haya efectuado la liquidación correspondiente, la Junta lo hará saber a la autoridad judicial o administrativa que haya sido prevenida, remitiéndole copia certificada del laudo, a fin de que se tome en cuenta el mismo al aplicar el producto de los bienes rematados o adjudicados.

Si el patrón antes del remate hubiese hecho pago para librar sus bienes, debela cubrirse con este el importe de los créditos laborales en que se hubiese hecho la prevención.

4.3.8. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Causas de rescisión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de presentar sus servicios el trabajador.

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de prioridad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de las empresa o establecimiento, salvo que medie de provocación o que obre en defensa propia.

III.- Cometer el trabajo contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

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

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

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

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

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

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

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa alguna.

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

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

XIII.- Concurrir el trabajador a su labores en estado de embriaguez bajo la influencia de algún narcótico o droga enérgica, salvo que, en este último caso,

exista prescripción medica antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el medico.

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

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

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

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

La falta de aviso al trabajador o la Junta, por si sola bastara para considerar que el deposito fue injustificado.

El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses salarios.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del deposito hasta que se cumplimente el laudo.

CAPÍTULO QUINTO

CONVENIOS EN MATERIA LABORAL

5.1. DEFINICIÓN DE CONVENIO

Independientemente de las diversas acciones establecidas en la Ley Federal del trabajo para que las partes solucionen sus conflictos o controversias laborales, creo que es importante hacer mención de la figura jurídica como lo son los “convenios”, en los cuales se trata de precisar la problemática que existe para los efectos que causan los mismos, como lo son las expectativas de derecho, así como los derechos adquiridos en virtud de que es requisito indispensable para que se celebren dichos convenios, siempre que no contengan renuncia de derechos por parte de los trabajadores como nos hace mención el artículo 33 de la Ley federal del Trabajo; por lo que la Junta estará obligada a verlas en todo momento por esto independiente de lo que se trate de convenios dentro o fuera de juicio.

La participación de los convenios en materia laboral será como un medio de conciliación, a fin de que las partes involucradas en el mismo no lleguen a juicio para hacer valer sus derechos y cumplir con sus obligaciones respectivamente.

Atendiendo a la importancia de este tema considero necesario dar una definición de lo que se debe de entender por convenio, ya que se requiere de este concepto para tratar este tema concretamente, por lo que a continuación mencionare algunas definiciones del Código Civil vigente para el Distrito Federal, así como del Código civil Vigente para el Estado Guanajuato, así como lagunas posiciones de varios tratadistas:

Convenio.- Es el acuerdo de dos más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones (artículo 172 Código Civil para el Distrito Federal y artículo 1279 Código civil para el Estado de Guanajuato).

Mauel Borja Soriano , señala: El Contrato o convenio es el acuerdo de dos más voluntades en vista de producir efectos jurídicos. Contratando, las partes pueden tener por fin, sea crear una relación de derecho; crear o transmitir un derecho real o dar nacimiento a obligaciones sea modificar una relación pre-existente; sea el fin de extinguirla.

Al respecto señala Ernesto Gutiérrez y González: El convenio es la manifestación exterior de voluntad que se hace con el fin de crear, transmitir, modificar, o extinguir una relación o un derecho y que produce el efecto deseado por su actor, porque el derecho sanciona esa voluntad de tal suerte que atendiendo los

conceptos mencionados con anterioridad nos permite entender que los convenios en materia laboral, en sí son aquellos acuerdos de voluntades entre las partes o sea, entre el trabajador y el patrón para crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones, pero cabe aclarar que dicho convenio aunque sea ratificado ante la junta, como a continuación lo transcribo: concurrencia ante las juntas por parte de trabajadores y patrones en el caso de que lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador fuere de un juicio, podrán concurrir ante las juntas 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 la Ley de la materia, para cuyo se identificarán a satisfacción de aquella.

Independiente del cual sea la definición que más se apegue a nuestro propio concepto, es de suma importancia determinar que los convenios se celebrarán entre las partes con la finalidad de llegar a un buen arreglo, en beneficio de ambas y que en la celebración de los mismos no deberán de existir ninguna ventaja de una parte sobre la otra.

5.2. CONVENIOS EN MATERIA LABORAL

De tal suerte, que atendiendo los conceptos mencionados con anterioridad nos permite entender que los convenios en materia laboral, en si son aquellos acuerdos de voluntades entre las partes, ósea entre el trabajador y el patrón, para crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones, pero cabe aclarar que dicho convenio aunque sea ratificado ante la junta, como a continuación lo transcribo: Concurrencia ante las Juntas por parte de trabajadores y patrones en el caso de que lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de un juicio , podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta Ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquella.

En los convenios en que se de por terminada la relación de trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de participaciones de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual.²⁵

Este convenio de ninguna manera constituye una resolución laboral definitiva y aunque ciertamente la celebración de estos vienen a terminar con bastantes

²⁵ Ley Federal del Trabajo. Capítulo III. Procedimientos para procesales o voluntarios. Artículo 987

conflictos obrero- patronales, aunque realmente estos convenios son muy beneficios para las Juntas, ya que se ven favorecidas con la celebración de los mismos, pero lo que no debemos olvidar es que dichos convenios no tienen ninguna garantía que quedar firmes o recurribles.

5.3. PARTES QUE INTERVIENEN EN LA CELEBRACIÓN DE LOS CONVENIOS EN MATERIA LABORAL

De acuerdo a las definiciones precisadas en el apartado anterior, es importante determinar cuales serán las partes que intervendrán en la celebración de los convenios, tomando en consideración que cada parte que intervenga obtendrá el nombre que de acuerdo a la naturaleza jurídica del mismo la Ley de la materia les conceda, a fin de poder determinar la personalidad con la que se actúa, precisando los derechos y obligaciones que a cada parte le corresponde.

Así pues partiendo de mi estudio de investigación determinare que las partes que intervendrán en la celebración de convenios extrajudiciales en materia laboral, lo serán:

- a) El trabajador, en su calidad de acreedor, quién deberá de concurrir por sí y no través de apoderado o representante legal, con el fin de hacerle valer sus derechos como prestador de un servicio subordinado.

En caso de que el trabajador acreedor no sepa leer ni escribir podrá ser acompañado por alguna persona que él designe como su persona de confianza, la cual deberá de acreditar su plena capacidad para ser parte del convenio, así como su previa identificación.

- b) El patrón, en su calidad de deudor, el cual podrá concurrir a la celebración del convenio ya sea por sí, o través de su representante o apoderado legal, de acuerdo a lo designado por ellos.

En caso de que el patrón deudor se haga presente para la celebración del convenio que fije su situación respecto al trabajador acreedor, a través de un representante o apoderado legal; este deberá de acreditar la capacidad legal con la que actúa; así como su previa identificación, además de que al convenio celebrado se le anexara la carta poder en original de quién se presente a nombre del patrón deudor, de conformidad con los requisitos que para el caso establece la Ley.

c) Testigos.- Cada parte que intervenga en la celebración del convenio que ponga fin a la situación laboral de quienes participen en él , deberán de presentar cuando menos dos personas por cada parte, que sean dignas de fe, las cuales serán parte de la celebración del convenio en su calidad de testigos.

Para el caso de que alguna de las partes no concurra a la celebración del convenio acompañado de sus testigos perderá este derecho y solo valdrá el dicho o testimonio de quienes se hayan hecho presentes de acuerdo a la parte por lo cual previamente hayan manifestado su asistencia.

Será un requisito indispensable que los testigos presentados por las partes manifiesten y acrediten conocer verdaderamente a la parte que atestiguan, así como contar con la capacidad legal suficiente para firmar como parte dentro del convenio, previa su fiel identificación.

Partiendo de que ya han quedado precisadas las partes que intervendrán en la celebración de los convenios extrajudiciales en materia laboral, cabe hacer mención que dichos convenios será propuestos por la parte acreedora, es decir, por el trabajador; principalmente en lo que se refiere a estipular las cláusulas que deberán de contener dichos convenios sobre todo en las que se refieren a el pago,

tiempo, cantidad, modo y circunstancia del cumplimiento de sus derechos o prestaciones en relación a la obligación que previamente haya contraído el patrón deudor para con él.

5.4. CLÁUSULAS DE LOS CONVENIOS

Las partes que intervengan en la celebración de los convenios extrajudiciales en materia laboral podrán estipular las cláusulas que crean convenientes para la satisfacción de sus intereses; pero las que se requieren a requisitos esenciales del convenio, o sean consecuencia de su naturaleza ordinaria, se tendrán por puestas aunque no se expresen a no ser que las segundas sean renunciadas en los casos y términos permitidos por la Ley.

Pueden las partes acordar cierta prestación como pena para el caso de que la obligación no se cumpla o no se cumpla de manera convenida, si tal estipulación se hace, no podrá reclamarse además daños y perjuicios.

La cláusula penal será fijada por las partes de acuerdo a las prestaciones reclamadas por el trabajador acreedor, tomando en consideración las condiciones

bajo las cuales allá prestado sus servicios al patrón deudor pudiendo estipular el trabajador que la cláusula penal sea cumplida por el patrón deudor independientemente de que el convenio no sea cumplido por el o su representante o apoderado legal.

La cláusula penal será de carácter irrenunciable e intransmisible, es decir, que solo el trabajador acreedor podrá ser beneficiario de la misma y el patrón deudor será el único obligado a cumplirla, aun tratándose de que exista varios deudores, partiendo de que para este caso se convertirá unos con otros en deudores solidarios por lo que cualquiera de ellos estará obligado a cumplir con la cláusula penal en caso de que el convenio no sea cumplido en tiempo o aun cumplido no sea a satisfacción del trabajador acreedor.

5.4.1. CLÁUSULA PENAL EN LOS CONVENIOS LABORALES

La cláusula penal no puede exceder ni en valor ni en cuantía a la obligación principal, si la obligación se cumple en parte, la pena se modificara en la misma proporción.

Si la modificación pudiere ser exactamente proporcional, el juez reducirá la pena de una manera equitativa teniendo en cuenta la naturaleza y demás circunstancia de la obligación.

El monto de la clausula penal será lo que corresponda al pago al doble del salario que diariamente haya percibido el trabajador acreedor respecto a su ultimo salario fijado por el patrón deudor mas el pago al 100% de la indemnización constitucional que la ley de la materia estipula, condición que se dará hasta que la obligación contraída con el patrón deudor sea cumplida de acuerdo a las clausulas que se hayan fijado en el convenio.

Lo anterior partiendo del supuesto de que este tipo de convenios será principalmente para el caso de que exista despido injustificado, como es bien sabido cuando el trabajador se ve en esta situación de derecho es el, el mas perjudicado, pues no solo lo deja en estado de insolvencia si no que aun mas lo pone en condiciones de mendigar sus prestaciones que por ley le corresponden ; siendo pues una victima del sistema laboral y aun mas de su patrón actual.

La cláusula penal se estipulara como una medida que garantice que los derechos del trabajador, será respetados y cubiertos por el patrón deudor independientemente de la causa que haya motivado el despido injustificado; pues se

pretende que el convenio extrajudicial celebrado por las partes no solo sea un medio por el cual el patrón solucione momentáneamente su situación laboral respecto al trabajador.

Es importante hacer mención que el convenio que se celebre entre el trabajador acreedor y el deudor patrón no deberá de exceder de mas de dos meses contados a partir de la fecha en que se dio el despido injustificado, a fin de que para el caso de que no se cumpla el convenio y aun menos se cumpla con la clausula penal por parte del patrón deudor; el trabajador acreedor tenga el beneficio de poder reclamar sus prestaciones por la vía judicial de acuerdo alas condiciones y términos que para el caso prevé la ley de la materia .

La cláusula penal no será susceptible de negociación alguna, es decir que las partes no podrán negociar que solamente se pague el monto de la cantidad en dinero que sume la clausula penal por incumplimiento del convenio; si no que una vez que el patrón deudor incumpla el convenio deberá de pagar en beneficio del trabajador acreedor la cantidad de dinero que sume sus prestaciones reclamadas así como el importe de la cláusula penal .

La nulidad del convenio importa la de la cláusula penal, pero la nulidad de esta no acarrea la de aquel al exigir el pago de la pena, el acreedor no esta obligado a

probar que perjuicios ni el deudor podrá eximirse de satisfacción probando que el acreedor no ha sufrido perjuicio alguno.

El trabajador acreedor puede exigir el cumplimiento de la obligación o pago de la pena, pero no ambos, a menos que aparezca haberse estipulado la pena, por el simple retardo en el cumplimiento de la obligación, o porque esta no se presente de la manera convenida; sin embargo en materia laboral es importante determinar que la cláusula penal se estipula con la finalidad de hacer que el patrón deudor cumpla con su obligación de pago de acuerdo a lo convenido pues el convenio se celebrará con el objetivo de cubrir las prestaciones económicas de las cuales el trabajador acreedor es beneficiario, pues como es bien sabido cuando se da el despido injustificado por lo regular es el trabajador más perjudicado debido a que el patrón solo desea pagar lo que a sus intereses convenga dejando al trabajador en total estado de insolvencia.

Es importante determinar que con la celebración del convenio en caso de despido injustificado, no se trata de afectar al patrón, por lo que no podrá hacerse efectiva la pena cuando el obligado a ella no haya podido cumplir el convenio por hecho del trabajador acreedor, caso fortuito o fuerza mayor.

5.5. TERMINACIÓN DE LOS CONVENIOS EN MATERIA LABORAL

Los convenios en materia laboral podrán terminar en cualquiera de los siguientes supuestos:

I.- Por las causas de terminación propiamente tales;

II.- Por rescisión; y

III.- Por resolución.

VI.- El vencimiento del término que se hubiere convenido por las partes para ese fin;

V.- La realización de objeto que fue materia de contrato;

VI.- El mutuo consentimiento de partes; y

VII.- El caso fortuito o fuerza mayor que hagan imposible el cumplimiento del convenio.

La rescisión de los convenios laborales será entendida como el procedimiento dirigido a hacer ineficaz el convenio válidamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes externos susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguna de las partes que intervienen en la celebración del mismo, es decir, la rescisión se dará cuando alguna de las partes involucradas no cumpla con las cláusulas previamente pactadas o bien solo las cumpla en parte y no sean capaces de satisfacer las necesidades para la cual fue celebrado dicho convenio

o aún menos cuando el aparentemente cumplimiento del mismo ponga en desventaja al trabajador acreedor afectando total o parcialmente sus intereses.

Más sin embargo independientemente de cual sea el supuesto por el cual el convenio laboral pueda terminar, es importante determinar que siempre deberán de quedar cubiertas todas y cada una de las prestaciones reclamadas por el trabajador acreedor al patrón deudor, de conformidad con lo así estipulado en las cláusulas del convenio y aún más quedar plácidamente complacidos con el pago de la cláusula penal que para el caso se halla pactado y que si en su caso fuese necesario hacerla cumplir como una obligación de pago bajo la cual se satisfacen las necesidades de los que convienen tratándose de despido injustificado; ahora bien si por causa ajena al patrón deudor no pudiere cumplir ni con la obligación principal de pago ni aún menos con la cláusula penal el convenio se dará por terminado para que entonces el trabajador sujeto del despido injustificado pueda hacer uso de los medios y medidas que la Ley de la materia prevea a fin de garantizar el cumplimiento de la obligación con el único objetivo de dejar a salvo sus derechos.

CONCLUSIONES

Acerca de mi tema planeado o expuesto el cual denomine Cláusula Penal en los Convenios de materia de trabajo por el cual concluyo las siguientes aportaciones:

Respecto a la Cláusula Penal es una figura que se debe aplicar de manera obligatoria la cual será previamente pactada por las partes que intervengan en la celebración de los convenios laborales cuando exista despido injustificado que obviamente afecten los intereses del trabajador, partiendo de que el convenio se celebrare directamente por las partes involucradas, es decir, por el trabajador en su calidad de acreedor y por el patrón en su calidad de deudor, ambos teniendo la posibilidad de pactar todas las cláusulas que consideren necesarias a fin de cumplir el objetivo para el cual fue celebrado el convenio, sin olvidar siempre pactar lo que se conoce como cláusula penal.

La cláusula penal se estipulara como una medida que garantice que los derechos del trabajador, será respetados y cubiertos por el patrón deudor independientemente de la causa que haya motivado el despido injustificado; pues se pretende que el convenio extrajudicial celebrado por las partes no solo sea un medio por el cual el patrón solucione momentáneamente su situación laboral respecto al trabajador.

La cláusula penal será de cumplimiento obligatorio tomando como base lo que corresponda al pago al doble del salario que diariamente haya percibido el trabajador acreedor respecto a su último salario fijado por el patrón deudor más el pago al 100% de la indemnización constitucional que la ley de la materia estipula, condición que se dará hasta que la obligación contraída con el patrón deudor sea cumplida de acuerdo a las cláusulas que se hayan fijado en el convenio.

Toda vez que si el patrón deudor no cumple con la obligación señalada en el convenio causa un perjuicio en los intereses del trabajador acreedor derivado a que este tendrá que solicitar la ejecución de la cantidad pactada en el convenio así mismo se genera un menoscabo al patrimonio del trabajador haciendo que este convenio su ejecución se prolongue y exigir lo que corresponde al trabajador.

Al incumplimiento respecto al convenio celebrado por el trabajador y el patrón toda vez que lesione los intereses del propio trabajador sin olvidar que es la parte patronal, quién tiene el capital para responder de su obligación contraída con anterioridad ya que el trabajador se subordina a las ordenes así como al mundo de dirección por parte de su patrón ese entonces que el trabajador debe recibir la remuneración que le corresponde por el simple hecho de haber prestado sus servicios al patrón o empresa.

En la actualidad solo la penalidad, por incumplimiento sea con el simple pago principal y dado que esta se genera por el incumplimiento para ser efectivo el cobro no solo de lo principal sino también de la accesoria la penalidad debe

seguirse generando hasta el total del pago de ambas, como también se establece en el supuesto salario vencidos y la indemnización total constitucional en el artículo 48 L. F. T.

BIBLIOGRAFÍA

ARRELLANO GARCIA CARLOS.- TEORIA GENERAL DEL PROCESO. 4^a ed.
Ed. Porrúa, México 1999. pp. 473.

BECERRA BAUTISTA JOSE. PROCESO CIVIL EN MEXICO. Ed. Porrúa, México
1997. pp. 750.

BORREL NAVARRO MGUEL.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO. 3^a
ed. Ed. Porrúa, México 1985 pp. 245.

BRISEÑO SIERRA HUMBERTO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 3^a ed.
Ed. Trillas, México, 1975 pp. 772.

CABANELAS DE LA TORRE GUILLERMO.- DIRECTORIO JURIDICO
ELEMENTAL. Ed. Helenista, México 1988, pp. 620.

CAVAZOS FLORES BALTAZAR.- CAVAZOS CHENA HUMBERTO, CAVAZOS
CHENA J. CARLOS, NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y
SISTEMATIZADA, Ed, Trillas, México 1995.

CHIOVENDA GIUSEPPE.- INSTITUCIONES DEL DERECHO PROCESAL
VOLUMEN II, Ed. Cárdenas, México, 1980, pp.971.

CLIMENT BELTRAN JUAN B.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIAS, 14ª ed. Ed Extingue, México 1997, pp. 726.

CORTES FIGUEROA A. CARLOS. INTRODUCCION A LA TEORIA GENERAL DEL PROCESO. Ed. Sagitario. México, 1997, pp. 726. 2ª ed. Ed. Porrúa México, 1990,PP .619.

DE BUEN LOZANO NESTOR. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2ª ed. Ed. Porrúa México, 1990, PP .619.

GARCIA MAYNEZ EDUARDO, INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO. 2ª ed. Ed. Porrúa. Pp. 436.

GOMEZ LARA CIPRIANO.- TEORIA GENERAL DEL PROCESO. 8ª ed. Harla, México 1990. pp. 446.

TORRES DIAZ LUIS GUILLERMO.- TEORIA GENERAL DEL PROCESO 2ª ed. Ed. Cárdenas, México 1994. pp. 37

LEGISLACIÓN:

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.- Constitución Política.

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.- Ley Federal del Trabajo.

GUANAJUATO.- Código de Procedimientos Civiles.

OTRAS FUENTES:

PALOMARES DE MIGUEL JUAN.- DICCIONARIO PARA JURISTAS. Ed. Mayo,
México 1981.

PALLARES EDUARDO.- DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL. 23^a
ed. Ed. Porrúa, México 1989.